istihdamda 3İ

İşgücü
İşveren
İŞKUR

İŞKUR

Sayı 3, Temmuz - Ağustos - Eylül 2011

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

50 YIL JAHRE
Almanya'da elli yıl | Fünfzig Jahre in Deutschland

GENİŞ AÇI

50. YILINDA YURTDIŞINA İŞÇİ GÖÇÜ

YURTDIŞINDAKİ VATANDAŞLARIMIZ TÜRKİYE'NİN DAİMİ TEMSİLCİLERİDİR
BAŞBAKAN YARDIMCISI BEKİR BOZDAĞ

İŞSİZLİK SORUNUNA KALICI ÇÖZÜM HEDEFLİYORUZ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI FARUK ÇELİK

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

HİZMET ODAKLI BİR ANLAYIŞLA YOLA ÇIKTIK
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI KEMAL YURTNAÇ

ÜLKEMİZE VE İÇİNDE YAŞADIĞIMIZ TOPLUMA DEĞERLER KATIYORUZ
AHMET NAZİF ZORLU

İŞKUR

İŞKUR YÜKÜNÜZÜ HAFİFLETİR*

tüm hizmetlerimiz **ücretsizdir**

*Yeni işe alınan işçilerin sigorta primlerinin işveren hisseleri, 6-48 ay arasında değişen sürelerde İŞKUR tarafından ödeniyor.

İŞKUR, İŞ HAYATININ DOSTU...

detaylı bilgi için

www.iskur.gov.tr

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170

ÇSGB

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam ve Meslek Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

İçinde bulunduğumuz yılın, 1961 yılında Almanya ile yapılan işgücü göçü antlaşmasının 50. yıldönümü olması vesilesiyle, Geniş Açı bölümümüzün bu sayıdaki konusunu "**"50. Yılında Yurtdışına İşçi Göçü"** olarak belirledik. Türkiye'nin gündemindeki konulara duyarlı yaklaşımıyla öne çıkan dergimizin bu sayısında, yurtdışına işçi göçünün tarihsel gelişimine ve yurtdışındaki vatandaşlarımızın karşılaşmış oldukları sorunların sosyal, ekonomik ve kültürel boyutlarına dikkat çeken yazı ve röportajlara yer vermek suretiyle "50. Yıl" anısına arşivlik bir sayı oluşturmak istedik.

Geniş Açı bölümümüzde, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olan uluslararası göç olgusunu ele alan; Türkiye'den yurtdışına işçi göçünde İİBK ve İŞKUR'un rolüne değinen; ÇSGB'nin yurtdışındaki vatandaşlarımızla ilgili çalışmalarını anlatan; Yurtdışı Türkler ve Akrabalar Topluluklar Başkanlığının kuruluş hikâyesi, yapılanması ve faaliyetlerine ilişkin bilgileri içeren; yurtdışındaki vatandaşlarımızın karşılaştıkları sorunları inceleyen; yurtdışına işçi göçünün ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarını irdeleyen; yurtdışına göçün beden işçiliğini aşarak beyin göçüne nasıl dönüştüğünü anlatan ve yurtdışına işçi göçünün Türk sinemasına nasıl yansıdığını ele alan yazı ve röportajları bulacaksınız.

Sayın Başbakan Yardımcısı Bekir Bozdağ ve Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile yapılan röportajları da dergimizin bu sayısında bulabilirsiniz. Söyleşi bölümümüzde yer alan bu röportajlarda; Başbakan Yardımcısı Sayın Bozdağ yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın bulundukları ülkelerde daimi temsilcilerimiz olduğunu belirtirken, Sayın Çelik ise önümüzdeki dönemde işsizlik sorununa kalıcı çözüm tesis etmeyi hedeflediklerini vurguluyor.

Çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. İlyas Şıklar **"Ekonomik Görünüm"**de sizler için makro ölçekte ekonomiyi değerlendirirken, İstihdam ve Meslek Uzmanı Sinan Ok **"İşgücü Piyasasına Bakış"** bölümünde işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri analiz edecek. **"İŞKUR'dan Haberler",** Kurumumuzun son aylarda yaptığı faaliyetler hakkında bilgi sahibi olmanızı sağlarken; **"İŞKUR İstatistikleri"** de İŞKUR'un gerçekleştirdiği çalışmaları rakamların diliyle sizlere sunacak.

"Perspektif" bölümünde değerli akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk sizler için **"Türkiye'de İşsizliği Anlamak"** üzerine bir önceki sayıda başlattığı analizin ikinci bölümünü sizlerle buluşturarak kendi tabiriyle "yüzeysel çarpıklığın" üzerine gitmeye, sonuca değil sürece odaklı tahliline devam ediyor. BETAM'ın birbirinden kıymetli üç akademisyeni "Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Başlıca Engel: Toplumsal Değerler" başlıklı yazılarında işgücüne katılım kararını belirleyen faktörleri, diğer ülkelerle ülkemiz işgücü piyasası verilerini karşılaştırarak analiz ediyor.

"Başarı Hikâyesi" bölümünde; dünya standartlarındaki ürün ve hizmet kalitesiyle küresel bir oyuncu olma yolunda hızla ilerleyen ZORLU Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Zorlu'nun röportajında sadece kendisinin ve şirketinin başarısına değil, İŞKUR'la gerçekleştirdikleri işbirliğinin bu başarıdaki rolüne ilişkin çeşitli doneler bulacaksınız. Evlerimizin ve hayatımızın vazgeçilmezlerinden olan gümüşün nasıl işlendiğini ve hangi aşamalardan geçerek bizlere ulaştığını **"İnce İşçilik"** bölümü için Ankara'nın tarihi ve şirin ilçesi Beypazarı'nda yapılan inceleme/röportaj yazısında bulabilirsiniz. **"Genç Sayfalar"** ise meslek seçimi aşamasında olan gençlere yol göstermeyi sürdürüyor.

Çalışma hayatı ve sosyal politika alanındaki gelişmeler ile olayların yıldönümlerinin yer aldığı **"Tarihten Sayfalar"** bizlere günlük hayatımız içinde unuttuğumuz önemli gelişmeleri zamanın içinden süzüp bir kez daha hatırlatacak. Tüm bunların yanı sıra IPA kapsamında yürütülen Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu'yla, kültür-sanatın farklı alanlarından güncel haberler ve işgücü piyasasına dair aradığınız diğer bilgilerle şekillendirdiğimiz dergimizi beğeniyle okuyacağınızı umuyoruz.

istihdamda 3İ
İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2011

Yayın Sahibinin Adı:
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Aşkın KELEŞ
Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI
Editör : Nazan ÖKSÜZ
Redaksiyon: Ahmet AKSU
Fotoğraf: Adem KILIÇ
Yayın Kurulu:
Aşkın KELEŞ ■ Cemal AŞTI ■ Nazan ÖKSÜZ ■ Banu AYKAÇ
Aydın ALABAŞ ■ Davut ÖKSÜZ ■ Yücel KARAKOYUN
Erhan FINDIK ■ Ferhat ATAR ■ Hakan ÖZER
Doğanay Nafiz İLHAN ■ Ekin CENGİZÇETİN ■ Emrullah ASLAN
Can ALKAN ■ Uğur TUNÇ ■ Ahmet AKSU

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81
Yayın İdare Merkezi Adresi:
M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 230 68 16
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Uzayçağı Cad. 1254. Sk. No: 2
Ostim / ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 10.09.2011/Ankara
ISSN: 1308-528X

**Üç ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.*
**Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.*
**Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.*

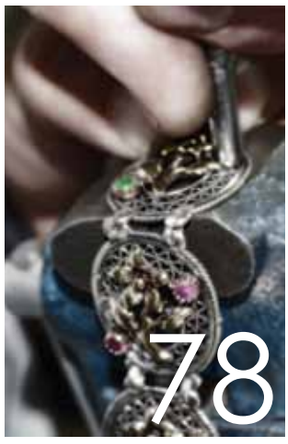
istihdamda 3İ

İşgücü
İşveren
İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

06

10


78

26

29

36

98

74

96

BAŞYAZI

Göçün 50. Yılında Yurtdışındaki Türkler
Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ / İŞKUR Genel Müdürü 4

SÖYLEŞİ

Yurtdışındaki Vatandaşlarımız Türkiye'nin Daimi Temsilcileridir
Başbakan Yardımcısı Bekir BOZDAĞ ile Röportaj 6

İşsizlik Sorununa Kalıcı Çözüm Hedefliyoruz
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK ile Röportaj 10

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. İlyas ŞIKLAR
Anadolu Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi 16

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Sinan OK
İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanı 22

PERSPEKTİF

Türkiye'de İşsizliği Anlamak(II)
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi 26

Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Başlıca Engel: Toplumsal Değerler
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL, Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL, Araştırma Görevlisi Ayşenur ACAR 29

AKTÜEL 32

BAŞARI HİKAYESİ

74 "Ülkemize ve İçinde Yaşadığımız Topluma Değerler Katıyoruz"
Ahmet Nazif ZORLU ile Röportaj

İNCE İŞÇİLİK

78 Beypazarı'nda Gümüşe Hayat Veren Sanat

80 TARİHTEN SAYFALAR

82 İŞKUR'DAN HABERLER

90 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

PROJELER

94 Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

GENÇ SAYFALAR

96 İş Ararken Ben
G. Deniz KARTAL / İŞKUR, Psikolog

98 MESLEK BANKASI

102 SORU-CEVAP

104 KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI — 50. YILINDA YURTDIŞINA İŞÇİ GÖÇÜ 36

Uluslararası Göç ve Tarihsel Gelişimi
Göktan GÖRMEZÖZ / İŞKUR, İstihdam ve Meslek Uzmanı 38

İİBK'dan İŞKUR'a Yurtdışına İşçi Göçü
Kazım YİĞİT / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 44

YTB Başkanı Kemal YURTNAÇ: Hizmet Odaklı Bir Anlayışla Yola Çıktık 48

Yurt Dışındaki Vatandaşlarımızın Sorunları ve ÇSGB'nin Sunduğu Hizmetler
YİH Uzmanları 53

Türkiye'nin AB'deki Sosyal Sermayesi Türk İşgücü
Mustafa ÖZCAN / Eğitim Uzmanı, Analist 56

Misafir İşciden Göçmene Almaya'ya Türk Göçünün 50. Yılı
Erhan ŞENGÜL / YTB, Uzman 57

60 Bir Göçün Muhasebesi
Ünal KOYUNCU / YTB, Uzman

62 35. Yılında Merkez Bankası Kredi Mektuplu Döviz Tevdiat Hesabı Sistemi
Bülent ÇETİN / Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İşçi Dövizleri Genel Müdürlüğü, Uzman

64 21. Yüzyılın Rönesansını Yaratmak
Dr. Fatih HASDEMİR / Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanı

67 Türkiye'de Tersine Beyin Göçü Geçmişe ve Günümüze Bakış
Yaprak KURTSAL / TEPAV, Araştırmacı

70 Türk Sinemasında Dış Göç
Filiz GÖKTUNA YAYLACI / Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, Öğretim Görevlisi

GÖÇÜN 50.YILINDA YURTDIŞINDAKİ TÜRKLER

Yurtdışına işçi olarak gidebilmek için bir "umut kapısı" haline gelen İİBK, kendisine yönelen yoğun talebi karşılayabilmek için tüm yurt çapındaki teşkilatlanmasını hızla tamamladı ve kurumsal kapasitesini arttırdı. Öyle ki, 1965 yılında kuruma kayıt yaptıranların sayısı 500 bine, 1970 yılında ise 1 milyona ulaştı. Dönemin teknolojik imkânları ile bu ölçüde bir koordinasyonun üstesinden gelebilmiş olması İİBK'nın ne kadar önemli bir konumda olduğunu çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır.

BAŞYAZI

1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), ülkemizde istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında, işgücü piyasasının geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede öncü bir misyon üstlendi. İİBK'nın başat rol oynadığı alanlardan biri de, 1961 yılında başlayan yurtdışına işçi göçü oldu. Başta Almanya olmak üzere Batı Avrupa'ya yönelen kitlesel işçi göçünün koordinasyonu görevini üstlenen İİBK, 1960'lı yıllarda yaklaşık 800 bin kişinin işçi olarak yurtdışına gönderilmesine aracılık etti.

Yurtdışına işçi olarak gidebilmek için bir "umut kapısı" haline gelen İİBK, kendisine yönelen yoğun talebi karşılayabilmek için tüm yurt çapındaki teşkilatlanmasını hızla tamamladı ve kurumsal kapasitesini arttırdı. Öyle ki, 1965 yılında kuruma kayıt yaptıranların sayısı 500 bine, 1970 yılında ise 1 milyona ulaştı. Dönemin teknolojik imkânları ile bu ölçüde bir koordinasyonun üstesinden gelebilmiş olması İİBK'nın ne kadar önemli bir konumda olduğunu çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır.

1970'lerden Günümüze İşgücü Göçü

1973 yılındaki Petrol Krizi, Batı Avrupa ülkelerinin işgücü talebini azaltmalarına neden olurken işgücü göçü de Suudi Arabistan, Libya ve Irak gibi petrol zengini Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine yöneldi. 1990 yılındaki Körfez krizine kadar yoğun bir göçün yaşandığı bu dönemde yaklaşık 700 bin kişi çalışmak üzere bu ülkelere göç etti.

İşgücü göçüne ilişkin rakamlar, göçün istikametinin ne denli keskin bir biçimde değiştiğini göstermektedir. Zira, 1961-1975 yılları arasında yurtdışına gönderilen işçilerin % 80'inden fazlası Almanya'ya giden işçilerden oluşurken, 1975-1994 yılları arasında yurtdışına gönderilen işçilerin % 84'ü Arap ülkelerine gitmiştir.

Diğer taraftan, işgücü göçünün sadece istikameti değil niteliği de değişmiştir. 1960'lı yıllardaki ilk dalga işgücü göçü kol gücüne dayalı işgücü ihtiyacının karşılanmasına yönelik olduğundan, daha ziyade vasıfsız işçiler yurtdışına gitmiştir. Ancak, kısa süreli ve rotasyonlu olması amaçlanan bu göç dalgası, gerek işçilerin gerekse de işverenlerin talebiyle uzun süreli ve hatta kalıcı hale gelmiş; işçiler zamanla ailelerini de yanlarına aldırarak çalıştıkları ülkelerin toplumsal hayatına uyum sağlamaya gayret göstermişlerdir.

1970'li yıllardan sonra Kuzey Afrika, Ortadoğu, Rusya ve Orta Asya'ya yönelen işgücü göçü ise bambaşka dinamiklere sahiptir. Bu göç çoğunlukla, Türk müteahhitlik firmalarının kendi işçilerini yanlarında götürmeleri şeklinde cereyan etmiş; işçiler gittikleri ülkelere yerleşme niyetinde olmadıklarından aileler göçe katılmamıştır.

İşgücü Göçünün Ekonomik Boyutu

1960'lı yıllarda başlayan ilk dalga işgücü göçü ile yurtdışına işçi olarak gidenler genel anlamda vergi yükü en az olan tarım kesiminden çıktıkları için, bu işgücü göçünün vergi gelirlerini azaltıcı etkisinin olmadığı söylenebilir. Diğer taraftan, işçilerin ülkemizde kalan ailelerine gönderdikleri dövizlerin zaman içerisinde T.C. Merkez Bankası vasıtasıyla kıymetlendirilmek suretiyle önemli bir yekün tutacak

Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
Genel Müdür

büyüklüğe ulaşması, uzun yıllar dış ticaret açığımızın düşük kalmasını sağladı.

Başka bir deyişle işgücü göçü üretim kaybına yol açmadan ülkemizin dış âlem gelirlerine önemli katkılarda bulundu. Nitekim 2010 yılı itibariyle T.C. Merkez Bankası portföyünde bulunan 80 milyar ABD doları büyüklüğündeki toplam brüt döviz rezervinin yaklaşık % 15'i işçi dövizlerinden oluşmaktadır.

1990'lardan Bugüne İşgücü Göçü

1990'lı yıllarda yurtdışına işgücü göçü eski yoğunluğunu yitirirken, Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından bağımsızlıklarını ilan eden Orta Asya'daki Türk Cumhuriyetleri ile Rusya'ya da yönelmeye başladı. Bu dönemdeki işgücü göçünde, 1970'li yıllardaki ikinci dalga işgücü göçünde olduğu gibi, bu ülkelerde ihale alan Türk müteahhitlik firmalarının beraberinde götürdükleri işçiler çoğunluktadır.

2000'li yıllar boyunca inşaat sektörü başta olmak üzere ülkemiz ihracatının gelişmesi, işgücü göçünün de dengeli bir biçimde seyretmesini sağladı. Son yedi yılda yaklaşık 425 bin kişi İŞKUR aracılığıyla yurtdışına işçi olarak giderken, bu işgücü göçü genel olarak Rusya, Suudi Arabistan, Irak ve Libya gibi ülkelere yoğunlaştı.

Avrupa'da Yükselen Yabancı Düşmanlığı

Türkiye'den yurtdışına işçi göçünün en önemli adresi olan Almanya'da bugün itibariyle 2,5 milyondan fazla vatandaşımız yaşamaktadır. Göçün 50. yılında, artık 4. kuşağa ulaşan vatandaşlarımız Alman toplumsal hayatının her köşesinde yer almaktadır. İşçi olarak gittikleri bu ülkede kendi işlerini kurmuşlar; kültür, sanat, spor ve siyaset alanlarında önemli başarılara imza atmışlardır.

Ancak tüm bunlara karşın kimlik problemleri başta olmak üzere halen pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Avrupa'nın genel anlamda yaşamakta olduğu yabancı düşmanlığı, ırkçılık, işsizlik gibi sorunlar Almanya'da da Türk toplumu başta olmak üzere "göçmen"lere yönelik önyargıları ve olumsuz duyguları büyütmektedir. İşsizlikten göçmenlerin sorumlu tutulması, terör ve şiddet olaylarının göçmenlerden kaynaklandığı önyargısının yaygınlaşması; genel anlamda Avrupa'nın, özelde de Almanya'nın çözmesi gereken tehlikeli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son olarak Norveç'te yaşanan elim olay, yabancı düşmanlığının ne denli tehlikeli boyutlara ulaşabileceğini gözler önüne sermiştir. Norveç'te yaşayan bir Türk kızı olan Gizem Doğan'ın da hayatını kaybettiği bu acı olayın bir daha tekrarlanmaması için 1960'lardan bu yana süren göç dalgalarıyla Avrupa'ya gelen ve Avrupa'da yaşamaya başlayan göçmenlerin toplumsal hayata entegrasyonunun hızlandırılması; Avrupa halkları ile göçmenler arasında karşılıklı güven ortamının oluşturulması; yabancı düşmanlığına neden olabilecek her türlü tahrik girişiminin engellenmesi; işsizlik başta olmak üzere ekonominin her alanında yaşanan sıkıntıların gerçek kaynakları hususunda yetkililerce Avrupa kamuoyunun aydınlatılması, gerekmektedir.

BAŞBAKAN YARDIMCISI BEKİR BOZDAĞ:

YURTDIŞINDAKİ VATANDAŞLARIMIZ, TÜRKİYE'NİN DAİMİ TEMSİLCİLERİDİR

Türkiye'den göç edenler, göç alan ülkelerin ekonomik kalkınmalarına önemli katkıda bulunmuşlardır. Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın çoğu, artık sadece işçi konumunda olmayıp, akademisyen, bilim adamı, doktor, mühendis, avukat, gazeteci, iş adamı, sanatçı, politikacı, sporcu gibi çeşitli alanlarda meslek sahipleri olarak göç alan ülkelerin siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatına katılmaktadır.

3i *Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB), sadece yurtdışındaki Türk vatandaşları ile ilgili bürokrasinin tek elde toplanarak işlerin kolaylaştırılması amacıyla değil, soydaş ve akraba topluluklar ile sosyal, kültürel ve ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla da kuruldu. Bu bağlamda somut olarak yapılan, sürdürülen herhangi bir proje var mı?*

YTB'nin soydaş ve akraba topluluklar ile ilişkiler açısından üç ana gündemi vardır. Birincisi, eşgüdüm ve koordinasyon görevidir. Bu anlamda şunu ifade etmekte fayda var. Türkiye'nin, son dönemde, Balkanlar, Doğu Avrupa, Kafkasya, Orta Asya ve Orta Doğu ülkelerinde yaşamakta olan soydaş ve akraba topluluklar ile ilişkileri çok ciddi bir dinamizm yakalamıştır. Eskiden daha ziyade kamu düzeyinde sürdürülen ilişkiler artık özel sektör, sivil toplum kuruluşları, ticaret odaları, belediyeler, üniversiteler, hatta bireysel münasebetler ile bambaşka bir boyut kazanmıştır. İşadamlarımız yatırımlar yapmakta, sivil toplum kuruluşlarımız bu bölgelere çeşitli yardımlar ulaştırmakta, üniversitelerimiz Türkiye'de okumak üzere öğrenci getirmekte, belediyelerimiz parklar yapmakta, ekipman hibe etmekte, kamu kurumlarımız hemen her alanda destek olmaktadır. Elbette, ister sivil-ister kamu kuruluşları olsun, bunların tamamı ülkemiz kaynaklarını kullanmaktadır. Takdire şayan bu dinamizmin kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayacak, sağlıklı sonuç alacak bir şekilde koordine edilmesi gerekmektedir. YTB önümüzdeki dönemde bu alandaki çalışmalarına ağırlık verecektir.

İkincisi, bütün bu bölgelerde yaşayan soydaşlarımızın ve akraba toplulukların, ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarının iyileştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalarla ilgilidir. Bu toplulukların bulundukları ülkelerin sosyal yapısına üretken, kendi kimliğini sağlıklı bir şekilde inşa etmiş, kültürel ve siyasal haklarından emin bir şekilde entegre olmaları temel amacımızdır.

Bu noktada şunun altını özellikle çizmek isterim: Türkiye bu bölgelerde yaşan topluluklarla ilişkilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Zaten yakın dönem dış politika faaliyetlerimize bakarsanız, Türkiye'nin bu bölgede oynadığı barışçıl rolü görürsünüz. Bizim, Bosna-Hersek veya Kosova'da yaşayan soydaş ve akrabalarımızla ilişkilerimiz bu ülkelerin siyasi istikrarına hizmet etmektedir.

Makedonya veya Bulgaristan'da yaşayan bir soydaşımızın kültürel kimliğini sağlıklı bir şekilde inşa etmesi, ana dilini öğrenmesi, ülkelerinde insan haklarına saygılı, demokratik haklarını kullanan bireyler haline gelmesi ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak çalışmalar yapacaktır. YTB'nin bu anlamda yapacağı en önemli katkı, bulundukları ülkelerde çoğunluk durumunda olmayan kültürel yakınlığımız bulunan bu toplulukların kültürel gelişimini ve bulundukları ülkelerin sosyal barışına katkıda bulunmalarını sağlamak olacaktır.

Üçüncü olarak ise, Türkiye'nin soydaş ve akraba topluluklarının bulunduğu bu coğrafyada bilimsel, kültürel ve sosyal işbirliği zemininin güçlendirilmesine yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Bu anlamda, YTB'nin temel fonksiyonu üniversiteler, medya ve sivil toplum kuruluşları arasındaki bilgi paylaşımının geliştirilmesi, bölge insanlarının birbirinden haberdar olması, sosyal, kültürel ve bilimsel paylaşımın güçlendirilmesi için mekanizmalar oluşturmak olacaktır. Bütün bu hususlar her bölge ve ülkenin yapısına göre belirlenen bir program çerçevesinde geliştirilecek pratik, somut projelerle hayata geçirilecektir.

Yurtdışındaki Türklerin potansiyeli hakkında ne düşünüyorsunuz? Zira Türkler artık sadece beden işçisi olarak değil, ileri teknoloji gerektiren sektörlerde çalışıyorlar, kendi işlerini kurup büyütüyorlar, hatta kültür-sanat, spor ve siyaset alanlarında da son derece aktifler. Avrupa Birliği ile tam üyelik müzakereleri yürüten Türkiye'nin bu muazzam potansiyeli bir nevi Türk diasporası olarak değerlendirebilmesi mümkün mü?

Yurtdışında bugün 155 ülkede yaklaşık 6 milyon vatandaşımız yaşamaktadır. Bu kişilerin yaklaşık 4 milyonu (Yaklaşık 2.8 milyonu Almanya olmak üzere) Avrupa Birliği ülkelerinde yaşamaktadır. Ayrıca bu insanların birçoğu, çifte vatandaşlığı kabul eden ülkelerde çifte vatandaşlığı elde etmiş, kabul etmeyen ülkelerde ise, bulundukları ülkenin vatandaşlığına geçmişlerdir.

Türkiye'den göç edenler, göç alan ülkelerin ekonomik kalkınmalarına önemli katkıda bulunmuşlardır. Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın çoğu, artık sadece işçi konumunda olmayıp, akademisyen, bilim adamı, doktor, mühendis, avukat, gazeteci, iş adamı, sanatçı, politikacı, sporcu gibi çeşitli alanlarda meslek sahipleri olarak göç alan ülkelerin siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatına katılmaktadır. Bazı vatandaşlarımız işçi konumundan çıkarak işveren konumuna geçmiş bulunmaktadır. Avrupa'daki Türk işletmelerinin sayısı 140.000 civarındadır ve bu işletmeler, yaklaşık 640.000 kişiye istihdam sağlamaktadır. Bu işletmelerin yıllık toplam cirosu 50 milyar Avro'yu aşmıştır.

Yurtdışında ve özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yaşayan vatandaşlarımızın varlığı, Türkiye açısından büyük bir potansiyeli beraberinde getirmektedir. Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımız, Türkiye'nin yaşadıkları ülkelerdeki daimi temsilcileridir. Son dönemde kurulan YTB ve Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü ile daha önce kurulmuş olan ancak son yıllarda aktif bir biçimde çalışan TİKA gibi kurumlar yurtdışındaki potansiyelimizi harekete geçirmekte önemli rol oynayacaklardır.

Yurtdışı işçi göçü denildiğinde akla genellikle Avrupa ülkelerine yapılan göç geliyor. Oysa Ortadoğu, Kuzey Afrika, hatta Orta Asya ve Güney Asya ülkelerinde de çok sayıda vatandaşımız yaşıyor. Bu ülkelerdeki vatandaşlarımıza yönelik yürüttüğünüz çalışmalar hakkında bilgi verebilir misiniz?

Yukarıda da belirttiğim gibi Türkiye son dönemde saymış olduğunuz bütün bu

Yurtdışında ve özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yaşayan vatandaşlarımızın varlığı, Türkiye açısından büyük bir potansiyeli beraberinde getirmektedir. Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımız, Türkiye'nin yaşadıkları ülkelerdeki daimi temsilcileridir. Son dönemde kurulan YTB ve Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü ile daha önce kurulmuş olan ancak son yıllarda aktif bir biçimde çalışan TİKA gibi kurumlar yurtdışındaki potansiyelimizi harekete geçirmekte önemli rol oynayacaklardır.

bölgelerle olumlu ilişkiler içerisindedir. Gerek devlet, gerek özel sektör, gerekse sivil toplum örgütleri aracılığı ile bu bölgelere hizmet götürüyoruz. Size şöyle bir örnek vereyim. Bugün Türkiye Afrika kıtasında en çok temsilcilik açan Brezilya'dan sonra ikinci ülkedir. Yine bu bölgede yatırım yapan ülkeler arasında Çin'den sonra ikinci ülke konumundadır. Bu bölgelerde işadamlarımızın yatırımları ortada. Sivil yardım kuruluşlarımızın Afrika'da ve diğer bölgelerdeki çalışmalarını da hepimiz takip ediyoruz.

TİKA kanalıyla belirttiğiniz bölgelerde eğitimden sağlığa, altyapıya kadar çeşitli alanlarda çalışmalar yapılmaktadır. Karşı ülkelerle ikili ilişkilerimizin olumlu şekilde devamının sağlanmasına destek olunmaktadır.

3i *Konunun bir de yabancı öğrenci boyutu var. Özellikle bahsi geçen bölgelerden Türkiye'ye öğrenim görmek için gelen çok sayıda öğrenci olduğunu biliyoruz. Bu konuda ne gibi çalışmalar yapılıyor?*

Ülkemizde 1992'den itibaren Türkî Cumhuriyetlerle başlayan ve giderek genişleyen yabancı öğrencilere yönelik burs programlarının daha verimli uygulanması ve dünyadaki çağdaş uygulamalarla rekabet edebilecek bir düzeye çıkarılması yönündeki çalışmalar YTB bünyesinde devam ediyor. Bir yandan uluslararası öğrencilerle ilgili olarak dünya genelinde yaşanan rekabet, diğer yandan sahip olduğumuz tarihi ve kültürel miras ülkemizin de bu alanda söz sahibi bir konuma gelmesini zorunlu kılmaktadır. Bunun ekonomik yönü kadar kültürel, sosyal ve stratejik yönü de ülkemiz için büyük önem taşımaktadır. Bu alandaki paydaş kurumlarla yaptığımız çalışmalarda üniversitelerimizin daha geniş bir coğrafyadan daha çok yabancı öğrenci çekmesini, ülkemizin bu alanda bir cazibe merkezi olmasını ve yabancı öğrencilere sağladığımız imkânları iyileştirmeyi hedef olarak belirledik. Aynı zamanda başarılı öğrencilerin ülkemizde burslu olarak öğrenim görmelerini sağlayarak ülkelerine döndüklerinde karşılıklı ilişkilerin olumlu yönde gelişmesine katkı sağlamalarını istiyoruz. Tüm bunlar, üniversitelerimizin uluslararasılaşmasına ivme kazandıracak, üniversitelerimizin markalaşmasının önünü açacaktır. Bu sayede uluslararası öğrenci pastasından aldığımız payı da artırmayı amaçlıyoruz. Bunun pek çok alanda olumlu getirileri olacaktır.

Bu noktadan hareketle, ülkemizde öğrenim görmekte olan ya da mezun durumundaki yabancı uyruklu öğrencilerin sorunlarının çözümünden ülkemizdeki eğitim imkânlarının tanıtımına, burs başvurularından seçim sistemine, barınma imkânlarından akademik, sosyal ve kültürel rehberlik hizmetlerine kadar tüm yapıyı kuşatan bir sistem oturtmaya çalışıyoruz.

3i *Toplumda kanaat önderi olarak kabul edilenlerden biri*

de imamlardır. Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) tarafından sosyal sorumluluk kapsamında özel hutbeler hazırlandığını ve bunların çok olumlu faydalar yarattığını biliyoruz. Bu bağlamda Bakanlığımız ile istihdam, işsizlik ve mesleki eğitim gibi konularda herhangi bir çalışma yapmayı düşünür müsünüz?

Biz din adamlarımızın, hizmet sunduğu toplumun dertlerini bilen, onlara kendi dillerinden konuşan önderler olmasını istiyoruz. İnsanlarımızın dini ihtiyaçlarının karşılanmasında ve sosyal sorunların çözümünde onlara önayak olmalarını bekliyoruz. Din adamlarımızın böylesi bir sorumlulukla hutbe ve vaazlarında toplumu ilgilendiren konulara değinmelerinin, halkı bu yönde bilinçlendirmelerinin beklenmesi gayet doğaldır. Tarihsel olarak da camilerin, sosyal sorunların konuşulduğu ve hatta çözüme kavuşturulduğu bir alan olarak kullanılması bizzat Hz. Peygamberin uygulamalarıyla örtüşmektedir.

Son yıllarda Diyanet İşleri Başkanlığı ve müftülüklerimizce hazırlanan hutbelerde gündemdeki çeşitli sosyal konulara değinildiğini biliyoruz. Hatta ilçe ve cami bazında bile hutbelerin yerelleştiği ve o yörenin gündemini ele alan hutbelerin hazırlanıp okunduğu görülmektedir.

Bu uygulamaları göz önünde bulundurduğumuzda, toplumun genelini ilgilendiren ve özellikle bir gençlik sorunu olarak karşımızda duran istihdam, işsizlik ve mesleki eğitim gibi konuları ele alan hutbelerin Diyanet İşleri Başkanlığı'nın ilgili birimleriyle işbirliği içinde hazırlanarak ihtiyaç duyulan yerlerde okutulmasının faydalı olacağını düşünüyorum.

3i Son yıllarda yıldızı parlayan kurumlardan biri de TİKA 1992-2002 yılları arasında 66 milyon 24 bin 506 dolarlık yardım faaliyetinde bulunan TİKA, 2003-2010 yılları arasında ise bunun aşağı yukarı 7 katına çıkarak 461 milyon 324 bin 599 dolara ulaştı. Türkiye ile ortak tarihi, kültürel ve toplumsal bağlara sahip Orta Asya, Kafkasya ve Balkan ülkelerine yönelik yeni projeleriniz olacak mı?

TİKA, özellikle 2002 yılından sonra Hükümetimizin verdiği destekle, hem bütçe hem de etkinlik gösterdiği coğrafya bakımından bir genişlemeye gitmiştir. Faaliyet gösterdiği coğrafyadaki genişlemeyi Program Koordinasyon Ofisi (PKO) sayısındaki artıştan da görebiliriz. 2002 yılında yurtdışındaki 12 PKO ile faaliyet gösteren TİKA, bugün 23 ülkede 26 PKO ile çalışmalarını yürütmektedir. PKO olmayan ülkelerde de (Afrika, Doğu Avrupa ve Kafkasya, Orta Doğu, Orta ve Uzak Asya'da) kalkınma yardımı faaliyetlerini yürüten TİKA, proje bazlı olarak 100'ün üzerinde ülkeye ulaşmaktadır.

Kurumun kullandığı fon kaynakları da yıllar itibarıyla artmış ve TİKA bugün yıllık 130 Milyon Dolar tutarında yardım yapar hale gelmiştir. Bu genişleme, Türk dış politikasının artan etkinliğinin bir sonucudur ve Türk ekonomisinin bölgesel ve küresel ölçekteki etkinlik çıtasını yükseltmesi ile paralellik arz eder.

TİKA pek çok sektörde yardım ulaştıran bir kuruluş haline gelmiştir. Bu sektörler içerisinde; ortak miras olan kültürel varlıkların korunması ve geleceğe ulaşması, sağlık, eğitim, temiz içme suyu, tarım ve hayvancılık başta olmak üzere ülke ekonomilerinin kapasitelerinin arttırılması öne çıkmaktadır. Orta Asya, Kafkasya ve Balkan ülkelerinde bu sektörler başta olmak üzere faaliyetlerimizi çeşitlendirerek sürdürmek hedefindeyiz.

Bu kapsamda Türkiye'nin kültürel ve tarihi coğrafyası, TİKA'nın çalışmaları içinde özellikle önemli bir yer tutmaktadır. Orta Asya ve Kafkasya, TİKA çalışmaları bakımından halen merkezî öneme haizken Orta Doğu ve Balkanlar'da da ortak geçmişin şahitleri olan tarihi eserlerin restorasyonundan Türkçe öğretimine, soydaş toplulukların ekonomik ve kültürel gelişiminden toplumlararası barışa hizmet edecek projelere kadar geniş bir yelpazede çalışmalar yürütülmektedir. Son olarak geçtiğimiz ay restorasyon sonrası açılışını gerçekleştirdiğimiz Üsküp Mustafa Paşa ve Prizren Sinan Paşa camiileri bu çalışmaların en güzel örneklerindendir.

Balkanlarda yürütülen projeler içerisinde aile ekonomilerinin güçlendirme projeleri önemli bir yer tutmaktadır. Başta hayvancılık alanında aile işletmelerinin ayakta kalmasını temin için gerçekleştirilen hayvancılık projeleri (arıcılık, koyunculuk ve büyükbaş hayvancılık alanında) ürünlerini vermeye başlamıştır ve bu projeler uluslararası donörler tarafından örnek gösterilmektedir.

Keza eğitime Türkiye'nin verdiği önemin bir nişanesi olmak üzere Balkanlar, Kafkasya ve Orta Asya'da gerçekleştirilen okul inşaatları, okul donanımları, laboratuar ve benzeri eğitim ünitesi tefrişleri ilk başta sayılabilecek örneklerdir. Şüphesiz TİKA, geçmişte yapılmış bu değerli katkıların devamını getirecek biçimde çalışmaya devam edecek ve dost ve kardeş halklarla Türkiye'nin kalkınma deneyimini her alanda paylaşmayı sürdürecektir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI FARUK ÇELİK:

İŞSİZLİK SORUNUNA KALICI ÇÖZÜM HEDEFLİYORUZ

İŞKUR, işsizlikle mücadele adına bir yandan işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu gibi pasif politikaları etkin bir şekilde kullanırken diğer yandan aktif istihdam politikalarını önümüzdeki dönemde de ağırlıklı olarak kullanacaktır. İŞKUR bana göre, özellikle son yıllarda, aktif işgücü politikalarını uygulama konusunda yetkinliğini ispatlamış ve kendisini sürekli olarak geliştirme çabası içinde olan bir kurumumuz.

3i *Küresel krizin başladığı ve zirve yaptığı 2007-2009 yılları arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini yürütmüştünüz. O dönemde krizin çalışma hayatı ve istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulamaya konulan istihdam ve teşvik paketleri sayesinde işsizliğin çok yüksek oranlara çıkması önlenmişti. Önümüzdeki dönemde de öncelikli gündem maddeleri arasında yer alan işsizlikle mücadele alanında neler yapılacağını, Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması ve 2023 vizyonu bağlamında, değerlendirebilir misiniz?*

Belirttiğiniz gibi işsizlikle mücadele geçtiğimiz dönemde olduğu gibi bugün de gerek hükümetin gerekse Bakanlığımızın öncelikli gündem maddeleri arasındadır. Ekonomik kriz süreçleri, konjonktürel işsizlikle mücadele ve istihdamın korunması perspektifiyle ilave bazı tedbirleri gündeme getirerek bu maddenin daha ön sıralara taşınmasına yol açmaktadır. Geçtiğimiz dönemde aldığımız "kısa çalışma ödeneği" ve "mesleki eğitim programları" gibi tedbirler önemli oranda karşılık bulmuştur. Bundan sonra da işsizliği azaltmaya ve istihdamı geliştirmeye yönelik çalışmalarımızı aynı ciddiyetle sürdüreceğiz.

2023 vizyonu; ekonomik, sosyal, kültürel pek çok alanı bütünlüklü olarak ele almakta ve bu alanlara yönelik orta ve uzun vadeli hedefleri ortaya koymaktadır. Bu vizyonun kapsadığı hemen her alanda alınan önlemlerin, değişen düzeylerde işgücü piyasalarına ve istihdama yansıması kaçınılmazdır. Ulusal İstihdam Stratejisi, 2023 vizyonunun hayata geçirilmesini, insan kaynaklarının güçlendirilmesi ve istihdamın geliştirilmesi boyutuyla destekleyecek bir strateji belgesi olacaktır. Diğer taraftan, Ulusal İstihdam Stratejisinin başarılı olabilmesi için önemli bir husus, istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanmasıdır. Bu çerçevede, vizyonda öngörülen hedeflere ulaşma yönünde atılacak büyümeye ilişkin adımlar bizi Ulusal İstihdam Stratejisinin hedeflerine ulaştıracaktır.

Ulusal İstihdam Stratejisi ile temel olarak, ülkemiz işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması hedeflenmektedir.

Bu çerçevede Strateji dört temel politika ekseni üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi; işgücü piyasasının esnekleştirilmesi; kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir.

Strateji taslağında bu eksenler kapsamında bazı politikalar ve tedbirler öngörülmüştür. Önümüzdeki süreçte taslak üzerindeki çalışmaları tamamlayarak Ulusal İstihdam Stratejisini yayınlamayı ve öngörülen tedbirleri hızla hayata geçirmeyi planlıyoruz.

İŞKUR iki yıl içerisinde 4 bin iş ve meslek danışmanı alarak kurumsal kapasitesini genişletmeyi ve her işsize bir danışman tahsis etmeyi planlıyor. İşsizlikle mücadelede bir nevi konsept değişikliği anlamını taşıyan bu hamle hakkındaki düşüncelerinizi alabilir miyiz?

Ülkemizdeki işgücü dikkate alındığında bu eğitimi alan personel sayısı ile bu kadar önemli bir hizmetin belirlenen hedefler doğrultusunda yürütülmesinin zor olduğu açıktır. Bu nedenle, 61. Hükümet Programında da yer aldığı üzere İŞKUR'a kayıtlı her işsizin bir "iş ve meslek danışmanı" olacak ve işsizlerimize birebir hizmet verilecektir. Mesleği olan ya da olmayan ayrımı yapmaksızın tüm iş arayanlara "mesleğe yönlendirme" ve "iş bulma" hizmeti sunulacaktır. Ayrıca, danışmanlar kişilerin mesleki ve kişisel özelliklerini dikkate alarak iş ortamına daha iyi uyum sağlamaları için yardımcı olacaklardır. Bu sayede "Doğru kursiyerin doğru kursa ve doğru işsizin doğru işe" yönlendirilmesiyle işsizlik oranı ve süresinin azaltılmasında ve kaynakların etkin kullanılmasında önemli katkılar sağlanacaktır.

Gelişmiş ülkelerde danışmanlık faaliyetleri, istihdam hizmetlerinin en önemli ayağını oluşturmaktadır. Örneğin, refah seviyesinin çok yüksek, işsizliğin ise çok düşük olduğu ülkelerden biri olan İsveç kamu istihdam kurumunda (Arbetsförmedlingen) 2010 yılı itibarıyla görev yapan 10.500 civarındaki personelin 8.000'inden fazlası danışmanlık hizmeti sunmaktadır. İŞKUR'da görev yapan personel sayısı toplam 3.297 olup, bu personelin sadece 393'ü iş ve meslek danışmanlığı eğitimi almıştır. Hâlihazırda danışmanlık faaliyetleri bu kişiler tarafından yerine getirilmeye çalışılmaktadır.

İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamalarıyla birlikte İŞKUR modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda büyük adım atmış olacaktır. Bu sayede, hem İŞKUR işgücü piyasasına daha hâkim konuma gelecek, hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR kamuoyunun kendisinden beklediği görevi daha etkin bir şekilde yerine getirecektir.

"2013 yılından itibaren her yıl 400 bin işsizi aktif istihdam programlarından yararlandırma"yı hedeflediğinizi biliyoruz. İşsizliğin çözümü noktasında İŞKUR'un yürüttüğü aktif istihdam programlarına daha fazla ağırlık verilecek diyebilir miyiz?

Kesinlikle evet. İŞKUR, işsizlikle mücadele adına bir yandan işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu gibi pasif politikaları etkin bir şekilde kullanırken diğer yandan aktif istihdam politika-

larını önümüzdeki dönemde de ağırlıklı olarak kullanacaktır. İŞKUR bana göre –özellikle son yıllarda- aktif işgücü politikalarını uygulama konusunda yetkinliğini ispatlamış ve kendisini sürekli olarak geliştirme çabası içinde olan bir kurumumuz.

2013 yılından itibaren her yıl 400.000 işsizimizin aktif işgücü programlarından yararlandırılmasının İŞKUR'un gerçekleştirebileceği bir hedef olduğunu düşünüyorum. Kurum bu amacı gerçekleştirmek için 2011 yılında 2.000, 2012 yılında da 2.000 olmak üzere toplam 4.000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdam edecektir.

2013 yılından itibaren her yıl 400.000 işsizimizin aktif işgücü programlarından yararlandırılmasının İŞKUR'un gerçekleştirebileceği bir hedef olduğunu düşünüyorum. Kurum bu amacı gerçekleştirmek için 2011 yılında 2.000, 2012 yılında da 2.000 olmak üzere toplam 4.000 sözleşmeli "İş ve Meslek Danışmanı" istihdam edecektir.

Aktif işgücü programlarının başında işsizlere ve meslek değiştirme aşamasında olanlara iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi gerekmektedir. İŞKUR'un kurumsal altyapısının bu alanda güçlendirilmesi ile sayısal anlamda hedefleri yakalamakta önemli bir avantaj sağlayacağını düşünüyorum. Bunun dışında geçmişten bu yana yürüyen projelerle ve geliştirilecek yeni projelerle işgücü yetiştirme kurslarında da önümüzdeki dönemde İŞKUR' un artan grafiğinin devam etmesini bekliyorum. Açıkçası işgücünün hala büyük bir kısmının nitelik bakımından yetersiz olduğu ülkemizde işsizlikle mücadele etmek için aktif işgücü programları uygulamanın en doğru yol olduğu kanaatindeyim.

3i Gündeminizde olmadığını belirtmenize rağmen seçim sonrası süreçte "kıdem tazminatı"na ilişkin medyada çokça haber yer almaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisi taslağı ve özelde "kıdem tazminatı" konusunda medyada yer alan haberlere son noktayı koymak adına ne söylemek istersiniz?

Mevcut kıdem tazminatı düzenlemesi gerek işçiler gerekse işverenler açısından ciddi sıkıntılar barındırmaktadır. İş sözleşmesi sona eren işçilerin büyük çoğunluğu bu haktan mahrum olmaktadırlar. Bir yıllık çalışma süresini doldurmayan veya kendi istekleri ile -örneğin iş değiştirmek için- işten ayrılan işçiler mevcut düzenlemeye göre kıdem tazminatı alamamaktadır.

Öte yandan kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçilere ödenen tazminat miktarının ise uluslararası karşılaştırmalarda en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Kaç işçiye ve ne zaman kıdem tazminatı ödeyeceğini öngöremeyen işverenler açısından da önemli bir belirsizlik ve mali yük söz konusu olmaktadır.

Bu sıkıntıların, çözüm odaklı bir yaklaşımla sosyal taraflarla bir arada ele alınarak mutlaka çözülmesi gerekmektedir. Ayrıca son 10-15 yıl içerisinde işçilerimize yönelik çok önemli iki güvenceyi mevzuatımıza kattığımızı da belirtmek gerekir. Bunlar, geçerli bir neden olmaksızın işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilememesi, yani "iş güvencesi" ile işsizlik durumunda belli sürelerle "işsizlik sigortası" ödeneğinden yararlanılmasının sağlanmasıdır. Oysa kıdem tazminatı uygulaması 1936 tarihli İş Kanunumuzda yürürlüğe girmiş ve hem hak kazanma koşulları bakımından hem de miktar bakımından sürekli artırılmak suretiyle adeta bahsettiğim iki güvencenin fonksiyonunu da görmüştür. Dolayısıyla birbiriyle bağlantılı bu hakların birlikte değerlendirilmesinin daha yararlı olacağı kanaatindeyim. Ancak daha önce de belirttiğim üzere kıdem tazminatı konusu kısa vadeli gündemimizde bulunmamaktadır.

Hükümet programında çalışma hayatının yeniden şekillendirilmesine yönelik çok önemli düzenlemeler söz konusu. Bu çerçevede kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik hazırlanacak eylem planı şimdiye kadar yapılan çalışma ve projelerden farklı neleri içerecek?

Yaşanan ulusal ve uluslararası deneyimler, kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimin etkinliğini artırmaya yönelik önlemler ile işverenleri ve işçileri kayıtlı istihdama özendirici tedbirlerin birbirini tamamladığını, dolayısıyla bu tedbirlerin birlikte uygulanmasında büyük fayda olduğunu göstermektedir. Yürüttüğümüz çalışmalarda bu tespiti göz önünde bulundurarak konunun her iki boyutunu da dikkate alan önlemler geliştirmeliyiz. Bu çerçevede, denetim kapasitesini güçlendirmek ve yaptırımların caydırıcılığını artırmak ile kayıt içi faaliyetleri özendirmek perspektifiyle Maliye Bakanlığıyla işbirliği içinde önlemler almaya devam edeceğiz. Daha somut ifade etmek gerekirse, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla elektronik ortamda bilgi ve veri paylaşımı yaparak elde edilen verilerin çapraz kontrollere tabi tutulması sağlanacak, bir taraftan denetimlerin etkinliği ve sayısı arttırılırken diğer taraftan kayıtlı istihdam teşvik edilecek, işçi ve işverenleri bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar artırılacaktır.

Bu önlemlerin daha başarılı sonuçlar doğurabilmesi için işgücü piyasası düzenlemelerinde, temel olarak iş ve sosyal güvenlik mevzuatında, kayıt dışılığı destekleyen unsurların da gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmaları bu yaklaşımla, ülke gerçeklerini dikkate alan bir güvenceli esneklik perspektifiyle, kayıtlı istihdamın kolaylaştırılması ve geliştirilmesi amacına hizmet edecek şekilde yürütülmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun ILO ve AB Normlarına ulaşması için ne gibi düzenlemeler yapacaksınız?

Sendikalaşma ile demokrasi ve insan hakları arasındaki sıkı bağ nedeniyle, ülkelerin sendikal hak ve özgürlüklere verdikleri değer, demokratikleşmenin ölçüsü olarak algılanmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği ile başlayan müzakereler çerçevesinde ülkemizin insan haklarına verdiği önem ve demokratikleşme süreci, sendikal haklar ile yakından ilişkilendirilmiş, bu bağlamda sendikal hak ve özgürlüklere daha çok vurgu yapılmaya başlanmıştır.

Bu bağlamda söz konusu kanunların ILO Sözleşmelerine, AB normlarına ve evrensel standartlara uygun olarak değiştirilmesi yönündeki çalışmalar sosyal taraflarla oluşturulan teknik komiteler aracılığıyla yıllardır devam etmektedir. Yapılan çalışmalarda özellikle ILO Uzmanlar Komitesi gözlemleri ve AB İlerleme Raporlarında yer alan eleştiriler dikkate alınmaktadır.

Bilindiği üzere, ülkemiz, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ihlal etme sebebiyle son yedi yılda beş kere, son üç yılda ise sürekli 87 sayılı Sözleşmeden Aplikasyon Komitesinde kara listeye alınmıştır. ILO'nun bu eleştirileri söz konusu kanunların detay hükümler içerdiği, örgütlenmenin önündeki engeller ile toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için var olan çifte barajın ve grev kısıtlarının kaldırılması gerektiği yönünde yoğunlaşmaktadır.

Bursa mutabakatı sonucu Genel Kurul gündemine getirilen söz konusu kanunlardaki değişikliklere yönelik teklif ise ILO'nun eleştiri ve uygulamadan kaynaklanan sıkıntıları giderilmeye çalışılarak hazırlanmıştır. Bu teklif ile örgütlenmenin önündeki engel teşkil eden bazı hususlarda değişikliklere gidilmiştir. Bu değişikliklerden belli başlıları ise sendika kuruculuğu için Türk vatandaşı olma

Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri oluşturmak için adım atmak; önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözmede mutabakat metinleri çıkarmak; sosyal ve ekonomik alanda barış ve istikrarı geliştirmek için Üçlü Danışma Kurulunu etkin kullanmak, birincil önceliğimiz olacaktır. Sosyal diyaloga dayalı barışçı endüstri ilişkilerine sahip ülkelerin çok daha hızlı bir ekonomik ilerleme gösterdikleri bilincinden hareketle gelecek dönemde söz konusu kurullar ve paydaşlar vasıtasıyla çalışma hayatına olumlu katkılar sağlayacağız.

koşulunun kaldırılması; sendikaya üyelik yaşının 16'dan 15'e indirilmesi; sendikaya üyelikte ve istifada noter şartının kaldırılması; sendikal kuruluşların uluslararası faaliyette ve işbirliğinde bulunabilmelerine, temsilcilik açabilmelerine imkân sağlanması; yetkili sendikanın belirlenmesinde %10 işkolu barajının kaldırılması ve resmi arabuluculuğun ihtiyari hale getirilmesi, olarak sayılabilir.

Önümüzdeki dönemde söz konusu kanunlarda yapılması planlanan değişiklikler sosyal taraflarla Ağustos ve Eylül aylarında toplanacak olan Üçlü Danışma Kurulu vasıtasıyla tekrar müzakere edilerek, Meclis açılır açılmaz ilgili alt komisyonlara ve oradan da Genel Kurul gündemine taşınacaktır.

Bakanlık olarak hedefimiz hazırlanacak kanunların Haziran ayında 101.'si gerçekleştirilecek olan ILO Genel Konferansında Aplikasyon Komitesi eleştirilerine maruz kalmadan, kara listeye alınmadan ve sendikal örgütlenmenin içinde bulunduğu koşullar iyileştirilmiş olarak endüstri ilişkileri sistemimize katkı sağlamasıdır.

3i Bakanlık koltuğuna oturmanızın hemen ardından Üçlü Danışma Kurulu toplantısını gerçekleştirdiniz. Bu önümüzdeki döneme ilişkin bir mesaj mıdır?

Gelişmiş demokratik ülkelerde çalışma hayatı, esasen sosyal taraflar arasında yürütülen diyalog ve varılan anlaşmalarla düzenlenmektedir. İşçi ve işveren kuruluşları, bazı kurullara, eşit oranda gönderdikleri temsilcileri aracılığıyla "ulusal düzeyde" katılmakta, hükümet temsilcileri ile birlikte üçlü bir yapı içinde çalışma yaşamının işleyişinde ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde rol oynamaktadırlar.

Sosyal diyalog sürecinin etkin ve istikrarlı bir şekilde yürütülmesi sonucu, söz konusu anlaşmalar bazen hükümet-işçi-işveren üçlüsü, bazen de işçi-işveren ikilisi arasında, ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne ve endüstriyel barışı kurmaya yönelik olarak imzalanmaktadır. Sosyal taraflar arasında bir uzlaşmayı ifade eden söz konusu yöntemde, konular geniş olarak ele alınmakta, izlenecek temel ekonomik ve sosyal politikalar bir uyum içinde belirlenmeye çalışılmaktadır. Tarafların anlaştığı hususlara hükümetler de genel olarak katılmakta ve bu şekilde, çalışma hayatına daha sonra yapılabilecek devlet müdahalesi de asgari ölçüler içinde kalmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütünün de (ILO) üzerinde önemle durduğu ve kendi yapısının da temelini oluşturan sosyal diyalog, kamu (hükümet) yetkilileri, işverenler ve işçiler arasında, ekonomik ve sosyal politikaya ilişkin tarafların ortak ilgi alanlarına giren konular üzerinde gerçekleştirilen her türlü müzakere, görüş alışverişi ya da basit bir biçimde bilgi paylaşımı olarak tanımlanmaktadır. Aynı şekilde Avrupa Birliği (AB) sosyal politikasında da sosyal diyalog, bütünleşmiş bir endüstriyel ilişkiler sisteminin oluşturulmasında vazgeçilmez bir unsurdur.

Görüldüğü üzere, sosyal diyalog yani çalışma hayatının aktörleri ile olan müzakere, danışma ve işbirliği süreci hem üyesi olduğumuz ILO hem de müzakere süreci başlatılarak aday ülke konumunda olduğumuz AB açısından önem arz etmektedir.

Bu yaklaşımla, ülkemiz açısından sosyal diyaloga baktığımızda ILO'nun "Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşmesi"nde yer verdiği ikili ve üçlü işbirliğinin mümkün olan en geniş şekliyle geliştirilmesi, üçlü işbirliğinin de ikili

ilişkilere ters düşmemesi ve toplu pazarlığı zedelememesi yönündeki kararına yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunun 114. maddesiyle söz konusu ILO Sözleşmesine uygun bir düzenleme yapılarak "Üçlü Danışma Kurulu" oluşturulmuş, çalışma hayatına önemli bir sosyal diyalog mekanizması olarak dâhil olmuştur.

Çalışma hayatına dair yapılacak her türlü düzenlemede sosyal tarafların görüşlerinin alınması, çalışmaların her safhasında ortak diyalog ve işbirliği sürecinin gözetilmesi, üçlü temsile dayalı istişari bir nitelik taşıyan bu kurulun etkin işletilmesi için Kurulun yılda üç kere toplanacağı ilgili yönetmekte düzenlenmiştir.

Önceki Bakanlık dönemimde alınan karar doğrultusunda söz konusu Kurulun her ay toplanmasına karar vererek Türk endüstri ilişkileri sisteminde üç taraflı temsile dayalı, görüş alışverişinde bulunmanın öneminin altını çizmiştik. Önümüzdeki süreçte de çalışma hayatının sosyal paydaşları ile barış ve mutabakat içinde çalışmak amacıyla göreve geldiğim ilk hafta, 12 Temmuzda, Üçlü Danışma Kurulunu toplayarak, ilgili tarafların beklentilerini, gelecek dönemde birlikte yapacaklarımızı belirlemeye çalıştık. Bu toplantı neticesinde çalışma hayatının sıkıntılı konularını masaya yatırarak, bir takvim çerçevesinde çalışmalara başlamaya karar verdik. Önümüzdeki toplantılar Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında gerekli değişikliklerin yapılması, taşeron işçilik sorununun çözümlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkarılması gündemleri ile yapılacaktır.

Söz konusu çalışmalar yapılırken çalışma yaşamında yer alan başlıca paydaşlar arasında görüş birliği yapılandırmayı ve demokratik katılımı hedeflemekteyiz. Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri oluşturmak için adım atmak; önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözmede mutabakat metinleri çıkarmak; sosyal ve ekonomik alanda barış ve istikrarı geliştirmek için Üçlü Danışma Kurulunu etkin kullanmak, birincil önceliğimiz olacaktır. Sosyal diyaloga dayalı barışçı endüstri ilişkilerine sahip ülkelerin çok daha hızlı bir ekonomik ilerleme gösterdikleri bilincinden hareketle gelecek dönemde söz konusu kurullar ve paydaşlar vasıtasıyla çalışma hayatına olumlu katkılar sağlayacağız.

3 Mayıs 2009 ile Temmuz 2011 tarihleri arasında yürüttüğünüz Devlet Bakanlığınız döneminde size bağlı olarak kurulan Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı bu yıl "50. Yıl" etkinlikleri düzenledi ve yurtdışına işçi göçünü bir kez daha gündeme taşıdı. Önümüzdeki dönemde; gerek diğer kurum/kuruluşlarla işbirliği içinde gerekse Bakanlık olarak, yurt dışında yaşayan Türk işçilere dönük bir çalışma yapmayı planlıyor musunuz?

Almanya'ya Türk işgücü göçünün 50. yılı münasebetiyle, Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı koordinatörlüğünde gerçekleştirilecek etkinlikler, ilgili Bakanlık ve kurumlarımızın müşterek önerileri ile planlanmıştır.

Türkiye ile Almanya arasındaki 30 Ekim 1961 tarihli "İşgücü Anlaşması", Almanya'ya resmi olarak işgücü gönderilmesinin başladığı tarih olarak kabul edilmektedir. Söz konusu anlaşma esas alındığında 50 yıldır Almanya'da yaşayan ve sayıları, Aralık 2010 tarihi itibariyle 1.629.000'e ulaşan vatandaşlarımız ile sayıları 1.167.000 olan Alman vatandaşlığına geçmiş Türk kökenlilere, Bakanlığımızın Almanya'daki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği ve 13 Ataşeliği ile bulundukları ülkede ve ülkemizde çalışma ve sosyal güvenlik hayatıyla ilgili sorunlarına yardımcı olunduğu gibi, onların ikamet, entegrasyon ve mesleki eğitim gibi sorunlarının çözümünde de önemli bir görev gerçekleştirilmektedir.

Almanya'daki vatandaşlarımızın 483.945'i çalışmakta olup bunların 147.166'sı işsizdir. En büyük işsizlik sebebi mesleki eğitim yetersizliğidir. Bu cihetle Bakanlığımız ile Alman Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı arasında vatandaşlarımızın problemlerinin bertaraf edilmesi maksadıyla her yıl Bakanlıklar arası Ortak Çalışma Grubu Toplantıları yapılmakta olup, bu toplantıların sonuncusunda, 50. yıl etkinlikleri kapsamında Almanya'daki Türk gençlerinin mesleki eğitime yönlendirilmeleri ve vatandaşlarımıza bu vesile ile şükranlarımızın iletilmesi amacıyla Türk ve Alman Çalışma Bakanlarının imzasını taşıyan iki dilde müşterek bir mektup yazılması ve vatandaşlarımıza ulaştırılması kararlaştırılmıştır.

Ayrıca, Almanya'daki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşeliklerimize bulundukları şehirlerde Büyükelçilik ve Başkonsolosluklarımızın öncülük ettiği 50. yıl etkinliklerine aktif olarak katılmaları için talimat verilmiştir.

Türkiye'de ve Almanya'da 50. yıl etkinlikleri kapsamında gerçekleştirilecek TV programlarına da katılmayı planlamaktayım.

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Türkiye 2011 yılı ilk çeyreğindeki büyüme performansı ile hemen tüm beklentileri aşan bir seyir izlediğini gösterdi ve büyümede dünya liderliğine oturarak Çin ve Hindistan gibi uzunca bir süre büyüme liderliğinde ön sırada olan ülkeleri geride bıraktı. Bu durum, Türkiye ekonomisinin büyüme dinamiklerinin güçlü olduğunu yansıtan bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

İlyas ŞIKLAR*

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

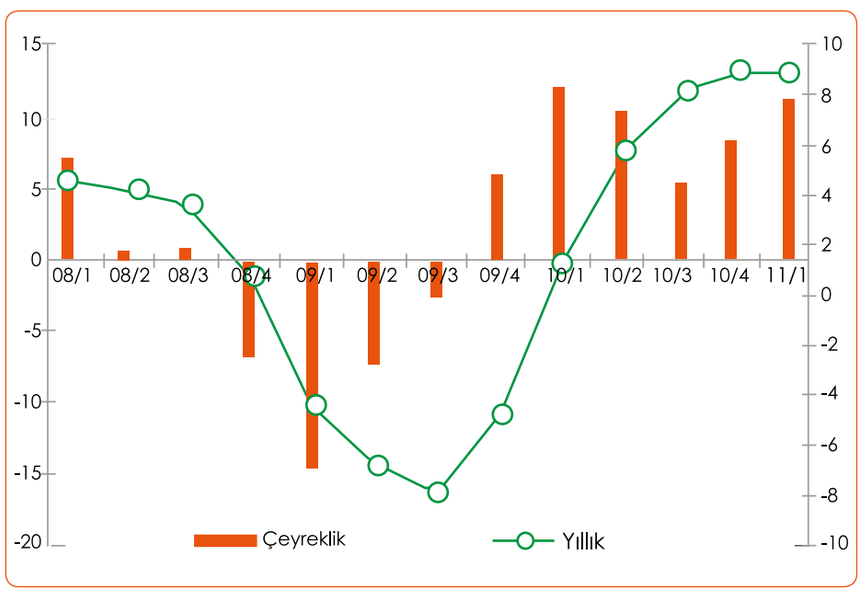
Uzunca bir süredir aylık ekonomik değerlendirme yazıları yazan birisi olarak, yazdığım yazının içeriğini bu kadar sık değiştirdiğim, kapsam geniş olduğu için acaba hangi konuyu yazı kapsamı dışına çıkarayım diyerek ikilemde kaldığım bir dönem yaşadığımı hatırlamıyorum. Gerek ulusal gündemde gerekse uluslararası arenada arka arkaya yaşanan gelişmeler, bizim yaptığımız türden değerlendirme yazıları yazan iktisatçıların işini oldukça zorlaştırıyor. Bu zorluklardan ilki, yazı için ayrılan alanının sınırlarını zorlama kaprisi, ikincisi ve daha da önemlisi, gündemdeki hızlı değişim sonucu içeriğe dâhil ettiğiniz inceleme konusunun bir anda gündem dışı kalabilmesi. Bu nedenle, okuyucuların sözünü ettiğimiz bu ikinci hususu göz önünde bulunduracaklarını umuyorum.

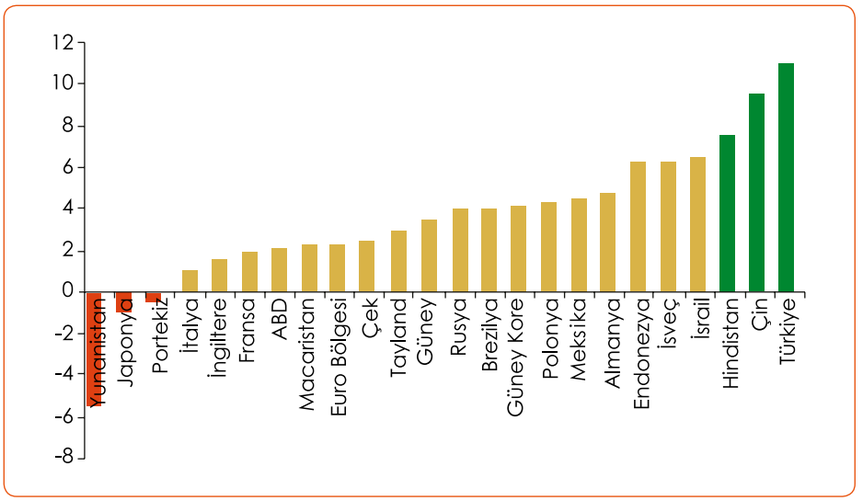
Ekonomide Isınma Riski

Yaz sıcaklarının, gecikerek de olsa, yoğunlaştığı bu günlerde içimizi ısıtan bir gelişmeyi bu sayıdaki inceleme konusu olarak seçtik. Bu yazıda ele almaya karar verdiğimiz konu gerçekten de ısınma ile ilgili bir konu, ancak ekonomideki ısınma. Özellikle Temmuz başında 2011 yılı birinci çeyrek GSYİH rakamları açıklandığında Türkiye rekor bir çeyreklik büyüme oranı ile dünyanın en hızlı büyüyen ülkesi unvanı da alınca bu tartışmaların gündemine oturdu. 12 Haziran Genel Seçimleri sonrasında oluşan yeni hükümet cari açığın kaygı verici boyutta arttığı ve bunun ardında da hızlı büyüme olgusunun yattığı eleştirileri ile karşı karşıya kaldı ve ekonominin soğutulması için bir dizi önlem devreye sokuldu. Haziran ayı sonunda The Economist'de yayınlanan "Some Like It Hot" başlıklı yazıda aşırı ısınma riski taşıyan ülkeler arasında Türkiye ekonomisi de kırmızı bölgede yer alan ekonomiler içinde gösterilince endişeler daha da arttı.

Grafik 1. Ekonomik Büyüme

Türkiye, küresel krizin etkilerini atlatarak hızla büyümeye devam ediyor.





Grafik 2. 2011 ilk Çeyrek Büyüme Hızları

Türkiye, 2011 Yılı ilk çeyreğinde % 11 büyüme oranıyla, Çin'i bile geride bırakarak dünya rekoruna imza attı.

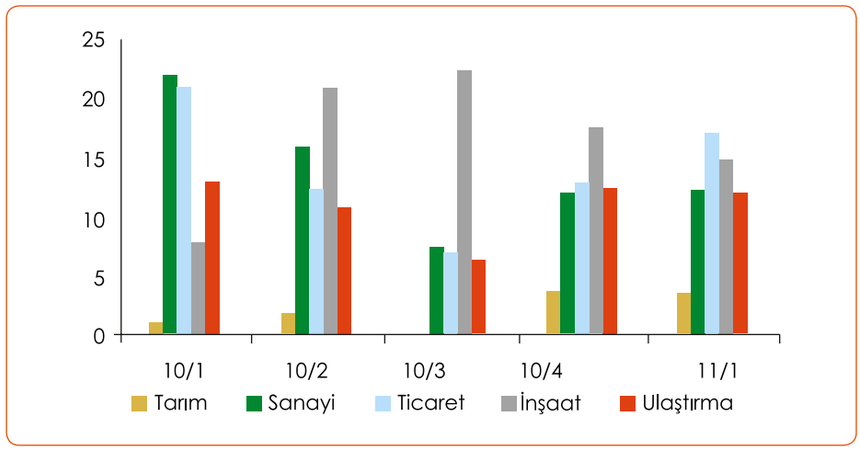
Büyümede Dünya Rekoru

Türkiye 2011 yılı ilk çeyreğindeki büyüme performansı ile hemen tüm beklentileri aşan bir seyir izlediğini gösterdi ve büyümede dünya liderliğine oturarak Çin ve Hindistan gibi uzunca bir süre büyüme liderliğinde ön sırada olan ülkeleri geride bıraktı. Bu durum dünya genelinde Türkiye ekonomisinin büyüme dinamiklerinin güçlü olduğunu yansıtan bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Türkiye'nin sergilediği bu büyüme performansının detaylarını inceledikten sonra neden aşırı ısınma tartışmalarına konu olduğunu ve alınan önlemlerin soğutma çalışmalarındaki olası sonuçlarını ortaya koymaya çalışcağız.

Üretim tarafında; tüm temel sektörler bir önceki çeyrekte olduğu gibi büyümeye önemli katkıda bulundu. Sanayi ilk çeyrekteki güçlü performansını doğrular biçimde son çeyrekte manşet büyümeye 3.1 puan katkı yaptı; son iki çeyrekte bu katkı sırasıyla 1.6 ve 2.7 puandı. Yılın ilk çeyreğinde sanayi sektörünün ardından, yükseliş yönünde katkı sağladığı dikkat çeken bir diğer sektör ise, yıllık % 17.2 ile en yüksek artışı gösteren toptan ve perakende ticaret sektörü olmuştur. Sektörün büyümeye katkısının ise 1.88 puan olduğu görülmektedir. 2011 yılının ilk çeyreğinde inşaat sektöründeki toparlanmanın devam ettiği fakat bir önceki yıl geneline göre bir miktar yavaşladığı görülmektedir. 2010 yılı genelinde % 17.1 ile en sert büyüme oranına sahip olan sektörün, 2011 yılının ilk çeyreğinde % 14.8 oranında artarak büyümeye katkısı 0.70 puan olmuştur. Birinci çeyrekte tarım ve balıkçılık sektörlerinde yaşanan sırasıyla % 3.6 ve % 11.4 oranındaki artışlar da yine dikkat çeken bir gelişmedir. Tarım sektöründe yaşanan artışın büyümeye katkısının 0.03 puan ile sınırlı olduğu görülmektedir.

Grafik 3. Sektörel Büyüme Hızları

Tüm temel sektörler büyümeye katkı yaparken, sanayi ve ticaret sektörleri yaptıkları katkılar ile diğerlerinden daha öne çıktı.



Harcama tarafında ise; tüketim ve yatırım (özel sektör) harcamaları güçlü seyrine devam ediyor. % 11'lik ilk çeyrek büyümesine özel tüketim harcamalarının katkısı 8.7 puan oldu. Bu, 2005'in son çeyreğinden itibaren görülen en güçlü katkıya işaret ediyor. Dış ticaret ise daha önceki çeyreklerde olduğu gibi manşet büyümeye negatif katkı yapıyor. Öte yandan yatırım harcamalarında artış çeyreklik bazda % 33.6, yıllık bazda ise % 33.7 seviyesinde ve % 11'lik çeyreklik büyümeye katkısı % 7.4 düzeyinde, ki bu önemli bir oran. Geçen yıl boyu çift haneli büyüyen yatırım harcamalarının, bu performansını devam ettirmesi ve büyümeye yüksek katkı yapan gruplardan biri olması önümüzdeki dönem için olumlu görünmektedir. Yatırım harcamalarındaki söz konusu artışta özel sektör yatırımlarında yaşanan % 38.3 oranındaki artışın rol oynadığı görülürken (katkısı 7.23 puan), kamu sektörü yatırımlarının % 4.9 oranındaki artışla katkısının 0.15 puan ile sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 2011 yılının ilk çeyrek büyüme rakamlarına bakıldığında, yatırımlarda gözlenen özel sektör kaynaklı artış en önemli gelişmeyken, bu durum önümüzdeki dönemde büyüme performansının sürdürülebilirliğine ilişkin olumlu bir tablo çizmektedir.

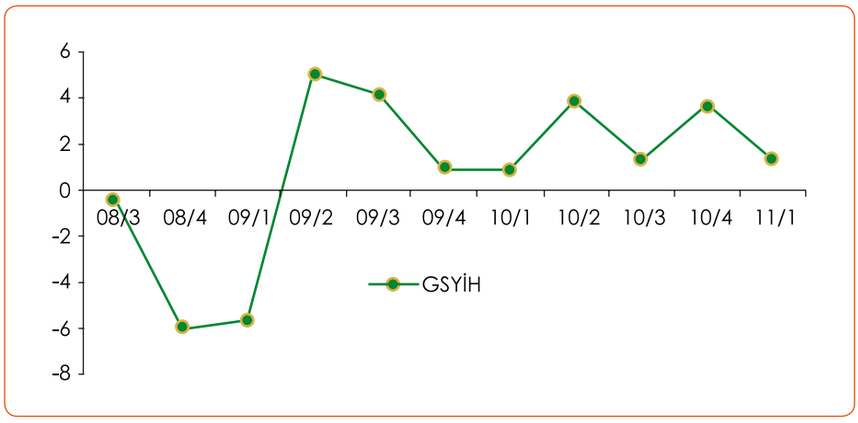
Tablo 1. Harcamaların GSYİH'ya Katkısı

Özel tüketim harcamalarında ve özel sektör yatırımlarındaki artış, önümüzdeki dönemde Türkiye'nin büyüme performansının sürdürülebilirliğine ilişkin olumlu bir tablo çizmektedir.

HARCAMALARIN GSYİH'YA KATKISI						
	2010					2011
	1Ç	2Ç	3Ç	4Ç	Yıllık	1Ç
Tüketim	**5,7**	**2,9**	**4,2**	**6,7**	**4,9**	**9,4**
Özel	5,6	2,4	4,3	6,2	4,7	**8,7**
Kamu	0,1	0,5	-0,1	0,4	0,2	**0,7**
Yatırım	**3,5**	**5,8**	**5,3**	**8,8**	**6,0**	**7,4**
Özel	3,1	5,2	4,8	8,0	5,4	**7,2**
Kamu	0,4	0,6	0,5	0,8	0,6	**0,2**
Stok Değişimi	**8,4**	**3,4**	**0,0**	**-0,7**	**2,5**	**-0,3**
Net İhracat	**-5,7**	**-1,9**	**-4,3**	**-5,6**	**-4,4**	**-5,5**
İhracat	-0,2	3,1	-0,4	1,1	0,9	**1,8**
İthalat	5,5	4,9	3,9	6,7	5,2	**7,4**
GSYİH	**12,0**	**10,3**	**5,2**	**9,2**	**8,9**	**11,0**

Yılın ilk çeyreğinde Türkiye ekonomisi piyasa beklentisinin oldukça üzerinde bir büyüme kaydetmiştir. Bu dönemde özel tüketim harcamalarındaki hızlı artış dikkat çekmektedir. Son dönemde rekor seviyelere ulaşan dış ticaret açığını kontrol altına almak için politika yapıcılar tarafından bankacılık sektörüne yönelik alınan önlemlerin, kredi maliyetlerini artırılabileceği beklentisi nedeniyle yılın ilk çeyreğinde kredi talebinin ve özel tüketim harcamalarının öne çekildiği düşünülmektedir. Tüketici kredilerinde ilk çeyrekteki güçlü performansın yılın ikinci çeyreğinde de devam ettiği dikkate alındığında, özel tüketim harcamalarının güçlü seyrinin bu dönemde de devam ettiği düşünül-

mektedir. Öte yandan, yılın ikinci çeyreğine ilişkin dış ticaret verileri incelendiğinde net ihracat kaleminin GSYİH'yi düşürücü etkisinin yılın ikinci çeyreğinde de artarak sürdüğü anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye ekonomisindeki güçlü seyrin ivme kaybetmekle birlikte yılın ikinci çeyreğinde de sürdüğü tahmin edilmektedir. Ayrıca, sanayi üretimi ve kapasite kullanım oranı gibi öncü göstergelerde yıllık bazda yüksek artışlar sürmekle birlikte mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış veriler incelendiğinde de ivme kaybı dikkat çekmektedir.



Grafik 4. Mevsimlik ve Takvim Etkilerinden Arındırılmış GSYİH Değişim Oranları

Mevsimsel etkilerden arındırılmış GSYİH değişim oranları, 2009 yılının ikinci çeyreğinden bu yana dalgalı bir seyir izliyor.

Kredi Artış Oranını Yavaşlatma Tedbirleri

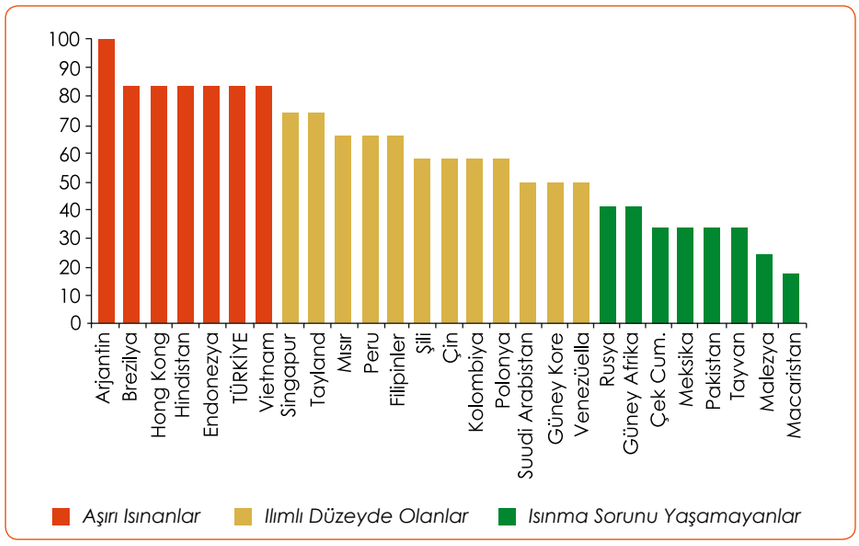
Yılın ikinci yarısında ise, özellikle cari açığın daraltılmasına yönelik olarak izlenen politikaların ekonomik aktivite üzerindeki etkilerinin belirginleşeceği düşünülmektedir. Nitekim Merkez Bankası'nın aldığı önlemlere BDDK da destek vermiş ve bu gelişme özellikle tüketici kredisi faiz oranları üzerinde etkili olmaya başlamıştır. Bu çerçevede, 17 Haziran itibarıyla % 36,4 olan yıllık kredi artış hızının 2011 yılı sonunda Merkez Bankası'nın tavsiye ettiği seviye olan % 25 civarına yakınsayacağı beklentisi ve bu doğrultuda alınabilecek ek önlemler dikkate alındığında, ekonomideki ivme kaybının yılın ikinci yarısında daha belirgin hale geleceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, seçimlerin geride kalmasının ardından daha sıkı bir maliye politikası uygulanması da toplam talepteki artışın yavaşlatılmasına katkı verebilecektir. Bu çerçevede, yılın ikinci çeyreğinde Türkiye ekonomisinin 2010 yılının ikinci çeyreğine göre % 7-8 büyüyeceğini, yıl sonu itibarıyla da büyümenin % 6,5-7,0 civarında gerçekleşeceğini öngördüğümüzü de ifade edelim.

Aşırı Isınmanın Nedenleri

Şimdi gelelim aşırı ısınma tartışmalarına… Ekonomide aşırı ısınmanın vuku bulduğunu savunanların öne çıkarttığı ana nokta Merkez Bankası'nın yeni politika yaklaşımının iç talepteki güçlü seyri yavaşlatmadığı şeklinde özetlenebilir. Öte yandan bu görüşte olanlar Merkez Bankası'nın ve diğer sorumlu kamu otoritelerinin zaman kaybetmeden gerekli önlemleri alması gerektiğini (politika faizlerinin yükseltilmesi, kamu harcamalarının kısılması gibi), aksi takdirde cari açıktaki hızlı artışın sürdürülemez noktaya geleceğini ve ekonominin sert bir iniş yapabileceğini öne sürüyorlar. Bu konuda yukarıda sözünü ettiğimiz The Economist dergisinde yayınlanan yazı da bu bağlamdaki görüşlere destek verdi. "Bazıları Sıcak Sever" başlıklı yazıda 27 ülkenin "ateşini ölçmek" amacıyla 6 adet ekonomik gösterge kullanılıyor: enflasyon oranı, işsizlik oranının on yıllık ortalamaya oranı, GSYİH artış oranının trend değerine oranı, aşırı kredi genişlemesi (özel sektöre kullandırılan kredilerdeki artış oranı eksi nominal GSYİH artış oranı), reel faiz oranı ve 2001 yılı için cari açık değişim oranı tahmini. Daha sonra her göstergeye göre aşırı ısınma riski açısından derecelendiriliyor ve yüksek risk taşıyanlar için 2, orta derecede risk taşıyanlar için 1 ve düşük risk taşıyanlar için 0 değerleri verilerek toplanıyor. Bu bağlamda en yüksek toplam değere sahip ülkeye 100 değeri verilerek indeksleme yapılıyor ve bu indeks aşırı ısınma indeksi olarak adlandırılıyor. Kırmızı bölgede yer alan ekonomilerin aşırı ısındığı, amber renkli bölgede yer alan ekonomilerin ılımlı düzeyde, yeşil renkli bölgede yer alan ekonomilerin ise ısınma sorunu yaşamadığı ifade ediliyor. İlgili grafikte görüleceği gibi Türkiye kırmızı bölgede yer almakta.

Grafik 5. Yükselen Piyasalar Aşırı Isınma İndeksi

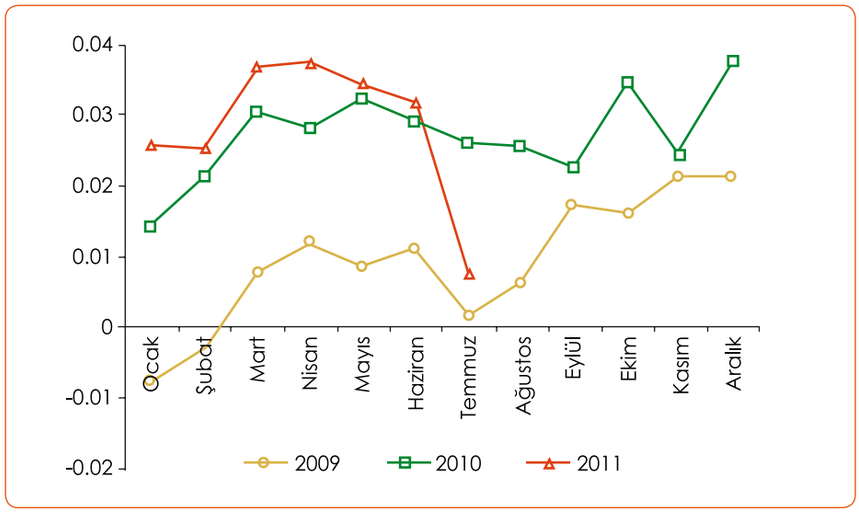
Türkiye, büyüme ve reel faiz oranı gibi göstergeleri olumlu olmasına karşın, kredi genişlemesi ve cari açık göstergelerinde taşıdığı risk nedeniyle kırmızı bölgede yer alan aşırı ısınan ekonomi kategorisinde yer aldı.



Yöntem her ne kadar tartışmaya açık da olsa, aslında Türkiye iki göstergenin dışında amber ve yeşil renkle ifade edilen risk bölgelerinde yer alıyor. Örneğin işsizlik oranına ilişkin göstergede 19, ekonomik büyümeye ilişkin göstergede 18, reel faiz oranına ilişkin göstergede 12 ve tüketici fiyatlarına ilişkin göstergede ise 8'nci sırada yer almakta ve bu göstergeler açısından ılımlı bölgeye ve hatta yeşil bölgeye girmektedir. Ancak kredi genişlemesine ilişkin göstergede ve cari açığa ilişkin göstergede Türkiye ilk sırada yer alarak, bu göstergeler nedeniyle kırmızı bölgeye taşınmaktadır. Bu da iki gösterge açısından Türkiye'nin sorunlu olduğunu ifade ediyor. Şimdi alınan son önlemlerden sonra bu göstergelerde durum nedir bunu inceleyelim.

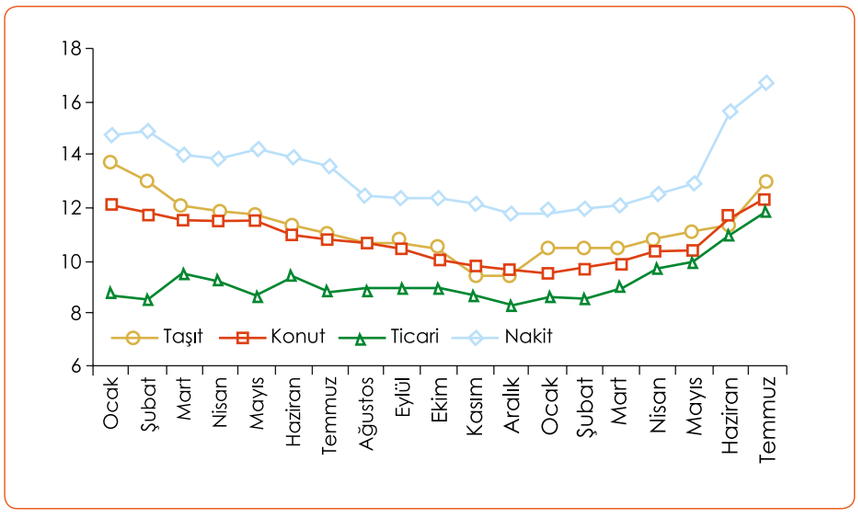
Grafik 6. Tüketici Kredileri (Önceki Aya Göre % Değişim)

Temmuz'11 verileri, ekonomiyi soğutma amaçlı tedbirler paralelinde tüketici kredilerinde yavaşlamanın başladığının sinyallerini verdi.



Krediler ve özellikle tüketici kredileri Merkez Bankası ve BDDK'nın aldığı önlemler neticesinde her zamankinden daha fazla takip ediliyor. Temmuz verileri açıklanıncaya kadar, Kasım-2010'dan itibaren alınmaya başlayan önlemler paralelinde tüketici kredilerinin artış hızında önemli bir yavaşlama görülmüyordu. Temmuz verileri kredilerdeki yavaşlamanın ilk sinyalini verdi. İlgili grafikte görülebileceği üzere tüketici kredilerinde trend yönünü aşağı çevirdi. Bu trendin devamı bundan sonra alınacak önlemler açısından da önem taşıyor. Merkez Bankası tarafından açıklanan faiz kararı notunda ekonomiyi soğutucu yönde alınan önlemlerin ilk etkilerini göstermeye başladığı teyit edildi. Bundan sonraki haftalarda yavaşlamanın devam edeceği varsayımı ile Merkez

Bankası ve BDDK'nın amaçladıkları % 25'lik yıllık kredi artış hızına yıl sonuna doğru yaklaşabilir. Kredi faiz oranlarının seyri de bu tespitimizi doğrular nitelikte bir görünüm arz ediyor. Bu bağlamda Merkez Bankası'nın neden politika faizlerini bir araç olarak kullanmadığı sorusunun cevabı da kendiliğinden ortaya çıkıyor: Öncelikle, enflasyonun mevcut seyri ve enflasyon beklentileri hedeflerle uyumlu. Öte yandan, Merkez Bankası Türkiye'yi daha önceki yıllarda olduğu gibi yüksek nominal ve reel faiz veren bir ülke haline getirmek istemiyor. Bunun ülkeye spekülatif kaynak çekip cari açık dinamiklerini daha da bozabileceği endişesi var.



Grafik 7. Kredi Faiz Oranları (Yıllık %)

Merkez Bankasının aldığı tedbirler sonucunda konut kredileri ile ticari kredilerin artışı yavaşlamaya başladı, ancak taşıt kredisindeki artış sürüyor.

Çözüm: Daha Az Harcamak

Diğer taraftan iki temel noktayı vurgulamak gerekir. Birincisi, şu an % 8'in üzerine çıkmış olan Cari Açık/GSYİH oranı IMF tahminlerine göre yıl sonunda % 10.5 gibi oldukça yüksek bir düzeye ulaşmış olacak. Daha önce Merkez Bankası, kredilerdeki 5 puanlık artış Cari Açık/GSYİH oranını 2.1 puan yükseltiyor, açıklamasını yapmıştı. Mevcut verilere göre yıllık bazda kredi artış hızı % 30'lar civarında. Buna göre kredi artışı arzu edilen % 25'li seviyelere gerilese bile % 10.5'e çıkmış olan oran ancak % 7.5'lara kadar gerileyebilecek. Bu gerçekten yatırımcıları ve otoriteleri rahatlatacak bir seviye mi, oldukça tartışmalı. Özetle kredi artışından istenilen destek alınmış olsa bile Cari Açık/GSYİH oranını kısa vadede Türkiye açısından sürdürülebilir olduğu düşünülen % 6'lı seviyelerin altına çekmek için politika faiz artışının ya da farklı kur politikalarının da gündeme alınması yararlı olabilir. İkincisi, tüm önlemlerin bankacılık sistemi üzerinden olması sektörün karlılığını derinden etkiledi. İlk 6 aylık sonuçlara göre sektörün net karı yaklaşık % 20 oranında geriledi, yılın kalan kısmında azalmanın devam etmesi de büyük olasılık olarak görülüyor. Bu durum bankacılık sektörünün sermaye yeterliliğinin azalmasını da beraberinde getiriyor. Nitekim sermaye yeterlilik oranı da % 21'lerden % 18'lere gerilemiş durumda. Geçmiş tecrübeler cari açığın özellikle bankacılık sisteminin sermayesinin yeterli olmadığı durumlarda ve/veya likidite problemleri ortaya çıktığında önemli bir risk unsuru olduğunu gösteriyor. Görüldüğü gibi Merkez Bankası'nı faiz ve kur silahını kullanmaktan alıkoyan faktörler, sadece bankacılık sistemi üzerinden alınacak önlemlerin sakıncaları bizi sonuçta tek bir çözüme doğru götürüyor: Tasarruf oranını yükseltmek, daha güncel deyimle daha az harcamak.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

OECD, EUROSTAT ve TÜİK verileri, küresel krizin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkilerinin bazı ülkelerde hala devam ettiğini, bazı ülkelerde ise kriz öncesi rakamlara dönüşün yaşanmaya başladığını göstermektedir. Türkiye'de ise işsizlik oranı EUROSTAT verilerine göre 2011 yılı Ocak ayı itibariyle tek haneli rakamlara düşerken; TÜİK'in hesaplamalarına göre ise 2011 yılı Nisan ayı itibariyle % 9,9'a düşmüştür.

Tablo 1. Dünyada işsizlik Oranları

EUROSTAT verilerine göre Türkiye'deki işsizlik oranı 2011 yılı Ocak ayı itibariyle tek haneli rakamlara düşmüş olup, işsizlik oranlarındaki azalma hala devam etmektedir.

KAYNAK: EUROSTAT

** TÜİK verisidir.*

*** OECD verisidir.*

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2009	2010	2011					
			OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN
AB 15	9,0	9,8	9,8	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4
AB 27 (AB Genel)	8,9	9,6	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5
OECD**	8,3	8,6	8,3	8,2	8,2	8,1	8,1	8,2
ABD	9,3	9,6	9,0	8,9	8,8	9,0	9,1	9,2
ALMANYA	7,5	6,8	6,5	6,3	6,3	6,2	6,1	6,1
BELÇİKA	7,9	8,4	7,4	7,1	7,1	7,2	7,3	7,4
BULGARİSTAN	6,7	9,9	10,2	11,5	11,1	11,1	11,2	11,4
DANİMARKA	6,0	7,5	8,2	7,5	7,5	7,2	7,3	7,2
ESTONYA	13,8	16,9	13,8	13,8	13,8	:	:	:
FİNLANDİYA	8,2	8,4	8,0	8,0	8,0	7,9	7,8	7,8
FRANSA	9,4	9,7	9,6	9,5	9,7	9,6	9,6	9,7
İRLANDA	11,8	13,5	14,4	14,3	14,1	14,0	14,0	14,2
İSPANYA	18,0	20,1	20,4	20,5	20,7	20,7	20,8	21,0
JAPONYA	5,1	5,1	4,9	4,6	4,6	4,7	4,5	4,6
LİTVANYA	14,0	13,7	16,3	16,3	16,3	:	:	:
MACARİSTAN	10,0	11,2	11,5	10,9	10,6	10,3	10,0	9,9
POLONYA	8,2	9,7	9,4	9,2	9,2	9,2	9,2	9,0
PORTEKİZ	9,6	10,9	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	12,2
SLOVAKYA	11,9	14,5	13,6	13,5	13,4	13,4	13,3	13,4
TÜRKİYE *	14,0	11,9	11,9	11,5	10,8	9,9	:	:
TÜRKİYE	12,5	10,7	9,5	9,1	9,0	9,0	:	:

Sinan OK*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

2011 yılının ilk altı ayına ait işsizlik oranları incelendiğinde 2008 yılında başlayan küresel krizin işsizlik oranları üzerindeki olumsuz etkilerinin bazı ülkelerde hala devam ettiği görülmektedir. AB genelinde (27 üye ülke) işsizlik oranı 2011 yılında % 9,5 oranına sabitlenmiş şekilde devam etmektedir. 2010 yılı genelindeki işsizlik oranın % 9,6 olduğu dikkate alındığında aslında AB genelinde 2010 yılına göre fazla bir değişim olmadığı gözlenmektedir. OECD'ye üye ülkelerdeki işsizlik oranındaki azalış AB geneline göre bir miktar daha fazladır. 2010 yılında % 8,6 olan işsizlik oranı Mayıs döneminde % 8,1'e kadar düşmüş, ancak Haziran döneminde % 8,2 olarak gerçekleşmiştir. ABD'de ise işsizlik oranı 2010 yılı seviyesinin altındadır. Ancak Nisan döneminden itibaren ABD'de de işsizlik oranı yeniden artış eğilimine girmiştir.

Bulgaristan, İspanya, İrlanda, Litvanya ve Portekiz'de işsizlik oranları 2011 yılının ilk yarısında, 2010 yılı seviyesinin üzerinde gerçekleşmiştir. Özellikle İspanya'da işsizlik oranı sürekli artış halindedir. Bulgaristan ve İrlanda'da ise yıl başında artış gösteren işsizlik oranları azalışa geçmiş, ancak bu azalış eğilimi çok fazla sürmemiş ve yine artış görülmeye başlanmıştır.

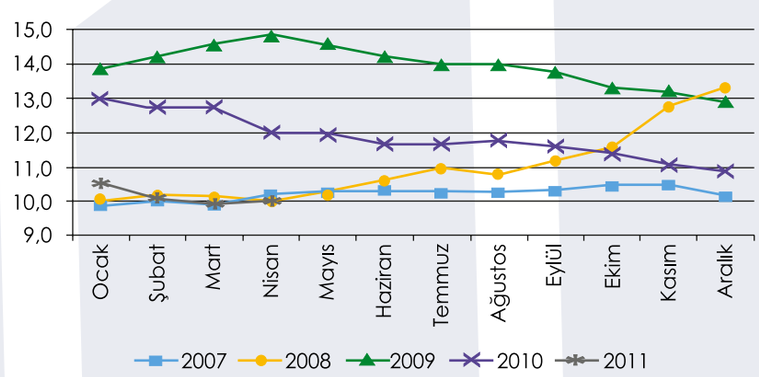
Almanya, Polonya, Finlandiya, Slovakya ve Türkiye gibi ülkelerde ise işsizlik oranın sürekli azaldığını söyleyebiliriz. Macaristan'da 2011 yılı içerisinde işsizlik oranı sürekli azalarak Haziran dönemi itibariyle tek haneli rakamlara çekilmiştir.

! TÜİK 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergelerini mevsimsel etkilerden arındırılarak da yayınlamaya başlamıştır. Üstelik 2005 yılına kadar geriye dönük düzenleme yaparak mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranlarını açıklamıştır. Mevsimsel etkilerden arındırılmış veriler dönem, yıl fark etmeksizin birbirleri ile karşılaştırılabilir verilerdir.

Türkiye'de İşsizlik Azalıyor

Türkiye'ye ayrı bir parantez açacak olursak: EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri dikkate alındığında 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'deki işsizlik oranı AB genelinin üzerindeyken, 2011 yılı içerisinde AB genelinin altına inmiştir. Tablo-1'deki ülkeler içerisinde aynı durum sadece ve üstelik kısmen, Polonya için söz konusudur. Polonya'nın işsizlik oranı 2009 yılında AB genelinden düşük iken, 2010 yılında AB genelinin üzerinde bir seviyede gerçekleşmiş; ancak 2011 yılı içerisinde Polonya işsizlik oranını yine AB genelinin aşağısına çekebilmiştir. Nisan dönemi sonunda Türkiye'de işsizlik oranı 2010 yılı geneline göre 1,7 puan azalmıştır. Türkiye'nin işsizlik oranını düşürmedeki başarısı hala devam etmektedir.

Tablo-1'de Türkiye'ye ilişkin iki ayrı oran bulunmaktadır. Bu oranlardan birincisi TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranı, ikincisi ise EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranıdır. EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranının TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranından daha düşük olduğu göze çarpmaktadır.



Grafik 1. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranları

2011 yılında mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları kriz öncesi seviyeye geri dönmüştür.

KAYNAK: TÜİK

EUROSTAT, 2005 yılından beri TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yararlanarak Türkiye için işsizlik oranı hesaplamaktadır. 2005 yılından beri Türkiye'nin işsizlik oranı sürekli AB 15 genelinin üzerinde seyretmiştir. 2011 yılı Şubat Döneminden itibaren Türkiye'nin işsizlik oranı ilk defa AB 15 genelinin altında gerçekleşmeye başlamıştır. Bu, çok önemli bir gelişmedir.

İşsizlik Oranları Kriz Öncesi Seviyesini Yakaladı

Grafik-1'de de görüleceği üzere 2007 ve 2008 yılı işsizlik oranları genel olarak 2009 ve 2010 yıllarına göre daha aşağı seviyede seyretmiştir. Ancak küresel ekonomik krizin etkisini ciddi olarak göstermeye başladığı 2008 yılı Ağustos döneminden itibaren işsizlik oranı artış eğilimine girmiştir. İşsizlik oranı 2009 yılı Nisan döneminde zirve yaptıktan sonra azalış eğilimi göstermeye başlamıştır. 2010 Ekim dönemi işsizlik oranı 2008 Ekim dönemi işsizlik oranı ile aynı seviyeye gelmiştir. Kasım ve Aralık dönemlerinde 2008'in aynı dönemlerine göre işsizlik oranlarında azalış görülmüştür. 2011 Ocak döneminde işsizlik oranı azalmaya devam etmiştir. Ancak 2007 ve 2008 yılı Ocak döneminin üzerinde kalmıştır. 2011 yılı Şubat, Mart ve Nisan dönemlerinde ise işsizlik oranı 2007-2008 yılları seviyelerine inmiştir. Bir anlamda küresel ekonomik kriz öncesi seviyesini yakalamıştır.

2011 yılı verilerine baktığımızda ise Mart döneminde yüzde 10 olarak yıl içerisinde en düşük düzeyde gerçekleşen işsizlik oranı Nisan ve Mayıs dönemlerinde artış eğilimi gösterse de kriz öncesi işsizlik oranlarına çok yakın bir seviyede bulunmaya devam etmiştir.

2010 Yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları Açıklandı

Tablo-2'de yer alan 2010 yılı İl düzeyinde işgücü piyasası verileri incelendiğinde; işgücü piyasasına ilişkin önemli göstergelerden biri olan işgücüne katılma oranının, 2010 yılı hanehalkı işgücü araştırması yıllık sonuçlarına göre, Türkiye genelinde % 48,8 olarak hesaplandığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu iller sırasıyla, Rize (% 61,8), Artvin (% 60,8) ve Burdur (% 59,1) iken; en düşük olduğu iller ise sırasıyla, Diyarbakır (% 31,8), Siirt (% 33,3) ve Şanlıurfa (% 35,5)'dır. Ülke çapında bakıldığında 81 ilin 34'ünde işgücüne katılma oranı, Türkiye ortalamasının altında kalmıştır.

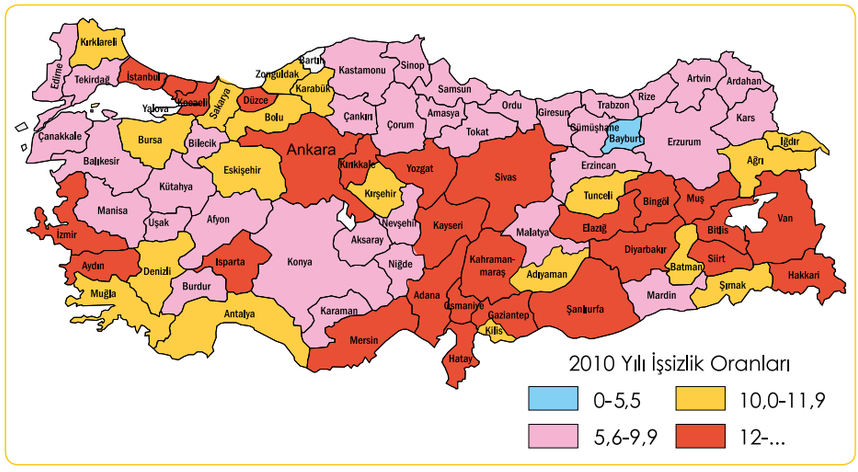
İşgücü piyasasına ilişkin bir diğer önemli gösterge olan istihdam oranı, yine 2010 yılı hanehalkı işgücü araştırması yıllık sonuçlarına göre, Türkiye genelinde % 43 olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre istihdam oranının en yüksek olduğu iller sırasıyla, Rize (% 58,1), Artvin (% 57,3) ve Gümüşhane (% 55,4) iken; en düşük olduğu iller ise sırasıyla, Diyarbakır (% 27,5), Siirt (% 29,1) ve Şanlıurfa (% 31,1)'dır. Ülke çapında bakıldığında 81 ilin 31'inde istihdam oranı, Türkiye ortalamasının altında kalmıştır.

İşgücü piyasasına ilişkin en kritik ve temel gösterge olan işsizlik oranı ise aynı araştırma sonuçlarına göre, Türkiye genelinde % 11,9 olarak hesaplanmıştır. Buna göre işsizlik oranının en yüksek olduğu iller sırasıyla, Adana (% 19,1), Hakkâri (%17,4) ve Van (% 17,2) iken; en düşük olduğu iller ise sırasıyla, Bayburt (% 4,7), Artvin (% 5,7) ve Gümüşhane (% 5,8)'dir. Ülke çapında bakıldığında 81 ilin 54'ünde işsizlik oranının, Türkiye ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.

Tablo-2'de dikkat çekici bir nokta olan Karadeniz Bölgesinin işsizlik oranlarının düşük, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yüksek olması ise, kadınlarda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın yaygın olmasından kaynaklanmaktadır.

Grafik 2. İşsizlik Haritası (2010)

Karadeniz Bölgesinin işsizlik oranlarının düşük, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yüksek olması ise, kadınlarda tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın yaygın olmasından kaynaklanmaktadır.



2010 YILI İL DÜZEYİNDE TEMEL İŞGÜCÜ GÖSTERGELERİ

İl adı	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İl adı	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
Adana	50,9	41,2	19,1	Konya	50,7	46,5	8,2
Adıyaman	40,8	36,6	10,2	Kütahya	46,7	43,7	6,5
Afyonkarahisar	47,1	43,5	7,6	Malatya	47,8	43,3	9,5
Ağrı	48,5	42,8	11,7	Manisa	49,3	45,4	8,1
Amasya	51,6	48,2	6,7	K.Maraş	49,2	42,9	12,8
Ankara	46,7	41,1	12,1	Mardin	36,5	33,2	9,1
Antalya	58,6	52,1	11,1	Muğla	56,8	50,9	10,5
Artvin	60,8	57,3	5,7	Muş	42,1	35,2	16,4
Aydın	53,1	45,9	13,5	Nevşehir	50,0	45,8	8,4
Balıkesir	47,5	43,7	8,0	Niğde	47,2	42,8	9,4
Bilecik	49,2	45,4	7,7	Ordu	58,1	54,6	5,9
Bingöl	46,3	40,5	12,5	Rize	61,8	58,1	6,0
Bitlis	44,1	36,9	16,3	Sakarya	52,5	46,5	11,4
Bolu	51,0	45,5	10,6	Samsun	50,8	46,8	7,8
Burdur	59,1	55,4	6,3	Siirt	33,3	29,1	12,7
Bursa	48,4	43,3	10,5	Sinop	56,5	51,6	8,7
Çanakkale	50,5	46,9	7,0	Sivas	42,2	36,5	13,6
Çankırı	51,3	46,6	9,1	Tekirdağ	55,1	49,8	9,6
Çorum	51,4	48,1	6,5	Tokat	49,3	46,0	6,7
Denizli	54,6	48,5	11,2	Trabzon	56,4	52,8	6,3
Diyarbakır	31,8	27,5	13,5	Tunceli	45,3	40,1	11,5
Edirne	55,2	50,1	9,2	Şanlıurfa	35,5	31,1	12,4
Elazığ	47,7	41,6	12,6	Uşak	48,5	44,7	7,8
Erzincan	53,4	50,1	6,1	Van	45,0	37,3	17,2
Erzurum	52,0	48,6	6,5	Yozgat	46,9	40,9	12,7
Eskişehir	42,7	38,2	10,5	Zonguldak	52,2	46,6	10,7
Gaziantep	45,4	39,3	13,4	Aksaray	48,7	44,2	9,2
Giresun	58,0	54,5	6,0	Bayburt	57,5	54,8	4,7
Gümüşhane	58,8	55,4	5,8	Karaman	53,4	48,8	8,5
Hakkari	40,1	33,1	17,4	Kırıkkale	42,4	37,3	12,0
Hatay	50,0	43,0	13,9	Batman	36,6	32,3	11,7
Isparta	51,2	45,0	12,0	Şırnak	38,7	34,4	11,2
Mersin	55,3	47,5	14,1	Bartın	54,6	49,0	10,2
İstanbul	47,8	41,0	14,3	Ardahan	55,3	51,2	7,5
İzmir	50,1	42,5	15,1	Iğdır	51,0	45,3	11,1
Kars	52,2	48,3	7,4	Yalova	49,6	42,5	14,4
Kastamonu	56,3	52,7	6,4	Karabük	51,4	45,5	11,5
Kayseri	44,0	37,8	14,1	Kilis	49,2	44,2	10,1
Kırklareli	53,6	47,8	10,8	Osmaniye	46,5	39,8	14,4
Kırşehir	43,5	38,8	10,8	Düzce	52,7	45,6	13,4
Kocaeli	48,2	41,6	13,8	TÜRKİYE	48,8	43,0	11,9

Tablo 2. 2010 Yılı İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri

2010 yılı hanehalkı işgücü araştırmasının sonuçlarına göre, Türkiye geneli işgücüne katılma oranı %48,8; istihdam oranı % 43; işsizlik oranı ise % 11,9 olarak hesaplanmıştır.

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİ ANLAMAK (II)

Türkiye'de 1990'lı yıllar boyunca oldukça düşük seviyede ve ayrıca inişli çıkışlı bir seyir izleyen büyüme, 2000'li yıllarda hem yüksek oranlara ulaşmış hem de daha istikrarlı bir yapıya kavuşmuştur. Ancak bu yüksek büyüme, her yıl 300 bin kişiden fazla istihdam yaratılmasına rağmen, işsizlik oranlarını düşürmeye yetmemiştir. Bunun temelinde de, enflasyonla mücadele ve verimlilik ekonomisi başta olmak üzere "yapısal dönüşüm" başlığı altında toplanabilecek bir dizi etken yatmaktadır.

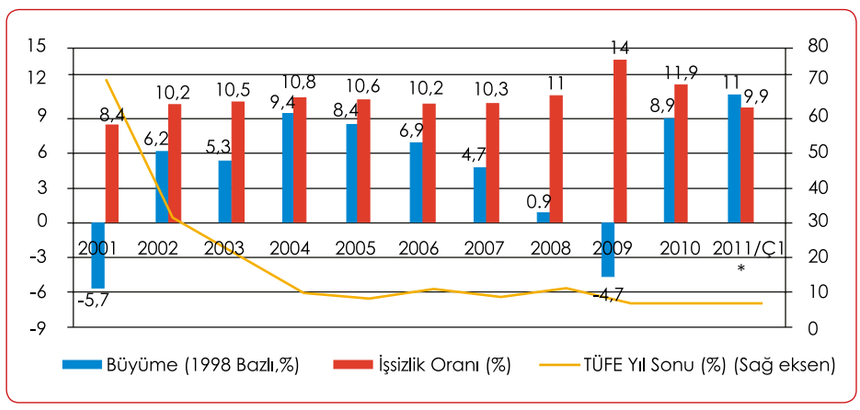
İbrahim ÖZTÜRK*

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

2000'li Yıllar: Yüksek Büyüme, Yüksek İşsizlik!

1990-2001 döneminde Türkiye'de büyüme hem ortalama olarak çok yetersiz (% 3,2), hem de oldukça oynak bir seyir göstermiştir. 2008-2010 kriz dönemini bir kenara bırakmak gerekirse, 2002-2007 döneminde ise Türkiye'de büyüme yaklaşık % 7 düzeyine çıkmış. Bu büyüme kesintisiz devam etmiş, ayrıca oynaklık katsayısı da çok düşük kalmış, yani istikrarlı bir büyüme söz konusu olmuştur. Böyle bir ortamda işsizliğin düşüş trendine girmemiş olması nedeniyle "istihdam yaratmayan büyüme" eleştirisi haklı olarak gündeme getirilmiştir.

Bir önceki sayıda başlattığımız analiz ile ilgili "yüzeysel çarpıklığın" üzerine gitmeye, sonuca değil sürece odaklı tahlilimize devam ediyoruz.



Grafik 1. Büyüme, enflasyon, işsizlik eğilimleri (2001-2011)

Büyümenin dip, işsizliğin zirve yaptığı 2009 yılının ardından 2010 yılında % 8,9'luk bir büyüme oranına ulaşılmasının yanı sıra işsizlik oranın % 11,9'a inmesi Türkiye ekonomisinin ne kadar hızlı bir toparlanma süreci yaşadığının bir göstergesidir. Kaynak: TCMB ve yazarın hesaplamaları

(*) Enflasyon: Haziran, İşsizlik: Nisan, büyüme: ilk çeyrek.

KAYNAK: TÜİK

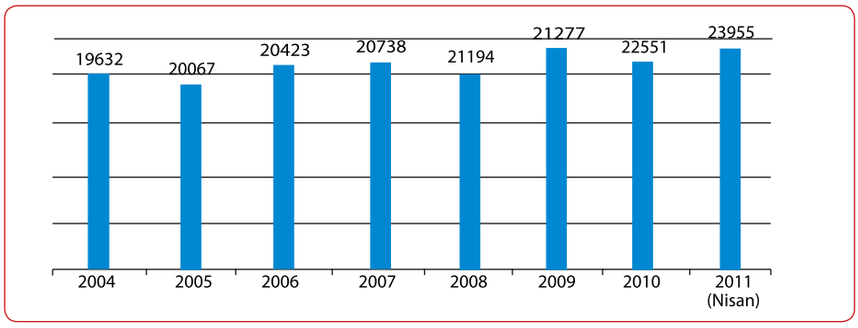
1990'lı yıllar boyunca verimsizlik şalı ile örtülen ve ötelenen Türkiye'nin iş ve istihdam sorunu, 2001 yılındaki kriz ve bu kriz sonrasında takip edilen yapısal dönüşüm programı ile yeni bir sürece girmiştir. Tabir yerinde ise inkâr, öteleme ve sonuca odaklanmak yerine, kabul, fark etme, üzerine gitme ve süreçlere odaklanma şeklinde bir sürece girilmiştir.

Esasen, Grafik – 2'de gösterildiği üzere, kaydedilen yüksek büyüme her yıl 300 bin kişiden fazla bir istihdam oluşturmuş olmasına rağmen, bu artışın işsizlik oranlarını düşür-

meye yetmemiş olması da bu duruma işaret eder. Büyüme ile istihdam arasındaki zayıf ilişkinin kökeninde yapısal dönüşüm başlığı altında ifade edilen birden çok faktör vardır.

Bu unsurlar şu şekilde sıralanabilir;

(i) Kamu kesimindeki yeniden yapılanma,
(ii) Dezenflasyon programı,
(iii) Verimlilik artışı,
(iv) Tarım sektörünün yapısal dönüşümü,
(v) Emek piyasası uyumsuzlukları ve katılıkları,
(vi) İstihdam vergilerinin yüksekliği,
(vii) Kayıt dışılık,
(viii) Uluslararası rekabet baskısı.



Grafik 2. İstihdam eğilimleri (2004 Nisan 2011)

Küresel ekonomik krize rağmen istihdam eğiliminin 2004 yılından bu yana her yıl artması ekonominin durumu hakkında önemli bir göstergedir.

KAYNAK: TÜİK

Bu yazımızda biz bunlardan sadece ikisine, enflasyonla mücadele programı ile verimlilik olgusundaki gelişmelere değineceğiz.

Dezenflasyon Programı

Türkiye ekonomisinin 1990'lı yıllar boyunca en büyük problemi olan enflasyon, 2001 krizi sonrası dezenflasyon programı ile birlikte çok büyük ölçüde aşılmıştır. Bu eksende bir karşılaştırma yapıldığında yıllık ortalama enflasyon oranları, 1983-1994 döneminde %62,7, 1995-2001 döneminde % 71,6, 2002-2009 döneminde, % 12,45, 2010-2011 döneminde ise % 6-7 bandında gerçekleşmiştir (Grafik – 1).

Bilhassa kamu kesiminde mali disiplinin sağlanması ve bütçe açıklarının azaltılmasına paralel olarak uygulanan dezenflasyon programı dolayısıyla enflasyon oranları düşürülmüş, paralelinde borçlanma faizleri hemen her kategoride büyük oranda gerilemiş ve nihayet bu sürecin etkisi kendini artan yatırımlar şeklinde göstermiştir. Diğer bir deyişle, faiz-kur-enflasyon arasındaki kronik sarmalın piyasa bozucu etkisi geriledikçe, yatırımcılık için uygun bir kıvam, reel kazanç için bir motivasyon ortamı oluşmaya başlamıştır. Esasen Hükümet ve Merkez Bankası'nın hareket noktasının arka planında bu gerçek vardır. Dezenflasyon programının Merkez Bankası kanadında ise ağırlıklı olarak parasal disiplinin sağlanmış olması yer almıştır.

Ancak bir yandan verimlilik eksenli dönüşüm, öte yandan mali disipline dayalı olarak sürdürülen dezenflasyon programının, enflasyon oranının kısa-orta vadede hedeflenen düzeye inene kadar işsizlik oranlarında bir artışa yol açacağı bilinmektedir. İktisat literatüründe enflasyonu düşürmek için katlanılması gereken işsizlik oranı artışına "fedakârlık oranı" (sacrifice ratio) denilmektedir. Türkiye'de zorunlu bir "yaratıcı yıkım" süreci yaşanmakta olduğuna göre, bu dönüşümün kalibresine göre yıkımın kontrollü olması ve inşa sürecinin etkinlikle yerine getirilmesine paralel olarak bu fedakârlık oranı da yavaş yavaş düşecektir. Ancak kabul etmek gerekir ki, 2007 yılından beri yaşadığımız üzere, bu sürece destek vermek üzere içte ve dışta olumlu yönde seyretmesi gereken birçok parametre vardır. Ve küresel kriz, Türkiye'nin iş ve istihdam cephesindeki ev ödevinin çözümünü daha da çetrefilli bir hale getirmiştir.

Enflasyonla ilgili bir başka husus da şudur: Dezenflasyon sürecinde enflasyon baskı altına alınırken firmaların fiyata yüklenme gücü kırılmaktadır. Enflasyonun çok uzun yıllar

yüksek seyrettiği dönemlerde firmalar fiyat artışlarını daha kolay yapabilirken, görece düşük enflasyon döneminde fiyatlara yukarı yönlü baskı yapmak firmanın rekabet gücünü kaybettireceği için firmalar maliyet kısıtlayıcı başka alanlara yönelerek rekabette öne geçmeye çalışmaktadırlar. Benzer bir şekilde piyasada rekabetin artmış olması da fiyatlara yukarı yönlü yapılan baskıyı kırarak enflasyon oranlarına pozitif yönlü katkıda bulunmuştur. Tahmin edileceği üzere, artan rekabette ayakta kalabilmenin koşulu olarak maliyeti düşürmek ancak ve ancak verimliliği arttırmak ile mümkündür.

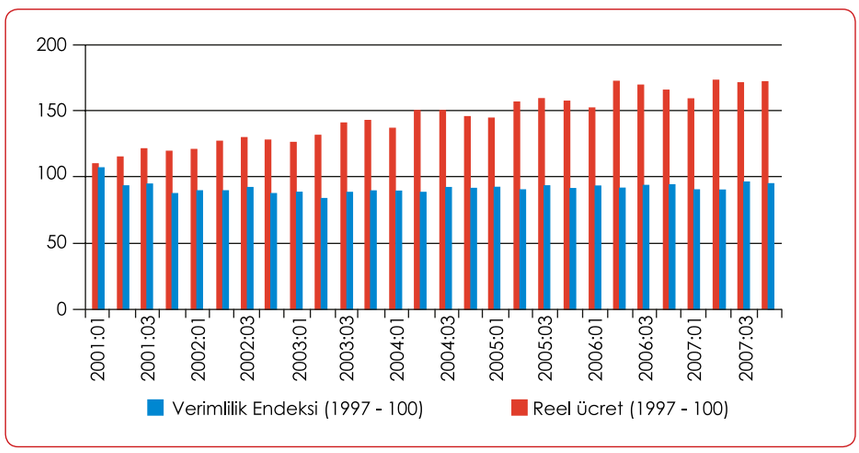
Verimlilik Ekonomisi ile Tanışırken

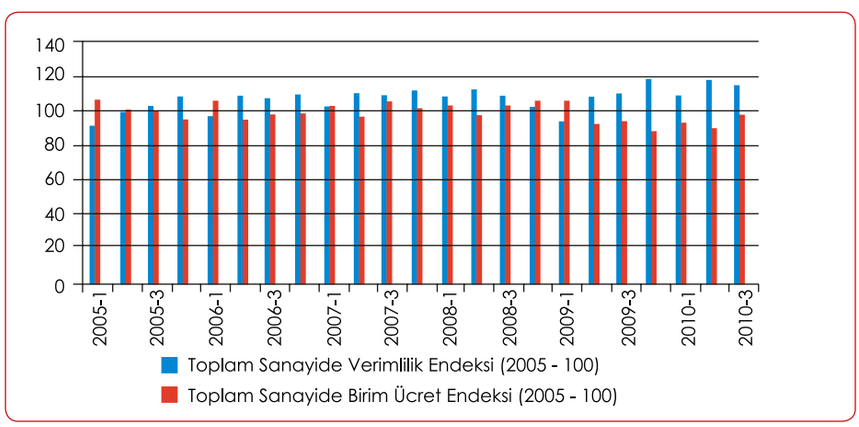
2001 sonrası dönemi ifade etmek üzere "verimlilik ekonomisine geçiş" tabiri sıklıkla kullanılmaktadır. Verimlilik artışı ile birlikte Türkiye istenen ve beklenen kalitede bir büyüme patikasına girmiştir. Türkiye'nin faktör yoğun ve düşük ve orta nitelikteki teknolojilere dayalı üretim modelinden çıkarak, yüksek katma değerli ve toplam faktör verimliliğini (TFV) esas alan bir büyüme modeline geçme zarureti konusunda bir mutabakat vardır. Nitekim DT'nin verilerine göre, Türkiye'de 2002-2005 arasında TFV % 45'ler bandına çıkarken, emeğin ve sermayenin payında keskin düşüşler yaşanmıştır. Yine bir işçinin saat başına elde ettiği çıktıyı ifade eden "emek verimliliği" de 2001 yılından sonra 2007 yılına kadar sürekli ve düzenli olarak artmış, aynı dönemde reel ücret endeksi gerilemiştir. 2008 yılında ekonominin daralma sürecine girmesiyle beraber verimlilik de göreceli olarak gerileme sürecine girmiş olsa da, daha sonraki süreçte verimlilik eneksindeki artışın devam ettiği açıkça görülmektedir (Grafik – 3).

Grafik 3. Verimlilik ve reel ücret eğilimleri (2001-2010)

Bir işçinin saat başına elde ettiği çıktıyı ifade eden "emek verimliliği" 2001 yılından sonra 2007 yılına kadar sürekli ve düzenli olarak artmış, aynı dönemde reel ücret endeksi gerilemiştir.

KAYNAK: TÜİK ve DPT





Sonuç olarak ülkelerin gerçek kalkınmasının verimlilik artışlarından geçtiği, kalıcı ve sürdürülebilir bir büyümenin ancak umumi manada makro ekonomik istikrarın inşa edilmesiyle mümkün olacağı Türkiye'nin son yıllardaki tecrübesiyle de bir kez daha kanıtlanmıştır. Dolayısı ile makro ekonomik disiplin kurulup derinleştirilirken ve verimlilik ekonomisi ile tanışırken, Türkiye'nin yüksek büyümesinin istenen oranda bir istihdam artışı getirmemiş olması anlaşılabilir bir geçici gerekçedir.

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ BAŞLICA ENGEL:

TOPLUMSAL DEĞERLER*

Gerek gelişmiş, gerekse de gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması, toplumsal cinsiyet bazlı politikaların ana eksenlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ne yazık ki % 27,8 seviyesindedir. Bu oran sadece kadınların çalışma hayatına yakın durduğu Kuzey Avrupa ülkelerine kıyasla değil, Güney Avrupa ülkelerine kıyasla da bir hayli düşüktür.

Seyfettin Gürsel*
Gökçe Uysal**
Ayşenur Acar***

* *Prof. Dr. Seyfettin Gürsel, Betam, Direktör*

** *Yrd. Doç. Dr. Gökçe Uysal, Betam, Direktör Yardımcısı*

*** *Araştırma Görevlisi Ayşenur Acar, Betam*

Kadınların işgücüne katılım kararını belirleyen faktörler **ekonomik ve ekonomik olmayan** faktörler olmak üzere kabaca ikiye ayrılabilir. Ekonomik etkenler kadının yaşlı ve çocuk bakımı, ev işleri gibi hizmetleri dışardan satın aldığında ortaya çıkacak maliyet ile çalıştığında elde etmeyi umduğu gelirin karşılaştırılmasında kendini gösterir. Çalışılarak kazanılan gelir ev hizmetlerini dışardan satın almaya kıyasla düşük kalıyorsa, çalışmak cazip olmayacaktır. Bu hesaba yol masrafları ile çalışma kayıtlı ise sosyal hakların getirisi eklenebilir.

Çalışmanın getirisi ne kadar yükselirse kadının çalışma yaşamına katılma ihtimalinin de o kadar yüksek olduğunu hemen tüm ekonometrik araştırmalar doğrulamıştır. Çalışmanın getirisi eğitim düzeyinin, yani sahip olunan beşeri sermaye düzeyinin bir fonksiyonudur. Daha iyi eğitim, daha yüksek verimlilik; daha yüksek verimlilik ise daha yüksek gelir demektir. Böylece yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlar daha yüksek gelir elde edecek, dolayısıyla çalışmanın getirisi artacaktır. Bir başka deyişle eğitim seviyesi yüksek kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olması, beklenen bir durumdur.

Ekonomik olmayan faktörler ise kültürel (toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun çalışan kadına bakışı vs.) ya da psikolojik (bireyin çalışmaktan duyduğu haz vs.) unsurlar olabilir. Kuşkusuz ekonomik, kültürel ve psikolojik unsurları birbirinden ayırt etmek kolay değildir. Ancak ekonomik faktörler içinde payı en büyük ve ölçülmesi en kolay olan **"eğitim"**in, kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisini diğer unsurların etkilerinden ayrıştırmak mümkündür.

Tablo 1'de Güney Avrupa ile Türkiye'de her eğitim düzeyinde kadınların işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. Her ülkede eğitim düzeyi arttıkça bu oranın arttığı açıkça görülebilir. Verilerde bir başka dikkat çeken nokta ise Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının **her eğitim seviyesinde** daha düşük olduğudur. Bununla birlikte eğitim düzeyi arttıkça Türkiye ile Güney Avrupa arasındaki farkın belirgin ölçüde azaldığının altı çizilmelidir. Bu farkları yaratan başlıca etken kurumsal ve kültürel farklardır. Başka bir ifadeyle işgücü piyasasında kadının yeri ve toplumsal değerler skalasında çalışan kadının konumudur.

Tablo 1. Eğitim Seviyelerine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları, 2009

Her ülkede eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. Ancak Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları her eğitim seviyesinde daha düşüktür.

KAYNAK: EUROSTAT

KATILIM ORANI FARKLARININ AYRIŞTIRILMASI				
	İlköğretim	**Lise**	Üniversite	**Toplam**
Yunanistan	40.0%	57.7%	85.0%	56.5%
İspanya	52.6%	69.5%	84.6%	65.7%
İtalya	32.8%	62.9%	77.6%	51.1%
Portekiz	63.4%	71.4%	89.8%	69.0%
Türkiye	22.0%	33.3%	70.5%	27.8%

Türkiye'de her eğitim seviyesinde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının yanı sıra vasıfsız kadınların çalışabilir nüfus içindeki payı yüksektir. **Tablo 2**'de Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye'de her eğitim düzeyi için çalışabilir yaştaki kadınların nüfusları yer alıyor.

Tablo 2. Eğitim Düzeyine Göre 15-64 Yaş Arası Çalışabilir Kadın Nüfusu (Bin Kişi), 2009

Hem her eğitim seviyesinde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması hem de düşük katılım oranına sahip vasıfsız kadınların toplumdaki payının yüksek olması, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarını aşağı çekmektedir.

KAYNAK: EUROSTAT

EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE 15-64 YAŞ ARASI ÇALIŞABİLİR KADIN NÜFUSU (BİN KİŞİ), 2009				
	İlköğretim	**Lise**	**Üniversite**	**Toplam**
Yunanistan	1.376	1.499	732	3.607
	38,1%	**41,5%**	**20,3%**	**100 %**
İspanya	7.329	3.612	4.339	15.280
	48,0%	**23,6%**	**28,4%**	**100 %**
İtalya	9.075	7.849	2.812	19.736
	46,0%	**39,8%**	**14,2%**	**100 %**
Portekiz	2.394	649	564	3.607
	66,4%	**18,0%**	**15,6%**	**100 %**
Türkiye	17.859	3.702	1.983	23.545
	75,9%	**15,7%**	**8,4%**	**100 %**

Ülke genelinde kadınların işgücüne katılım oranı ki buna toplam katılım oranı da diyebiliriz, her bir eğitim seviyesindeki katılım oranlarının, o eğitim seviyesindeki kadın sayısının toplam çalışabilir nüfus içindeki payı ile ağırlıklandırılarak toplanmasıyla bulunabilir. Hem her eğitim seviyesinde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması hem de düşük katılım oranına sahip vasıfsız kadınların toplumdaki payının yüksek olması, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarını aşağı çekmektedir. Bu etki bileşen etkisi olarak adlandırılır. Eğitim seviyelerinin düşüklüğü uzun süredir kamuoyunda tartışılan bir konudur. Ancak her bir eğitim seviyesi için katılım oranlarının neden düşük olduğu daha karmaşık bir sorudur.

Türkiye'de kültürel değerlerin kadın katılım oranının düşüklüğü üzerinde etkili olduğu üzerine birçok araştırma yapılmıştır.[1] Bu araştırmaların bir kısmı toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rolleri baz alan iş bölümünün, kadınların işgücüne katılımı üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. Ancak mevcut araştırmaların çoğu kültürel etkinin boyutuna dair bir bilgi içermemektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında ve kadın istihdamında kurumsal ve kültürel faktörlerin önemli olduğu açıktır. Gerek çocuk bakımı, işe ulaşım gibi zorluklar, gerek toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen kültürel değerler kadınların işgücüne katılımının önünde aşılması güç engeller oluşturmaktadır.

Tablo 3'te Türkiye ile Güney Avrupa ülkeleri arasındaki, kadınların işgücüne katılım oranı farklarının kaynakları ayrıştırılmıştır. Örneğin Yunanistan ile Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları arasında % 28,6'lık bir fark bulunmaktadır. Bu farkın % 8,7'i eğitim seviyeleri arasındaki farklardan, % 19,8'i ise her bir eğitim seviyesindeki katılım oranlarının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle Yunanistan ile Türkiye arasındaki farkın büyük kısmı eğitim dışı faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu bulgu diğer ülkeler ile olan farklar için de geçerlidir. Portekiz ile % 41,2 olan farkın sadece % 3,8'i eğitim seviyeleri farkından, geriye kalan % 37,4'ü ise tümüyle eğitim dışı faktörlerden kaynaklanmaktadır.

EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI 2009

	Türkiye katılım oranı farkı (%)	Katılım oranı farkından (% puan)	Eğitim düzeyi farkından (% puan)
Yunanistan	28,6	19,9	8,7
İspanya	37,9	27,3	10,6
İtalya	23,3	17,8	5,6
Portekiz	41,2	37,4	3,8

Tablo 3. Katılım Oranı Farklarının Ayrıştırılması

Yunanistan ile Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları arasında % 28,6'lık bir fark bulunmaktadır. Bu farkın % 8,7'si eğitim seviyeleri arasındaki farklardan, % 19,8'i ise her bir eğitim seviyesindeki katılım oranlarının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır.

KAYNAK: EUROSTAT verilerinden Betam tarafından hesaplanmıştır.

Görüldüğü gibi Türkiye ile Güney Avrupa ülkeleri arasındaki, kadınların işgücüne katılım oranı farklarının büyük kısmı eğitim seviyeleri arasındaki farklardan değil her bir eğitim seviyesi için düşük olan katılım oranlarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle eğitim dışı faktörlerin toplam fark içindeki payı % 70'in üzerindedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında ve kadın istihdamında kurumsal ve kültürel faktörlerin önemli olduğu açıktır. Gerek çocuk bakımı, işe ulaşım gibi zorluklar, gerek toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen kültürel değerler kadınların işgücüne katılımının önünde aşılması güç engeller oluşturmaktadır.

Kaynakça

* Bu yazı "Toplumsal değerler kadınların işgücüne katılmalarına engel" başlıklı Betam Araştırma Notu 115'ten, yazarlar tarafından uyarlanmıştır.

[1] Kuşkusuz bu liste çok uzundur. Buğra A., 2010, Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf, İlkkaracan İ. ve S. Acar, 2007, The Determinants of Female Labor Force Participation in Turkey: Who Cares Determines Who Participates and Who Does Not; Toprak B. ve E. Kalaycıoğlu, 2004, İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA YENİ DÖNEM

12 Haziran 2011 tarihinde gerçekleştirilen genel seçim sonucunda kurulan 61. Hükümette Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik oldu. Mayıs 2009'dan bu yana bu görevi yürüten Prof. Dr. Ömer Dinçer ise yeni hükümette Milli Eğitim Bakanı oldu.

22 Temmuz 2007 tarihinde gerçekleştirilen genel seçim sonucunda kurulan 60. Hükümette Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev yapan Faruk Çelik, 4 Mayıs 2009 tarihinde bakanlık görevini Prof. Dr. Ömer Dinçer'e devretmiş ve Devlet Bakanı olarak kabinede yer almaya devam etmişti. Çelik, 8 Temmuz 2011 tarihinde gerçekleştirilen devir teslim töreni ile bu kez bakanlık görevini Ömer Dinçer'den devraldı.

Yeni Dönemde ÇSGB

Yeni dönemde ÇSGB'yi oldukça yoğun bir gündem bekliyor, zira 61. Hükümet programında çalışma hayatı ve istihdam politikaları anlamında önemli konu başlıkları göze çarpıyor: "Ulusal İstihdam Stratejisi'ni hazırlayıp uygulamak", "UMEM Beceri'10 Projesi kapsamında her yıl 200 bin kişiyi iş sahibi yapmak", "2011 yılında 2 bin, 2012 yılında da 2 bin olmak üzere toplam 4 bin sözleşmeli iş ve meslek danışmanı istihdam etmek ve İŞKUR'a kayıtlı her işsize iş ve meslek danışmanı tahsis etmek" ve "2013 yılından itibaren her yıl 400 bin işsize mesleki eğitim kursu vermek"...

ÇSGB Ailesinin İki Yeni Üyesi

Yeni döneme ilişkin bir başka gelişme de 08 Temmuz 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan tezkere ile Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ile Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)'nün, ÇSGB'ye bağlanması oldu. Türk kamu yönetimi, bürokrasi ve kamu personeli alanlarında engin tecrübeye sahip olan iki kurumun ÇSGB'ye bağlanması, Bakanlığın yeni dönemde kamu personelleri de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsayacak bir yapıya kavuşmasını sağlayacak.

İlk Brifing

10 Ağustos 2011 tarihinde Genel Müdür Doç. Dr. M. Kemal Biçerli başkanlığındaki İŞKUR üst yönetimi tarafından Bakan Çelik'e İŞKUR hizmetleri hakkında brifing verildi. Bakan 2009 yılından bugüne İŞKUR'da mevzuat, kurumsal yapı, hizmet sunumu ve faaliyetler anlamında yaşanan değişiklikler ve yapılan çalışmalar hakkında bilgilendirildi.

İŞKUR'DAN ROMAN AÇILIMI

İŞKUR tarafından başlatılan ''Romanlara Yönelik İstihdam Stratejisi'' kapsamında, Roman nüfusunun yoğun olduğu İzmir, Çanakkale, Edirne, Tekirdağ ve Bursa başta olmak üzere toplam 16 ilde istihdamı kolaylaştırıcı çalışmalar gerçekleştiriliyor.

Romanların bilinçlendirilmesi, özelliklerine uygun mesleklere yönlendirilmesi ve ''vasıfsız'' Roman vatandaşlara meslek kazandırılması için yoğun bir çalışma yürüten İŞKUR, bu vatandaşların eğilimlerine göre mesleki kurslar düzenleyerek, istihdam garantisi ile çalışma hayatına girmelerini sağlıyor.

"Romanların İşgücü Piyasasına Kazandırılması Önemli"

İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. Mustafa Kemal Biçerli, İŞKUR olarak, işsizlikle mücadele kapsamında dezavantajlı gruplara yönelik özel çalışmalar yaptıklarını söyledi. Roman vatandaşların, işgücü piyasasına erişmede dezavantajlı gruplar arasında yer aldığını ve bu grup içinde işsizliğin yüksek seviyelerde seyrettiğini belirten Biçerli, İŞKUR olarak bu dezavantajlı grubun işsizlik sorununu çözmek ve sosyal hayata entegrasyonunu sağlamak amacıyla başlattıkları projenin başarılı bir şekilde devam ettiğini kaydetti.

İşsizliğin sosyo-psikolojik, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik etkilerinin en fazla bir arada görüldüğü dezavantajlı gruplardan olan Roman vatandaşların sosyal hayattaki varlığının güçlendirilmesinin, toplumsal boyutta da önemli kazanımlar sağlayacağını ifade eden Biçerli, ''Roman vatandaşların kayıtdışı çalışmasının önlenmesi, bunun sonucu olarak sosyal güvenceye sahip olmaları ve çalışabilecek çağdakilerin işgücü piyasasına kazandırılması gelecek Roman nesilleri için ekonomik ve sosyal açıdan olumlu sonuçlar doğuracaktır'' dedi.

Roman Çalıştayı

Roman vatandaşların büyük bir bölümü, ''çiçekçilik, sepetçilik, kağıt toplayıcılığı, pazarcılık ve çalgıcılık'' gibi çok fazla gelir getirmeyen işlerde kayıtdışı olarak çalışmaktadır. İŞKUR aracılığıyla düzenlenen istihdam garantili kurslarla Romanların çalışma hayatında en iyi şekilde yer almalarının sağlanması amaçlanıyor.

Romanlara yönelik gelecek aylarda düzenlenecek çalıştayda, sorunlara ve çözümlere yönelik yeni adımlar atılacak olup, Türkiye'nin her bölgesindeki Roman vatandaşlar için atılacak adımlar daha da güçlendirilecek.

İŞKUR, kayıtdışı çalışmanın ve işsizliğin yüksek seviyelerde olduğu Roman vatandaşlar için başlattığı projeyle, Romanları iş sahibi yapacak. Roman nüfusunun yoğun olduğu İzmir, Çanakkale, Edirne, Tekirdağ ve Bursa başta olmak üzere toplam 16 ilde istihdamı kolaylaştırıcı çalışmalar gerçekleştirilecek.

HER İŞSİZE BİR İŞ VE MESLEK DANIŞMANI

İŞKUR, kurumsal kapasitesini arttırmak ve hizmetlerini daha etkin bir biçimde sunabilmek için dev bir adım atıyor. 2011 yılı içerisinde alınacak olan 2 bin iş ve meslek danışmanı, meslek seçiminde, iş bulmada veya seçmede güçlük çeken; çalıştığı meslekte uyum sorunları yaşayan; mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere her konuda yardımcı olacak.

İşgücü piyasasında kaliteyi yükseltmeyi hedefleyen İŞKUR, daha kapsamlı hizmet sunabilmek için personel sayısını artırıyor. Kurumun çalışmalarını daha etkin bir şekilde yürütebilmesi amacıyla 2011 yılında 2 bin sözleşmeli iş ve meslek danışmanı alınması kararlaştırıldı. "Doğru kursiyer doğru kursa, doğru işsiz doğru işe" düşüncesiyle hareket eden İŞKUR, işgücü piyasasında daha hâkim bir konuma gelmenin yanı sıra modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda önemli bir adım atmayı amaçlıyor.

Bir İş ve Meslek Danışmanı Profili

İş ve meslek danışmanları, meslek seçiminde, iş bulmada veya seçmede güçlük çeken; çalıştığı meslekte uyum sorunları yaşayan; mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere her konuda yardımcı olurlar.

İş ve meslek danışmanları, insani ilişkileri güçlü, sağlıklı iletişim kurabilen, empati duygusu gelişmiş ve sabırlı kişilerdir. Ayrıca danışmanlık vereceği kişilerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit edebilir, doğru soruları sorabilir, cevapları doğru bir biçimde analiz edebilir ve bunları raporlaştırabilirler. Bunun sonucunda danışanı, istihdama, meslek seçmeye veya İŞKUR kurslarına yönlendirir. İş ve meslek danışmanları, tüm bu becerilerinin yanı sıra işgücü piyasası ve istihdam politikaları alanlarında da donanımlıdırlar; işgücü piyasasındaki güncel ve ihtiyaç duyulan meslek grupları, işgücü piyasasında geçerliliğini kaybeden meslekler ve bunlara alternatif meslekler konusunda kapsamlı bilgi sahibidirler

İş ve meslek danışmanının, danışanın profilini çıkarırken kullanacağı en etkili

yöntem genel yetenek, mesleki eğitim ve kişilik test sorularından oluşan **test bataryası**dır. Bu sayede, danışanın yeteneklerini, mesleki eğilimlerini ve karakteristik özelliklerini doğru bir şekilde belirleyebilir.

Adayları Zorlu Bir Süreç Bekliyor

Yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olan ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) onaylı "İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi"ne sahip olanlar İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapabilecek.

Sözleşmeli iş ve meslek danışmanlarının alım süreci, "İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliği"nde yer alan bilgi, beceri ve yetkinlikler dikkate alınarak hazırlanacak ve (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eğitim Fakültesi ve Sürekli Eğitim Merkezi olan) **üniversiteler** veya **Sürekli Eğitim Merkezleri** tarafından verilecek olan, 360 saatlik İşgücü Yetiştirme Kurs Programları ile başlayacak. Bu kurs programlarının Eylül ayında başlaması planlanıyor.

Eğitimin tamamlanmasını müteakiben gelişmiş test merkezi bulunan, bağımsız ve akredite bir üniversite tarafından yapılacak sınav sonucunda başarılı olan kursiyerler, **"İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi"** ne sahip olacaklar. Bu belgeye sahip olan kursiyerler arasından yapılacak atamalarda, 10-11 Temmuz 2010 tarihinde yapılan 2010–KPSS Lisans düzeyi sınavındaki "KPSS P3" puan sıralaması esas alınacak; bu süreç sonucunda sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı olarak istihdam edilecek olanlar, İŞKUR İl Müdürlüklerinde görev yapacaklar.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sayesinde, hem İŞKUR işgücü piyasasına daha hakim konuma gelecek hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR kamuoyunun kendisinden beklediği önemli bir görevi daha etkin bir şekilde yerine getirebilecek.

50. YILINDA
YURTDIŞINA İŞÇİ GÖÇÜ

GENİŞ AÇI

✓ Uluslararası Göç ve Tarihsel Gelişimi
Göktan GÖRMEZÖZ

✓ İİBK'dan İŞKUR'a Yurtdışına İşçi Göçü / **Kazım YİĞİT**

✓ "Hizmet Odaklı Bir Anlayışla Yola Çıktık"
Kemal YURTNAÇ

✓ Yurt Dışındaki Vatandaşlarımızın Sorunları ve ÇSGB'nin Sunduğu Hizmetler / **YİH Uzmanları**

✓ Türkiye'nin AB'deki Sosyal Sermayesi Türk İşgücü
Mustafa ÖZCAN

✓ Misafir İşciden Göçmene Almaya'ya Türk Göçünün 50. Yılı / **Erhan ŞENGÜL**

✓ Bir Göçün Muhasebesi
Ünal KOYUNCU

✓ 35. Yılında Merkez Bankası Kredi Mektuplu Döviz Tevdiat Hesabı Sistemi
Bülent ÇETİN

✓ 21. Yüzyılın Rönesansını Yaratmak
Fatih HASDEMİR

✓ Türkiye'de Tersine Beyin Göçü Geçmişe ve Günümüze Bakış
Yaprak KURTSAL

✓ Türk Sinemasında Dış Göç
Filiz GÖKTUNA YAYLACI

50. YILINDA YURTDIŞINA İŞÇİ GÖÇÜ

50 YIL JAHRE
Almanya'da elli yıl | Fünfzig Jahre in Deutschland

ULUSLARARASI GÖÇ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Göç, doğal, ekonomik, siyasi veya sosyal nedenlere dayanarak bireyin veya bireylerin bir yerleşim biriminden başka bir yerleşim birimine geçici veya kalıcı şekilde yerleşmesi olarak tanımlanabilir. Dünya tarihi sayısız göç hareketiyle karşı karşıya kalmıştır. Açlık, kıtlık, sel felaketi, deprem, kuraklık gibi doğal afetler ile toprak yetmezliği, iç çekişmeler ve dış baskılar başta olmak üzere, çeşitli nedenlerle meydana gelen göçler, birçok yıkıma yol açmakla birlikte, yepyeni medeniyetlerin doğmasına da zemin hazırlamışlardır.

Göktan GÖRMEZÖZ*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

Göç, insanların hayatlarını daha iyi şartlarda sürdürebilmeleri ya da yaşamlarını devam ettirebilmeleri için Dünya tarihinin başlarından günümüze değin sürmüştür. Günümüzde ülkeler arasında veya ülke içinde, sosyal ve ekonomik farklılıklar olduğu sürece de göç hareketlerinin devam edeceği öngörülmektedir. İlkel çağlarda insanlar doğal afetler, korunma, beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçlar nedeniyle göç ederken, ilerleyen yıllarda ekonomik ve siyasi nedenlerden dolayı göç etmeye başlamışlardır. Başlangıçta kölelik ve ucuz işgücü ile başlayan göçler, günümüzde şekil değiştirerek nitelikli işgücü göçüne yani beyin göçüne dönüşmüştür.

Bu çalışmada göç kavramı açıklandıktan sonra göç kavramının içinde yer alan uluslararası göçün, göç veren ve göç alan ülkeler için nedenleri ve etkileri, tarihsel gelişimi ve son olarak Türkiye'den başka ülkelere gerçekleşen dış göç üzerinde durulacaktır.

Göç Kavramı

Ekonomi, sosyoloji, demografi, coğrafya, tarih, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve psikoloji gibi disiplinler, göçü farklı bakış açılarıyla değerlendirmektedirler. Coğrafya açısından göç, sadece mekânsal değişiklik olarak ele alınırken, demografi açısından ise göç eden kişilerin sayısı önem arz etmektedir. Ekonomi, göç olgusunu bir üretim faktörünün bir ülkeden diğer ülkeye geçişi olarak ele almakta iken; sosyal psikoloji, göç sürecini doğuşu, gerçekleşmesi ve etkileri açısından daha çok grup ve toplum boyutunda psikolojik öğeler itibariyle ele almaktadır.

Genel olarak bir göç tanımı yapılacak olursa; göç, doğal, ekonomik, siyasi veya sosyal nedenlere dayanarak bireyin veya bireylerin bir yerleşim biriminden başka bir yerleşim birimine geçici veya kalıcı şekilde yerleşmesi olarak tanımlanabilir.

Göçün Nedenleri ve Türleri

Dünya tarihi sayısız göç hareketiyle karşı karşıya kalmıştır. Açlık, kıtlık, sel felaketi, deprem, kuraklık gibi doğal afetler ile toprak yetmezliği, iç çekişmeler ve dış baskılar başta olmak üzere, çeşitli nedenlerle meydana gelen göçler, birçok yıkıma yol açmakla birlikte, yepyeni medeniyetlerin doğmasına da zemin hazırlamışlardır.

İnsanlığın ilk yıllarından bu yana insanların doğup büyüdükleri yerlerden göç etmeye/ettirmeye iten çok fazla neden vardır. Bu nedenler; nüfus problemleri, ekonomik problemler, çevre şartlarındaki bozulmalar, siyasi problemler ve savaşlar olarak sıralanabilir. Bunlar arasında en önemlileri ekonomik ve siyasi problemlerdir. Gelir dağılımındaki dengesizlikler, işsizlik ve yoksulluk gibi ekonomik nedenlerle çok sayıda kişi yaşadıkları alanları terk etmektedir. Askeri çatışma ve savaşlar da kitlesel göçlerin oluşmasına neden olmaktadır.

Uluslararası Göç ve Nedenleri

İnsanları göç etmeye iten sebepler veya göçün amacı, yasallığı, süresi, büyüklüğü ne olursa olsun terk edilen ülke ile yerleşilen ülke arasında nüfus değişimine sebep olmaktadır. Göç edenlerin büyük kısmı da bir şekilde gidilen ülkenin ekonomisine, sosyal hayatına ve en önemlisi işgücü piyasasına (yasal veya yasadışı) dâhil olmaktadırlar. Bu nedenle tarihin ilk göçlerinden bu yana göç edenler gittikleri yerin çalışma hayatını etkilemişler ve yön vermişlerdir. Uluslararası göç hareketlerinin nedenleri, gönderen ülkeler ile göç alan ülkelerin siyasi ve ekonomik politikalarına göre değişmektedir.

Göç veren ülkelerin göçmen göndermelerinin nedenleri;

Göçün nedenleri ekonomik, sosyal ve nüfus durumlarından kaynaklanmaktadır. İşgücü gönderen ülkelerin hemen hemen çoğu gelişmekte olan ülke durumundadır. Gelişmekte olan ülkelerin ortak özelliği ise toplam istihdam içinde tarım sektörünün payının yüksek olmasına bağlı olarak gizli işsizliğin var olması, nüfus artış hızının yüksekliği, milli gelirin düşük olması, çalışma koşullarının istenen seviyede olmaması, yatırım ve eğitim olanaklarının yetersiz olmasıdır. Bu sebepler insanların başka ülkelere göç etmesine neden olmaktadır. Ayrıca, göç veren ülkeler işgücü piyasasındaki işsizlik baskısını azaltmak, işçi dövizlerinden ve göç eden işçilerin edindiği bilgilerden yararlanmak amacıyla göçü kolaylaştırmaktadır.

Göç alan ülkelerin göçmen talep etmelerinin nedenleri;

Göç yolu ile yatırım yapmadığı hazır insan sermayesine sahip olması, (özellikle nitelikli göç alan gelişmiş ülkelerin bu yolla, küresel ekonomi için kilit konumda ve yetişmesi oldukça maliyetli olan işgücüne sahip olarak, kalkınma yarışındaki avantajlı konumlarını daha da güçlü hale getirmesi); göç alan ülke ile veren ülke arasında ticari ilişkilerin gelişmesi; işgücü kıtlığı çekilen sektörlerde, ortaya çıkabilecek ücret artışının dengelenmesi; girişimci nitelikli göçmenlerin işgücü piyasasında yeni işler yaratması; göç alan ülkeler açısından demografik yaşlanma sonucu ortaya çıkacak işgücü kaybının telafisi ve sosyal güvenlik sistemini dengelenmesidir.

Uluslararası Göçün Etkileri

Göçün olumlu etkileri olabileceği gibi olumsuz etkileri de söz konusudur. Göçe katılanların çoğunluğunun vasıf kazan(a) mamasının yanı sıra vasıflı ve yetenekli işgücünün çekilmesi, göç veren ülkelerin kilit sanayi kollarında işgücü darboğazlarına yol açmaktadır.

Göç veren ülkenin ekonomik yönden en önemli kaybı; tüketicilikten çıkıp üretici olacağı bir zamanda, yetişmiş işgücünü başka ekonomilerin hizmetine vermesi ve onların sağlayacağı katma değerden kendi toplumunu mahrum bırakmasıdır. Gönderilen döviz havaleleri göç veren ülkenin ödemeler dengesinde kısa dönemde bir ferahlama yaratmaktadır; fakat bu paranın göç alan ülkenin mallarının ithali için kullanılması ve çoğunun bireysel tüketime gitmesi uzun dönemde ödemeler dengesinde bir kapanma sağlamamakta; hatta ödemeler dengesi açığı büyümektedir.

Kazanılan dövizler göç veren ülkelerde lokanta, atölye, bakkaliye gibi küçük işletmelere kanalize edilmekte, başka bir deyişle tüketim harcamalarına gitmektedir. Bu da üretim-tüketim dengesinin bozulmasına yol açarak enflasyonist bir etki ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal açıdan bakıldığında göç alan tüm ülkelerde ırkçılık tutumu bulunmakta ve göçmen olarak sınıflandırılan yabancı işgücünü fiziki ve kültürel özellikleri temelinde aşağı görme davranışı yaygın bir tavır olarak ortaya çıkmaktadır.

Göç eden işgücü, çoğu durumda gittiği ülkenin dilini bilmemesi, o ülkedeki kanunlar hakkında bilgi sahibi olmaması, işten çıkarılma korkusu gibi nedenlerle düşük ücretlerle çalışmaya razı olmakta ve yerli işgücünün yapmaya yanaşmadığı ağır ve tehlikeli işleri de üstlenmektedir. Ayrıca daralma zamanlarında gözden çıkarılan ilk grup da göçmen işçiler olmaktadır.

Uluslararası Göçün Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin ilk başlarında insanların sadece avcılık ve toplayıcılıkla yaşamlarını devam ettirdikleri ve avlanmak amacıyla sürekli olarak yer değiştirdikleri varsayılmaktadır. Ancak, insanların yerleşik hayata geçmemiş olmaları nedeniyle bu hareketleri göç olarak tanımlayabilmek oldukça zordur. İnsanların yaşadığı bir bölgedeki kaynakların tükenmesi, iklim koşulları ve diğer doğa olayları insanları yer değiştirmeye zorlamıştır.

İlerleyen yıllarda insanların bazı büyükbaş ve küçükbaş hayvanları evcilleştirmesi ve tarım ile uğraşmasıyla rençper köylüler yerleşik hayata geçerken, hayvancılığı seçen köylüler göçebe, yarı göçebe ya da pastoral bir hayat kurmuşlardır. Bu evrede yapılan yer değiştirmeler artık göç kavramı kapsamına girmektedir.

17. ve 18. yüzyıllar boyunca Avrupalı tüccarlar, Kuzey Afrika'dan topladıkları köleleri Güney Amerika'ya, Karayip adalarına ve özellikle Brezilya'ya götürmüşlerdir.

Uluslararası göçün en belirginleştiği dönem ise İkinci Dünya Savaşı sonrasında Marshall Planı doğrultusunda Avrupa'nın yeniden inşasıyla birlikte ekonomik canlılığın beraberinde getirdiği dönemdir. Bu dönem büyük miktarda işgücü talebi yaratmış, başta Almanya, Fransa ve İngiltere gibi ülkeler olmak üzere birçok ülkede önemli miktarda işgücü açığı ortaya çıkmıştır.

Uluslararası Göçün Modern Dönemi

Uluslararası göçün modern dönemi, sömürgeciliğin başlaması ve Amerika kıtasının keşfi sonrası dönemi kapsamaktadır. Modern tarihin başlangıcının temelinde ilk defa uluslararası işgücü piyasasının oluşması ve işgücü göçünün başlaması yatmaktadır. Bu bağlamda, uluslararası göç hareketlerinin modern tarihinde işgücü göçünün belirleyici olduğu söylenebilir.

Sömürge dönemine kadar olan göç hareketlerini sömürgecilik ile başlayan göç hareketlerinden ayıran en önemli özellik, Avrupa'nın işgücü ihtiyacını karşılama amacı gütmesidir. Bu dönemde, Avrupa, sömürgeleştirdiği alanlarda, kendilerine hammadde sağlamak üzere çiftlikler kurmuş, ucuz işgücü ihtiyacını da Afrikalı köleleri bu alanlara zorunlu olarak göç ettirerek karşılamaya çalışmıştır.

17. yüzyılda İngiltere, Hollanda, Fransa, Portekiz ve İspanya, nüfuslarından kurtulabilecekleri koloniler oluşturmuşlardır. Kolonileştirmeyle binlerce kişinin Avrupa'dan Afrika, Asya ve sonrasında da Amerika'ya göç ettikleri bilinmektedir. Bu göçler, işgal edilmiş yerlere ya sürekli olarak yerleşmek üzere ya da geçici olarak kalmak amacıyla yapılmıştır.

17. ve 18. yüzyıllar boyunca Avrupalı tüccarlar, Kuzey Afrika'dan topladıkları köleleri Güney Amerika'ya, Karayip adalarına ve özellikle Brezilya'ya götürmüşlerdir. Kölelik, sömürgecilik öncesinde de var olmasına rağmen, bu dönemdeki köle ticareti, kısa zamanda ve sistemli bir biçimde milyonlarca insanı pazarlayabilmesi ve en acısı da büyük bir bölümü yolculuk esnasında olmak üzere milyonlarca insanın ölümüne sebep olması bakımından farklılık göstermektedir.

Köleliğin sona ermesinden sonra ise, ucuz işçi açığına çare olarak Hindistan ve Çin'den getirilen sözleşmeli işçilerin işgücü göçü başlamıştır. 1830'lardan başlayarak Kuzey Amerika, Afrika ve Asya'daki İngiliz kolonilerine, Fransız, Alman ve Hollanda kolonilerine ve ABD ile Latin Amerika'da yeni bağımsız olan ülkelere yaklaşık olarak 37 milyon sözleşmeli işçi gönderilmiştir. Bu insanların çoğuna, Afrika'dan getirilen kölelere tanınan hakların biraz fazlası tanınmış, sözleşmelerine konan şartlarla insani hakları ellerinden alınmıştır.

İlerleyen yıllarda endüstrileşmenin erken dönemi olarak kabul edilen 1846-1924 yılları arası dönemde yaklaşık 48 milyon göçmen Avrupa Kıtasını terk etmiştir. Bu sayı Avrupa'nın yüzyılın dönümündeki nüfusunun yaklaşık %12'sini oluşturmaktadır. Bu dönemdeki kıtlık, tarımsal ekonomideki gelişmelerin yol açtığı işsizlik, düşük hayat düzeyi, siyasal kararsızlık ve cezalandırılma kuşkusu göçe iten başlıca etkenlerdir. Amerika'nın vaat ettiği özgürlük ve yeni bir kişisel atılım şansı ise göç için çekici güç işlevini görmekteydi.

Birinci Dünya Savaşı Sonrası

Avrupa'dan büyük ölçekli bu göç dalgası Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle durma noktasına gelmiş ve yaklaşık kırk yıl boyunca devam edecek olan sınırlı göç dönemini başlatmıştır. Bu göç döneminde, daha önce göç alan ve göç veren ülkeler artık göçmenlere karşı sınırlarını yükseltmeye başlamışlardır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra çözülen Osmanlı ve Avusturya-Macaristan İmparatorluklarının tasfiyesi sürecinde Orta, Doğu ve Güney Avrupa'da yeni devletlerin ortaya çıkması sonucunda büyük çaplı siyasi göçler yaşanmıştır. Yeni kurulan devletlerin sınırlarının, kapsadıkları etnik toplulukların yaşadığı coğrafya ile örtüşmemesi, milliyetçilik akımlarının etkisindeki bu devletlerin zorunlu göç va-

sıtasıyla homojen nüfuslar yaratma politikaları benimsemesine yol açmıştır. Bu politikalar sonucunda 1920'li yıllar, büyük çapta nüfus değiş-tokuşu sürecine sahne olmuş ve Yunan, Yahudi, Polonyalı, Macar, Bulgar, Sırp ve Türk kökenli nüfus göç etmek zorunda kalmıştır.

Birinci Dünya Savaşının bitiminden 1950'li yıllara kadar süren döneme iltica hareketleri damgasını vurmuştur. Bunun yanı sıra, savaşı izleyen yıllarda yükselen milliyetçilik akımının etkisiyle, özellikle Avrupa ve Amerika'da mal, sermaye ve işgücünün ulus aşırı hareketini kısıtlama yolu tercih edilmiş, uluslararası göç konusunda sınırlamalar getirilmiştir. Özellikle göçü sınırlandırma eğilimi, 1929 yılında Büyük Bunalım'ın yaşanması ve sanayileşmiş ülkelerde işsizlik oranlarının yükselmesi sonucu daha da perçinlenmiştir.

9 Aralık 1963 tarihinde Türk Hava Yolları uçağı Gosselies Charleroi Havaalanına indi. Uçağın arka tarafında pilot ve Türklerle birlikte yolculuğa katılmış olan Monceau Fontaine Maden Şirketinin temsilcisi bulunmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı Sonrası

İkinci Dünya Savaşının sonunda yeni kurulan devletlerin çoğu, etnik açıdan bölünmüş ve otoriter siyasal rejimlere sahip toplumlardan oluşmaktaydı. Bu durum, kaçınılmaz olarak şiddet hareketlerine yol açmış ve milyonlarca insanın sığınmacı konumuna düşmesine sebep olmuştur. En önemli kitlesel göç hareketlerinin yaşandığı bölgelerden biri Güney Asya'dır. Hindistan'ın 1947 yılında bağımsızlığını almasıyla, bu coğrafyada karışık hâlde yaşayan Hindu ve Müslümanlar, Pakistan ve Hindistan olarak iki ayrı devlet meydana getirmişlerdir. Bu ülkelerin ayrılması sonucunda yaklaşık 16-17 milyon insan bulundukları toprakları terk etmiştir. Bu ülkelerdeki göçler yalnızca yer değiştirmelerle kalmamış, bu iki ülkeden binlerce kişi İngiltere'ye ya da çeşitli Asya ve Afrika ülkelerine gitmişlerdir. Yeni kurulan devletlerin hemen hepsinde benzer durumlar görülmüştür. Araplar İsrail'den, Yahudiler Kuzey Afrika'dan, Çinliler Endonezya'dan, Güney Asyalılar da Doğu Afrika, Burma ve Seylan'dan kaçarak başka topraklara sığınmak zorunda kalmışlardır.

Uluslararası göçün en belirginleştiği dönem ise İkinci Dünya Savaşı sonrasında Marshall Planı doğrultusunda Avrupa'nın yeniden inşasıyla birlikte ekonomik canlılığın beraberinde getirdiği dönemdir. Bu dönem büyük miktarda işgücü talebi yaratmış, başta Almanya, Fransa ve İngiltere gibi ülkeler olmak üzere birçok ülkede önemli miktarda işgücü açığı ortaya çıkmıştır. Bu ülkeler, işgücü açıklarını ilk başlarda savaş sırasında yer değiştirenler ile kapatmışlar, daha sonra ise İtalya, Portekiz ve İspanya gibi yavaş endüstrileşen Avrupa'nın çevre ülkelerine yönelmişlerdir.

1961 yılında Federal Almanya'dan hükümet düzeyinde ikili anlaşma için ilk talep geldiği ve bunu diğer ülkelerin taleplerinin izlediği bilinmektedir. Olumsuz ekonomik şartlar içinde bulunan Türkiye bu isteklere, soruna çözüm getirecek yeni bir gelişme olarak bakmış ve bir dizi ikili anlaşmalar yapmıştır. Bu çerçevede, ilk anlaşma, Federal Almanya ile 30 Ekim 1961 tarihinde imzalanmıştır. Bunu, Avusturya, Belçika ve Hollanda ile 1964 yılında, Fransa ile 1966'da, İsviçre ile 1967'de ve İngiltere ile de 1970'te imzalanan anlaşmalar izlemiştir.

Avrupa'da hızla endüstrileşen ülkelerin işgücü ihtiyacı, 1960'ların başına kadar genellikle Batı Avrupa'nın çevresindeki ülkelerden gelen göçmenler ile karşılanmıştır. Önceleri İrlanda, Yugoslavya ve İtalya gibi ülkelerden göçmen işçi alan Avrupa ülkeleri kısa süre içinde göç aldıkları alanı genişleterek Yunanistan, Türkiye ve Yugoslavya'ya yönelmişlerdir. Daha sonra da üçüncü dünya ülkelerinden işçi temin etme yoluna gitmişlerdir. İkinci Dünya Savaşı sonrasından 1973 yılına kadar, Batı Avrupa'ya yönelen net göç 10 milyona ulaşmıştır.

1965 yılında başlayan ve 1973 yılı başlarına kadar süren Vietnam Savaşı da büyük bir göç akımına neden olmuştur. Savaş nedeniyle binlerce Vietnamlı komşu ülkelere sığınmış ve 1975-1983 yılları arasında çoğunluğu etnik Çinli olan 775.000 Vietnamlı göç etmek durumunda kalmıştır. Bunların bir bölümü ABD, Fransa ve Avustralya'ya yerleştirilmiştir.

Petrol Krizi

1973 yılından sonra göç, Basra Körfezi'nde yoğunluk göstermeye başlamıştır. Petro-dolarların bölgeye ani akışı bölgeyi sermaye zengini hale getirmiş ancak aynı zamanda işgücü yetersizliği de oluşmaya başlamıştır. Emek açıklarını kapatabilmek için emeğin bol, sermayenin zayıf olduğu bölgeler olan Ortadoğu ve Asya'ya yönelmişlerdir.

1980'lere gelindiğinde göç alan ülkelere "Asya Kaplanları" da katılmıştır. Önemli bir ekonomik güç haline gelen Japonya'ya ek olarak, Tayvan, Güney Kore, Hong Kong, Singapur, Tayland ve Malezya da 1970'ler boyunca ekonomik büyüme sağlayarak 80'lerde sermaye bakımından zengin ancak emek kıtlığı çeken ülkeler haline gelmişlerdir. 1970'lerin Güney Avrupa'sı gibi Asya ülkeleri de emek ihraç etmekten ziyade ithal etmeye başlamışlardır.

Soğuk Savaş

Soğuk savaş döneminde SSCB, Çin Halk Cumhuriyeti (ÇHC) ve diğer sosyalist ülkelerin hükümetlerinin, vatandaşlarının uluslararası seyahatlerine ilişkin baskıcı

1912 yılından itibaren Osmanlı İmparatorluğundan Almanya'ya meslek ve çıraklık eğitimi için gönderilenlerin çoğu, ailesini savaşlarda kaybetmiş Balkanlardaki öksüz çocuklar arasından seçiliyordu. Fotoğrafta, AEG fabrikasında çalışmak ve staj yapmak üzere 1917 yılında Berlin'e gelen bir kafile görünmektedir.

1961–1973 yılları arasında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) aracılığıyla yaklaşık 800.000 kişi yurtdışına gönderilmiştir. İİBK aracılığıyla yurtdışına gidenlerin yanı sıra, yurtdışına turist pasaportu ile giderek orada istihdamda yer almış kişiler de bulunmaktadır. Sonuçta, 1961-1973 arası yaklaşık 1,5–2 milyon Türk vatandaşının çalışmak amacıyla yurtdışına gitmiş oldukları tahmin edilmektedir. Bu sayı, o dönemdeki Türk işgücünün %10-12'sine ve 20-39 yaş grubu erkek nüfusun %40'ına karşılık gelmektedir.

önlemler uygulaması, göç oranlarının oldukça düşük düzeylerde kalmasına neden olmaktaydı. ÇHC'nin dünyaya açılması, SSCB'nin çökmesi ve Soğuk Savaş'ın sona ermesi yeni bir çağın başlamasına neden olmuş, uluslararası hareketliliğin önündeki bu yapay engellerin ortadan kalkması yeni nüfus hareketlerinin önünü açmıştır.

Ayrıca, SSCB döneminde uygulanan kaynaştırma politikaları ve sürgünler sonucunda, farklı milliyetlere mensup gruplar başka cumhuriyetlere yerleşmek durumunda kalmıştır. Bu nedenle, çözülmeden sonra 65 milyon eski Sovyet vatandaşı kendilerine yeni bir yurt bulmak zorunda kalmıştır. Kazakistan, Ukrayna, Özbekistan, Ermenistan, Azerbaycan gibi ülkelerde bu tür dışlama süreçleri bugün bile yaşanmaktadır.

Türkiye'de Dış Göç

Osmanlı İmparatorluğu döneminde önemli göç hareketleri genellikle Amerika kıtasına doğrudur. Araştırmacılar söz konusu dönemde, Osmanlı İmparatorluğu'ndan Amerika'ya yaşanan göçlerin 1,2 milyon kişi olduğunu belirtmektedir. Bunların 400.000 kadarının daha sonra geri döndüğü tahmin edilmektedir. Göçmenlerin çoğunluğunu ise, Gayri-Müslim tebaa oluşturmaktadır. Göçmen işgücünün birçoğunun belli bir birikim sağladıktan sonra geri dönme isteği içinde olduğu; büyük bir kısmının da geri döndüğü ve Kurtuluş Savaşı'ndan sonra geri dönenlerin önemli ölçüde sanayi yatırımları yaparak, orada elde ettikleri bilgi ve deneyimini ülkelerine aktardıkları belirtilmektedir.

Mesleki Eğitim Amaçlı Göç

Birinci Dünya Savaşı sırasında ilgi çekici diğer bir göç hareketi ise, Osmanlı Hükümeti'nin Alman Hükümeti ile imzaladığı protokol çerçevesinde, 10.000 kadar Türk gencinin Almanya'daki fabrikalarda, mesleki ve teknik eğitim görmek amacıyla Almanya'ya gitmeleridir. Osmanlı Hükümeti ile Alman Hükümeti arasında imzalanan protokol gereğince, genellikle yetim okullarından 12-18 yaş arasında seçilen gençlerin giyim, kuşam ve beslenme masraflarının Alman fabrikalarınca karşılanması öngörülmekte, karşılığında ise eğitimlerini tamamladıktan sonra gençlerin aynı fabrikalarda 1-2 yıl ücretsiz çalışmaları beklenmektedir. Bunun yanı sıra, çeşitli bakanlıklar ve dernekler kanalı ile Almanya'ya yetiştirilmek üzere, çırak ve öğrenci gönderilmiştir. Türk-Alman Dernekleri çerçevesinde, 1916-1918 yılları arasında 733 gencin Almanya'ya gönderildiği belirtilmektedir. Ancak, öngörülen gidişlerin tamamıyla gerçekleşip gerçekleşmediği kesin olarak bilinmemektedir. Almanya'ya giden gençlerden birçoğunun, iki aylık deneme süresinden sonra geri gönderildikleri ya da gönüllü olarak geri döndükleri anlaşılmaktadır.

Mübadele Göçü

Cumhuriyetin ilanından sonraki süreçte görülen en önemli göç hareketi, 30 Ocak 1920'te Lozan'da imzalanan "Yunan ve Türk Halklarının Mübadelesine İlişkin Sözleşme ve Protokol"ü sonucunda ortaya çıkan göçtür. Bu protokolle Anadolu'da yaşayan yaklaşık 1.200.000 Rum'un ve Yunanistan'da yaşayan 400.000 civarında Müslüman'ın karşılıklı değiş tokuşu gerçekleştirilmiştir.

Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve Osmanlı Devletinin savaşa katılması bu dönemdeki göçü son derece yavaşlatmıştır. Bunun yanı sıra göçmen sayısını ülkelere göre kotalara bağlayan ve göçü sınırlandırıcı bir nitelik taşıyan göç ya-

sasının ABD'de 1924 yılında uygulamaya konulmasıyla, ABD'ye olan göçlerin ciddi oranlarda azaldığı görülmektedir.

Avrupa'ya İşçi Göçü

Ekonomik anlamda Türkiye'den ilk dış göç, 1958 yılında başlamış ve az sayıda işçinin özellikle Federal Almanya'ya gitmesi ve birkaç yıl sonra başlayacak olan büyük bir akımın ilk ayak sesleri şeklinde gerçekleşmiştir.

1960 yılında Federal Almanya'dan hükümet düzeyinde ikili anlaşma için ilk talep geldiği ve bunu diğer ülkelerin taleplerinin izlediği bilinmektedir. Olumsuz ekonomik şartlar içinde bulunan Türkiye bu isteklere, soruna çözüm getirecek yeni bir gelişme olarak bakmış ve bir dizi ikili anlaşmalar yapmıştır. Bu çerçevede, ilk anlaşma, Federal Almanya ile 30 Ekim 1960 tarihinde imzalanmıştır. Bunu, Avusturya, Belçika ve Hollanda ile 1964 yılında, Fransa ile 1966'da, İsviçre ile 1967'de ve İngiltere ile de 1970'te imzalanan anlaşmalar izlemiştir.

Yapılan işgücü anlaşmalarının etkisiyle yurtdışına giden Türk işgücü sayısı 1973 Petrol Krizine kadar giderek artmıştır. 1961–1973 yılları arasında İŞKUR (o zamanki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu-İİBK) aracılığıyla yaklaşık 800.000 kişi yurtdışına gönderilmiştir.

İİBK aracılığıyla yurtdışına gidenlerin yanı sıra, yurtdışına turist pasaportu ile giderek orada istihdamda yer almış kişiler de bulunmaktadır. Sonuçta, 1961-1973 arası yaklaşık 1,5–2 milyon Türk vatandaşının çalışmak amacıyla yurtdışına gitmiş oldukları tahmin edilmektedir. Bu sayı, o dönemdeki Türk işgücünün %10-12'sine ve 20-39 yaş grubu erkek nüfusun %40'ına karşılık gelmektedir.

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren yasal göçün kısıtlanması, turist pasaportu ile giderek orada kalanların ve kaçak yollardan gidenlerin sayısının artmasına neden olmuştur. Bunun yanı sıra, çoğu Avrupa ülkesinin mevcut göçmenlerin entegrasyonunu sağlayan politikalara yönelmesi ve bu kapsamda, göçmenlerin anavatandaki ailelerini getirmelerini öngören yasalar çıkarması, Türkiye'den Avrupa ülkelerine doğru büyük çaplı aile birleşmesi göçünü doğurmuştur. Petrol krizi sonrasında Avrupa'daki durgunluk döneminin Ortadoğu'da ekonomik patlamayla aynı döneme gelişi Türk işçileri Libya, Suudi Arabistan ve Irak gibi ülkelerde çalışmaya sevketmiştir. Bu işgücü göçü genellikle tüm aile bireylerini kapsayacak şekilde gerçekleşmiş; ancak 1991 Körfez Savaşı'yla birlikte bu eğilim düşüşe geçmiştir.

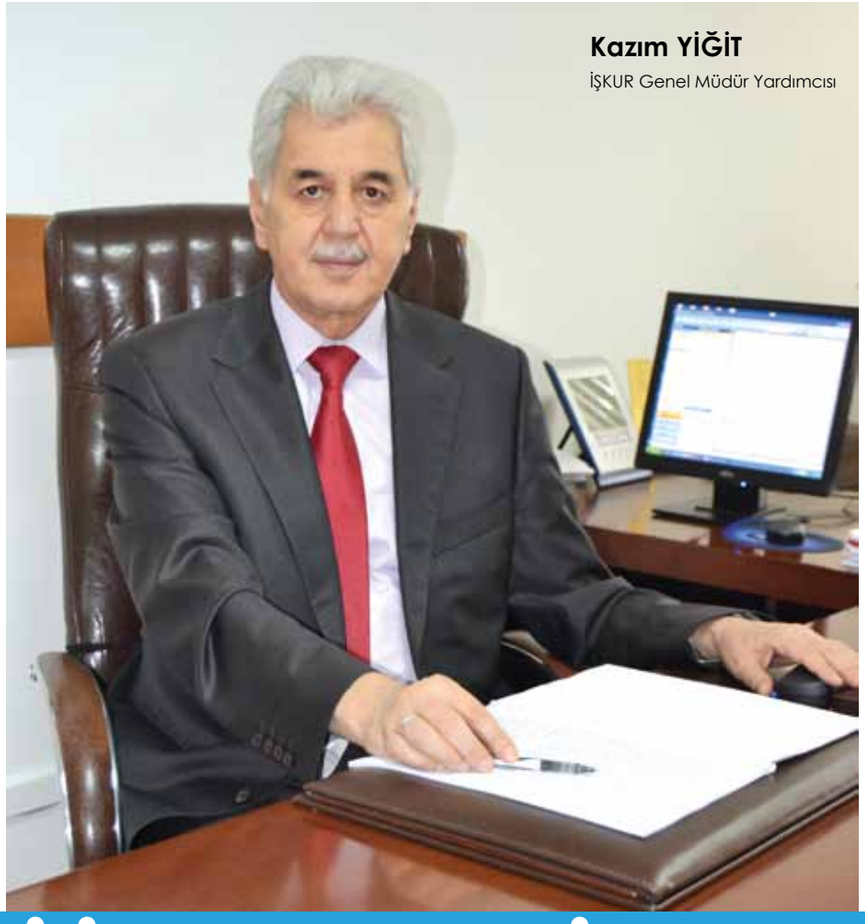
Yurtdışına işçi olarak gitmek üzere kayıt sırası bekleyenler İİBK binalarının önünde uzun kuyruklar oluşturmuşlardı.(1964/Tophane)

1970'lerin ikinci yarısından itibaren Türkiye'den Avrupa ülkelerine yönelen iltica hareketlerinde de çoğalma görülmüştür. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ve sonrasında yaşanan süreç, çok sayıdaki Türk vatandaşının siyasi gerekçelerle Avrupa ülkelerine sığınmasına neden olmuştur.

1990'da Soğuk Savaşın bitmesiyle birlikte Demir Perde ülkeleri yeniden yapılanma sürecine girmişlerdir. Bunun sonucunda da çok sayıda Türk firması, inşaat ve sanayi alanında ihaleler alarak Türkiye'den birçok işçi, mühendis ve yöneticinin Rusya ve eski Sovyet Cumhuriyetlerine işgücü göçünü başlatmıştır.

Kaynakça:

- BABATAŞ, Gönül; Beyin Göçü Ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi; 2007
- ÇAĞLAYAN, Dede Yakup; Yasadışı Göç Ve Uluslararası Güvenliğe Etkileri; Yüksek Lisans Tezi; 2009
- EKER, Kemal; Türkiye'de Yasa Dışı Göç Sorunu; Doktora Tezi; 2008
- GENÇ, Hamdi; İ. Murat BOZKURT; Osmanlı'dan Brezilya ve Arjantin'e Emek Göçü ve Göçmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumu (1850-1915); Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi; 2010
- GÖKBAYRAK, Şenay; Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü Ve Politikalar - Türk Mühendislerinin "Beyin Göçü" Üzerine Bir İnceleme; Doktora Tezi; 2006
- GÖKBAYRAK, Şenay; Uluslararası Göç Ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme; Ankara Üniversitesi SBF Dergisi
- GÖRMEZÖZ Göktan; Dünden Bugüne Avrupa Birliği'nde Türk İşgücü; Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Ve Uygulama Merkezi; Uzmanlık Ödevi; 2008
- GÜRKAN Mustafa; Sosyolojik Açıdan Göç Ve Yasadışı Göç Hareketleri; Yüksek Lisans Tezi; 2006
- KARTAL, Harun; Avrupa Birliğinin Yasadışı Göç Politikası Ve Türkiye'ye Yansımaları; Yüksek Lisans Tezi; 2008
- ÖZDEMİR, Mustafa; I. Dünya Savası Sırasında Osmanlı Ülkesinde Yaşanan Göç Hareketleri; Doktora Tezi; 2007
- SAĞBAŞ, Seyla Meltem; Beyin Göçünün Ekonomik Ve Sosyal Etkileri: Türkiye Örneği; Yüksek Lisans Tezi; 2009
- SAĞIRLI, Muhittin; Eğitim Ve İnsan Kaynağı Yönünden Türk Beyin Göçü: Geri Dönen Türk Akademisyenler Üzerine Alan Araştırması; Doktora Tezi; 2006
- SOMUNCU, Başak; Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Uluslararası Göç Politikası; Yüksek Lisans Tezi; 2006
- TEKİN, Uğur; Avrupa'ya Göç Ve Türkiye; İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi;2007
- USANMAZ, Günsu; Göç, Mülteciler Ve STK'lar; Yüksek Lisans Tezi; 2009
- ÜNLÜ, Güler; Uluslar Arası Göç Ve Göçmenliğin Değişen Koşulları İçinde "Mültecilik"; Yüksek Lisans Tezi; 2007



Kazım YİĞİT
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

1960'lı yıllarda başlayan kitlesel işgücü göçünün Türkiye içerisindeki koordinasyonunu sağlayan İş ve İşçi Bulma Kurumu, yaklaşık 800 bin kişiyi yurtdışına işçi olarak gönderdi. 1970'li yıllarda yaşanan Petrol Krizi sonrasında işgücü göçünün istikameti Batı Avrupa'dan Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerine doğru değişirken 1975-1994 yılları arasında yaklaşık 700 bin kişi İİBK aracılığıyla bu ülkelere işçi olarak gitti. 1990'lı yıllarda işçi gönderilen ülkeler arasına Rusya ve Türki Cumhuriyetler de eklendi. 2010 yılı içerisinde ise yaklaşık 55 bin kişi İŞKUR tarafından yurtdışına işçi olarak gönderildi.

İİBK'DAN İŞKUR'A YURTDIŞINA İŞÇİ GÖÇÜ

İŞKUR'un, eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun 25 Ocak 1946 yılında 4837 sayılı Kanunla kuruluşundan bu yana yaklaşık 65 yıl geçti. Bu süre içinde ülkemiz işgücü piyasası ve Kurumumuz açısından en önemli kilometre taşlarından birisi, 50 yıl önce yurtdışına işgücü göçünün İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) aracılığıyla gerçekleştirilmeye başlanmasıdır. Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana az sayıda da olsa bireysel ve özel aracılar yoluyla işgücü göçleri yaşanmıştır. Ancak; 30 Ekim 1961 yılında Federal Almanya'nın Bonn kentinde yapılan işgücü anlaşması ile özelikle Batı Avrupa ülkelerine Kurum aracılığıyla kitlesel Türk işgücü göçü başlamıştır. 1970'li yıllarda Batı Avrupa ülkelerine işgücü göçü yavaşlarken; bu yıllarda Suudi Arabistan, Libya ve Irak gibi Arap ülkelerine yönelen işgücü göçü artmıştır. 1990'dan sonra ise işgücü göçünün yeni istikameti Rusya ve Türkî Cumhuriyetler olmuştur.

Batı Avrupa'ya İşgücü Göçünün Başlaması

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nin, harap olan ve ekonomileri bozulan Avrupa ülkelerinin yeniden imarı için önemli miktarlarda sermaye aktarımı gerçekleştirmesi sonucunda Avrupa hızlı bir kalkınma sürecine girmiştir. Hızlı kalkınma sürecinde özellikle Batı Avrupa ülkeleri, ekonominin işgücüne olan talebini kendi öz kaynaklarıyla karşılayamaz hale gelmeleri üzerine Güney Avrupa ülkelerinden ve kendileriyle ekonomik bağları olan Asya ve Afrika ülkelerinden işgücü talep etmeye başlamışlardır. Avrupa ülkeleri arasında ilk işgücü göçü anlaşmasını Federal Almanya 20 Aralık 1955 tarihinde İtalya ile yapmıştır. Federal Almanya daha sonra İspanya, Yunanistan ve 1961 yılında da Türkiye ile işgücü göçü anlaşması imzalamıştır. Ayrıca, Avusturya, Hollanda, Fransa ve Belçika da bu ülkelerle işgücü göçü anlaşması imzalamışlardır.

Türkiye ile Almanya arasında tam anlamıyla bir işgücü anlaşması niteliği taşımasa bile (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı ile Schleswig-Holstein Çalışma Bakanlığı arasında) 1957 yılında, Alman

yatırımlarının Türkiye'de teşviki kapsamında Türklerin Alman firmalarında usta olarak yetiştirilip daha sonra Türkiye'ye dönmesini hedefleyen bir anlaşma yapılmış ve bu anlaşma gereğince 12 Türk ailesi stajyer olarak Almanya'ya gönderilmiştir. Bu tarihten sonra iki ülke arasında işgücü hareketliliği artmaya başlamış ve bu hareketliliğin düzene bağlanması için 30 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ve Almanya arasında İkili İşgücü Anlaşması imzalanmıştır. 1961 Anayasası ile Türk vatandaşlarının yurtdışına seyahatlerini kısıtlayan sınırlamaların kaldırılması ve yurtdışına işgücü gönderilmesinin devlet politikası olarak belirlenmesiyle birlikte Federal Almanya ile yapılan işgücü göçü anlaşmasından sonra diğer Batı Avrupa ülkeleri ve Avustralya ile de işgücü göçü anlaşmaları yapılmıştır. Bu anlaşmalarda işgücü göçünden sorumlu kurum, İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak belirlenmiştir

1960'LI YILLARDA TÜRKİYE İLE İŞGÜCÜ GÖÇÜ ANLAŞMASI YAPAN ÜLKELER	
Ülke	**Tarihi**
Federal Almanya	30 Ekim 1961
Avusturya	15 Mayıs 1964
Belçika	16 Temmuz 1964
Hollanda	19 Ağustos 1964
Fransa	8 Mayıs 1965
İsveç	10 Mart 1967
Avustralya	5 Ekim 1967

Tablo 1. 1960'lı yıllarda Türkiye ile işgücü göçü anlaşması yapan ülkeler

Yapılan işgücü göçü anlaşmalarının etkisiyle 1961 ile 1973 tarihleri arasında Türkiye'den yurtdışına yoğun bir işgücü göçü başlamıştır. Ancak; 1973 yılına gelindiğinde petrol krizinin patlak vermesi Batı Avrupa ülkelerinin ekonomik ve sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu gelişmeler üzerine Batı Avrupa ülkeleri işgücü göçüne sınırlamalar getirmiştir.

Yurtdışına İşçi Olarak Gitme Prosedürü

1960 ve 1970'lerin ortasına kadar işgücü anlaşmaları kapsamında Türk işçilerinin götürülmesi "Yabancı İrtibat Büroları" ve "Yabancı Firma Temsilcilikleri" aracılığıyla gerçekleşmiştir. "Yabancı İrtibat Büroları", yabancı iş kurumlarına bağlı kuruluşlardır. İstanbul (Federal Almanya, Avusturya, Fransa) ve Ankara'da (Hollanda, Avustralya, Federal Almanya) 6 irtibat bürosu kurulmuştur. Bu irtibat bürolarının görevleri ülkelerinden aldıkları işgücü taleplerini açık iş sayısı, istenen mesleki beceri ve deneyimi, öğrenim durumu, fiziksel özellikleri, ücret miktarı ve diğer hakları içeren bilgilerle birlikte İİBK'nın İstanbul, Ankara ve İzmir'deki "Yurt Dışı Hizmetler Şubeleri"ne iletmekti; daha sonra bu şubeler yurt dışında çalışmak isteyenlerin müracaatını kabul ve tescil eder, her meslek için ayrı ayrı sıraya koyardı. Alınan taleplere, müracaat tarihine göre sırayı ve talep şartlarını dikkate alarak, irtibat bürolarına gönderir, irtibat büroları kendisine gönderilen iş arayanları sağlık, meslek ve fiziki olarak değerlendirip seçtiği kişilerle işveren adına sözleşme yaparak sevk işlemini gerçekleştirirdi. İrtibat bürosu bulunmayan ülkelerin firmaları ise, Türkiye'deki geçici ya da kalıcı temsilcilikleri aracılığıyla işgücü taleplerini şubelere iletirdi. İşgücü göçü anlaşmalarına göre yabancı firmalar işgücü taleplerini ilk başta anonim olarak yani isim belirtilmeksizin verirlerdi. İlerleyen yıllarda yabancı firmalar taleplerini çoğunlukla ismen vermeye başlamışlardır. Bunun nedeni anlaşmalarda öngörülen rotasyon hükümlerinin uygulanmamasıdır. Böylece Türk işçilerinin gittikleri işyerlerinde kalıcı olmaları sağlanmış ve işverenlerle kurulan bağlarla birlikte işgücü talepleri artık fabrikada çalışan işçilerin Türkiye'deki eş, dost, akraba ve hemşerilerinin isimleri belirtilmek suretiyle verilir olmuştur. İrtibat büroları ve temsilciliklerinden ismen talepleri alan şubeler, istenen işçiyi müracaat sırasına bakmadan şubeye davet ederek irtibat büroları ya da temsilciliklerine gönderirlerdi.

Göçlerin ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

1960-1973 yılları arasındaki işgücü göçü;

- Kısa süreli olması amaçlanmasına rağmen uzun süreli hatta kalıcıdır.
- Daha sonra aileler de göçe katılmışlardır.
- İşgücü anlaşmasına dayanır.
- İşçilerin çalıştıkları sektörler daha geniştir.
- Göç edenler arasında kadın işçiler de bulunmaktadır.
- İşgücü göçünün istikameti Batı Avrupa ülkeleri ve Avustralya'dır.
- İşverenler yabancıdır.

1973 sonrası işgücü göçü;

- Kısa süreli veya proje süresi belirleyicidir.
- Aileler (büyük bir çoğunluğu) bu göçlere katılmamıştır.
- Türk firmalarının aldıkları ihale belirleyicidir.
- İşçilerin çalıştıkları sektör çoğunlukla inşaat sektörüdür.
- Göç edenlerin hemen hemen hepsi erkektir.
- Göçün istikameti Arap ülkeleri ile Rusya ve Türkî Cumhuriyetlerdir.
- İşverenler Türk ve Türk kökenli firmalardır.

Tablo 2. 1961 ve 1975 yılları arasında İİBK aracılığıyla yurtdışına gönderilenler

1961 VE 1975 YILLARI ARASINDA İİBK ARACILIĞIYLA YURTDIŞINA GÖNDERİLENLER								
Yıllar	**Almanya**	**Avustralya**	**Avusturya**	**Belçika**	**Fransa**	**Hollanda**	**İsviçre**	**Toplam**
1961	1.476	0	0	0	0	0	0	**1.476**
1962	11.025	0	160	0	0	0	0	**11.185**
1963	23.436	0	937	5.605	63	251	36	**30.328**
1964	54.902	0	1.434	6.651	25	2.958	193	**66.163**
1965	45.572	0	1.973	1.661	0	2.181	122	**51.509**
1966	32.580	0	469	0	0	1.208	153	**34.410**
1967	7.199	0	1.043	0	0	48	215	**8.505**
1968	41.409	107	673	0	0	875	97	**43.161**
1969	98.142	970	973	0	191	3.404	183	**103.863**
1970	96.936	1.186	10.622	431	9.036	4.843	1.598	**124.652**
1971	65.684	879	4.620	583	7.897	4.853	1.342	**85.858**
1972	65.875	640	4.472	113	10.610	744	1.312	**83.766**
1973	103.793	886	7.083	265	17.544	1.994	1.109	**132.674**
1974	1.228	1.138	2.501	555	10.577	1.503	770	**18.272**
1975	640	401	226	59	25	32	229	**1.612**
Toplam	**649.897**	**6.207**	**37.186**	**15.923**	**55.968**	**24.894**	**7.359**	**797.434**

İİBK aracılığıyla yurtdışına ilk olarak 1961 yılında işçi gönderilmiştir. İlk yıl 1.476, ikinci yıl 11.185 kişi yurtdışına gönderilirken 1973 yılında bu rakam 132.674 kişiye çıkmıştır. 1973 yılındaki petrol krizi sonucunda Batı Avrupa ülkelerinin işgücü taleplerinin azalmaya başlaması üzerine yurtdışına gönderilen işçi sayısı 1974 yılında 18.272'ye, 1975 yılında ise 1.612'e düşmüştür. 1961-1975 yılları arasında yurtdışına gönderilen işçilerin büyük bir kısmı (yaklaşık % 81'i) Almanya'ya giden işçilerden oluşmuştur.

Petrol Krizi Sonrasında İşgücü Göçü

Petrol Krizi Avrupa ülkelerinin ekonomilerini alt üst ederken petrol ihracatçısı Arap ülkelerini ise zenginleştirmiştir. Bu zenginleşme sonucunda Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde alt yapı çalışmalarına hız verilirken, inşaat sektöründe yeterli nitelikte işgücü ve teknolojik bilginin olmaması nedeniyle dışarıdan işgücü talebinde bulunmaya ve müteahhitlik hizmeti almaya başlamışlardır. Böylece 1970'lerin ikinci yarısından sonra Türkiye'den özellikle Libya ve Suudi Arabistan gibi ülkelere işgücü göçü başlamıştır. Bu dönemde yurtdışına işgücü göçünün büyük çoğunluğu Arap ülkelerinde ihale alan müteahhitlik firmalarının yurtdışına götürdüğü işçilerden oluşmaktadır.

1970'li yıllarda Arap ülkelerine yönelen işgücü göçü, 1991 yılındaki Körfez krizinden sonra azalmaya başlamıştır. 1975-1994 yılları arasında Suudi Arabistan (421.779), Libya (219.530), Irak (42.211), Kuveyt (2.818), Yemen (1.599) ve Ürdün (1.188) başta olmak üzere İŞKUR aracılığıyla yaklaşık 700.000 kişi Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerine gitmiştir. Bu dönemde yurtdışına gönderilen işçilerin % 84'ü Arap ülkelerine gönderilirken, Avrupa ülkelerine gönderilen işçilerin oranı ise yaklaşık % 4 kadardır.

1990'lı Yıllarda İşgücü Göçü

1990 sonrasında işgücü göçü açısından iki önemli gelişme olmuştur. Bunlardan ilki olan Soğuk Savaşın bitmesi, yurtdışına işçi gönderilmesi açısından Türkiye'ye yeni bir göç alanı kazandırmıştır. Bu yeni göç alanı, dağılan Sovyetler Birliği'nin eski üyeleri olan Rusya ve Türkî Cumhuriyetlerdir. Sovyetler Birliği'nin eski üyelerinin yeniden yapılanma sürecine girmeleri Türk müteahhitlik firmalarının buralarda ihale almalarını sağlayarak Türk işçilerinin yolunu açmıştır. Diğer bir gelişme de 1991 yılında Almanya ile yeni bir işgücü anlaşması imzalanmasıdır. "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti İle Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma" ile Almanya'da iş almış olan Alman firmasıyla taşeronluk sözleşmesi yapan Türk firmasının sözleşme gereğini yerine getirirken kullanacağı işçilerin Türk olması imkânı sağlanmıştır.

1970'li yıllarda Arap ülkelerine yönelen işgücü göçü, 1991 yılındaki Körfez krizinden sonra azalmaya başlamıştır. 1975-1994 yılları arasında yurtdışına gönderilen işçilerin % 84'ü Arap ülkelerine gönderilmiştir. Bu dönemde Avrupa ülkelerine gönderilen işçilerin oranı ise yaklaşık % 4 kadardır.

SON YILLARDA İŞKUR ARACILIĞIYLA YURTDIŞINA İŞÇİ GÖNDERİLEN ÜLKELER							
Ülkeler	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Rusya	13.271	19.540	24.142	23.349	16.095	9.482	7.718
S. Arabistan	1.146	6.452	19.841	4.049	7.556	7.195	6.349
Irak	4.900	8.237	7.525	6.696	4.791	3.886	5.405
Kazakistan	4.403	5.775	8.627	7.994	4.723	1.595	1.011
Katar	454	1.604	4.597	5.160	2.412	3.312	3.687
Afganistan	3.511	6.048	2.228	1.326	334	2.858	2.920
Almanya	2.197	1.074	708	2.022	1.398	1.280	1.094
Libya	668	986	770	2.574	5.991	13.578	15.643
Ukrayna	761	1.017	1.926	2.753	2.575	832	217
B. Arap Emir.	628	1.843	1.176	1.398	2.106	1.980	132
Ürdün	752	2.241	2.239	1.099	351	364	280
Türkmenistan	2.031	964	1.086	741	1.249	4.291	4.625
Cezayir	699	724	1.478	875	793	1.834	1.963
Azerbaycan	745	629	632	1.299	975	858	555
Fransa	530	593	377	487	300	241	136
Diğer Ülkeler	3.502	2.628	4.027	8.202	6.953	5.893	6.032
Toplam	**40.198**	**60.355**	**81.379**	**70.024**	**58.602**	**59.479**	**54.847**

Tablo 4. Son yıllarda İŞKUR aracılığıyla yurtdışına işçi gönderilen ülkeler

YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI

KEMAL YURTNAÇ: HİZMET ODAKLI BİR ANLAYIŞLA YOLA ÇIKTIK

Bürokraside "üç y" vardır: "Yok, yavaş, yarın" Biz bu yok, yavaş ve yarındaki "üç y" kuralını, en azından elimize gelmiş bir pozisyonda, temellerini oluşturduğumuz kurumda ortadan kaldıralım istedik. Yani tecrübeler eğer icraya geçer ve vatandaşın lehine bir şeyler olursa, bu sefer o tecrübe halkın yararına kullanılmış bir kazanım ve sonuç olarak gelir diye düşünüyorum.

3i Başkanlığınızın kuruluş hikâyesinden bahsedebilir misiniz?

22. Dönem TBMM'de yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın sorunlarının tespiti amacıyla bir araştırma komisyonu kuruldu. Bu komisyonun hazırladığı rapora istinaden yurtdışında yaşayan vatandaşlara sunulan hizmetlere yönelik strateji belgesi oluşturuldu. Bu belge çerçevesinde 66 proje üretildi. Bu projelerden birisi de yurtdışında yaşayan vatandaşlara yönelik idarî-siyasî bir birimin kurulmasıydı. Kurumu öne çıkarmaktan çok, "hizmet" odaklı bir anlayışla yola çıktık. Bu birimin katı, hantal ve merkezci bir yapı yerine, daha pratik, karar alma süreçleri daha kısa, hareketli ve sonuca odaklı bir yapı şeklinde olmasını tesis etmeye çalıştık. Yasayı hazırlarken özellikle personel konusunda titiz davrandık, nitelikli elemanların bünyemize katılmasını arzu ettik. Daha da önemlisi, yaşadığımız coğrafyanın stratejik önemini kavramış, bu bilinci almış olmalıydı çalışanlarımız. Kurumun ortaya çıkış refleksi, idaredeki genel gidişatın aksine, demokratik teamüle çok uygundur. Zira bürokrasinin bir teklifi neticesinde bu kurum kurulmamıştır. Meclisimizin hazırladığı bir rapor üzerine çalışmalar başlatılmıştır. Başkanlığımızın kuruluş kanunu 24 Mart 2010 tarihinde TBMM'de kabul edildi, 6 Nisan 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayınlandı ve 22 Haziran'da kurumun ilk başkanı olarak göreve atandım. Temmuz ayı itibarıyla da teşkilatlanma çalışmalarına başladık. İşte, tüm hikâyemiz böyle…

3i "Bürokrasi" derken tam olarak neyi eleştiriyorsunuz? Benimsediğiniz yönetim anlayışını anlatabilir misiniz?

Yanlış anlaşılmasın, buradaki eleştirim, bürokrasideki çalışan ar-

kadaşlara değil, Tanzimat'tan bu yana idarî sistemimizi kuşatmış olan elitist bürokratik anlayışadır. Bu öyle bir yapı ki, biraz merak edip ilgili olarak bakan kişiyi içine alıp kendine benzetiyor ve ezici kültürünü enjekte ediyor. Halkın arasında iken sisteme eleştirel yaklaşımlar getirenler, içine girdiklerinde, iki günde bürokrasinin en önemli savunucuları haline geliyor, bugüne kadar bu yapı hep üzdü beni. O nedenle diyorum ki, hiç birimiz hangi mevkide olursak olalım, halkın bir ferdi olduğumuzu, bir gün o halkın içinde statüsüz bir şekilde yaşayacağımızı unutmayalım… Aslolan, hizmet etmek ve hayrına üretmekle mükellef olduğumuz insanlardır. Her devletin bir bürokrasisi vardır ve olmalıdır da… Ancak bürokratların görevi, yeri geldiğinde riske de girerek kaliteli hizmet üretmektir.

Bürokrasimizin başka özellikleri de var. Aksaklıklara rağmen paylaşımcı olamıyor. Hiçbir gücünü, hiçbir yetkisini bir başka kurumla paylaşmaya yanaşmıyor, kurum kültürü her yeri kasıp kavuruyor. Kurumun kuruluş amacı, zamanla hizmeti öne almaktan çok, kurumun ayakta kalmasını öne alıyor. Tipik bir devletçilik anlayışı her yeri kuşatıyor.

Ama bizim yönetim anlayışımız şudur: İnsanlara nasıl faydamız dokunursa öyle davranacağız. Kurumu öne çıkarmaktan çok, "hizmet" odaklı bir anlayışla yola çıktık, eleştirdiğimiz şeyleri öncelikle biz yapmayacağız. Bu nedenle de bu birimin katı, hantal, merkezci bir yapı yerine, daha pratik, karar alma süreçleri daha kısa, hareketli, sürece ve sonuca odaklı bir yapı şeklinde olmasını tesis etmeye çalıştık.

Burada çalışan bir uzmanın benimle veya idarî kademedeki herkesle her an görüşebilme imkânı var. Düşünsenize, iş yapan kişilerin, sonuca ulaşmak için bir sürü idarî kademeyle görüşmek zorunda kalıp görüşemeden işlerini bekletmek durumunda kaldıkları bir yapının içinde olduğunu… Bu sürecin uzaması; çalışanların, üretmeye programlı insanların enerjilerinin önemli ölçüde tükenmesine sebep olacaktır. Bunun adı da verimsizliktir… Bugüne kadar bu yapı ve anlayıştan bu millet çok çekmiştir.

Bürokraside "üç y" vardır: *"Yok, yavaş, yarın"* Biz bu yok, yavaş ve yarındaki "üç y" kuralını, en azından elimize gelmiş bir pozisyonda, temellerini oluşturduğumuz kurumda ortadan kaldıralım istedik. Yani tecrübeler eğer icraya geçer ve vatandaşın lehine bir şeyler olursa, bu sefer o tecrübe halkın yararına kullanılmış bir kazanım ve sonuç olarak gelir diye düşünüyorum.

Hantal bir yapılanma olsaydı biz böyle bir bürokratik yapının içinde olmazdık. Bunu söylerken şunu da eklemek istiyorum: Her devletin bürokrasisi vardır ve olmalıdır; ancak bu bürokrasi, vatandaşa hizmet etmek yerine külfet üretmeye yönelik bir çarksa, bunu hemen değiştirmek lazım. O düşüncelerle biz bu teşkilatın yapılanmasının halkın hayrına hizmet edecek bir şekilde çalışmasına olanak sağlayacak şekilde olmasına gayret ediyoruz.

3i Kurumunuzun karar alma sürecinde etkinliği nedir?

Kurumumuzun anlaşılması için yerinde sorulmuş bir soru... Tabii bundan önceki hükümetler döneminde de, Devlet Bakanlıklarından biri, yurt dışında yaşayan vatandaşların sorunlarıyla ilgili koordinatör birim olarak görevlendirilmiştir. Bizim ülkede birden çok kurumun yetkilerinin olduğu her alan, çözümsüzlüğe ve kavgaya adaydır. Ya hiçbir şey yapılmaz ya da işlerine çok motive olmuş görevlilerce bu kez de kurumsal çatışmalardan hizmet üretilemez hale gelir.

Biz yasada "koordinatörlük" tanımını yaptık. *"Kurumlara yasal olarak verilmiş görevlere müdahale etmeden bu alanda kurumların ulaşacakları hedefleri kurum temsilcileri ile birlikte belirlemeyi ve o hedeflere hangi stratejilerle ulaşacağını tespit etmeyi koordinatör makam yapar"* dedik.

Bu kurumda orijinal bir yön daha var… Üç üst kurulumuz var bizim: Birisi yurt dışındaki vatandaşlar için, ikincisi öğrenciler için, üçüncüsü de soydaş akraba topluluklar için... Bu üç kurul, yaptırımı kuvvetli kararlar alıyor. Üç kurul da Sayın Bakan'ın başkanlığında zaten. Kurullara Bakan'ın başkanlık etmesi demek, siyasî iradenin gücünün kurula yansıması demektir. Dolayısıyla alınan kararlarda kurumsal dirençler olmayacaktır. Ayrıca, kurul üyelerinin kurumların en üst derece görevlilerinden olması, ilgili kurumların kararlara ve yönetime katılması anlamına gelecektir ki, bu da alınan kararların uygulanabilirliliğini beraberinde getirecektir.

Yani alanda icracı kuruluşların yöneticileri zaten karar alma mekanizmasında. Bize

Bizim yönetim anlayışımız şudur: İnsanlara nasıl faydamız dokunursa öyle davranacağız. Kurumu öne çıkarmaktan çok, "hizmet" odaklı bir anlayışla yola çıktık, eleştirdiğimiz şeyleri öncelikle biz yapmayacağız. Bu nedenle de bu birimin katı, hantal, merkezci bir yapı yerine, daha pratik, karar alma süreçleri daha kısa, hareketli, sürece ve sonuca odaklı bir yapı şeklinde olmasını tesis etmeye çalıştık.

Belçikalı bayan görevli Türk işçilerine bazı bilgilendirici ve idari belgeler sunmaktadır.

sadece, alanda tespit edilen hedeflere göre çalışıp faaliyetleri takip etmek düşüyor. Karar alma sürecine, ilgili kurumların en üst yöneticileri katılıyorlar. Bakan başkanlığında toplanan bu kurulda alınan kararlar icra edilecektir. Yurtdışı Türkler Başkanlığı da alınan kararların uygulanıp uygulanmadığını bu kurullara rapor ediyor. Bütün ana iskelet, bundan ibarettir.

Kurumunuzun yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza ne gibi hizmetleri olacak?

Almanya'da yaşayan bir vatandaşımız Almanya'da büyükelçiliğin binasında işini hallederken Türkiye'ye geldiğinde otuz ayrı birimle karşılaşır. Birisi Ulus'ta, birisi Kızılay'da, birisi Balgat'ta derken bir hafta, on günlük tatilinde nereye gideceğini bilemez. Bu Başkanlık, bu vatandaşlarımızın Türkiye'deki işlerini koordine etmek, onlara doğru bilgiler vererek yönlendirmek, yasalar yapılırken bu vatandaşlarımızın haklarına halel getirtmemek, onlar için tek müracaat kapısı olmak için kuruldu. Yurt dışında da kendilerini ifade edebilmeleri ve oradaki toplumsal hayata girebilmeleri için sivil toplum örgütleri halinde örgütlenmiş vatandaşlarımız var. Onların kurdukları örgütlerin, bir hemşeri derneğinden ileri geçmelerini sağlamak, kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri düşüncesiyle kurdukları sivil toplum örgütlerinin de kapasitelerini geliştirmek ve onlara destek vermek için bu teşkilat kuruldu.

Yurt dışındaki öğrencilere yönelik düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?

Türkiye'nin, Türk dünyası, Balkanlar, Ortadoğu için ve şimdi de Afrika için bir merkez olmasını hedefliyoruz. Bizim üniversitelerimiz, artık dünyadaki iyi üniversiteler arasında. Çevremizdeki ülkelerden süzülen öğrenciler bize geliyor ve Türkiye onlara burs veriyor. O öğrenciler bize hem kültürel, hem de ailesinin bir ferdi olarak emanet geliyor. Bizim bu emanete sahip çıkmamız lazım. O çocukları burada çok iyi ağırlamamız ve eğitimlerini başarılı bir şekilde tamamlamalarını sağlamamız lazım ki, ülkelerine döndükleri zaman Türkiye'ye sempati ile bakabilsinler ve Türkiye ile ülkeleri arasında köprü olabilsinler.

Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız için yeni projeleriniz var mı?

Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızla ilgili en önemli konulardan birisi "Mavi Kart"tır. Mavi Kart konusu yakında Bakanlar Kurulu'nun gündemine gelecek. Hazırladığımız üç maddelik yasa tasarısının meclis gündemine gelmesini ümit ediyoruz.

Dünyanın 196 ülkesinde altı milyona yakın vatandaşımız bulunuyor. Bir kısmının bulundukları ülkenin vatandaşı, bir kısmının da Türk vatandaşı olduğu bu insanlarla ilgili net bir rakamın oluşması için veri tabanı oluşturacağız.

Yapmakta olduğumuz diğer bir çalışma da yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın bulundukları ülkelerde oy kullanabilmelerini sağlamak. Yurtdışında ne kadar vatandaşımızın yaşadığını saptadık. İnanıyoruz ki önümüzdeki ilk seçimlerden itibaren bu konu hallolacak ve yurtdışında yaşayan yaklaşık 2,5 milyon seçmen bu temel vatandaşlık haklarını kullanabilecekler.

Bu yıl Almanya'ya Türk işçi göçünün resmi olarak başlangıcının 50. yılı. Başkanlığınız da göçün 50. Yılı vesilesiyle yapılacak olan etkinliklerin koordinasyonunu üstlenmiş durumda. Bize biraz bu koordinatörlük görevinizden bahsedebilir misiniz?

Geçtiğimiz yıl Başkanlığımızın kurulmasından hemen sonra bu görev bize verildi. Konu göç olunca daha hassas davranmak gerekiyor. Çünkü herhangi bir şeyin 50. yılını kutlamıyoruz. Kendi vatandaşlarına ülkelerinde yeterli imkânları sağlayamamış ve onları çalışmak üzere başka bir ülkeye göndermiş bir ülke olarak elbette göçün 50. yılını bir kutlama vesilesi olarak göremeyiz.

O yüzden dedik ki yapılacak olan etkinlikler vatanlarını, sevdiklerini bırakıp hiç bilmedikleri bir ülkeye giden ve yıllar boyu her iki ülkeye önemli katkılar sağlayan bu insanları bir hatırlama, onlara bir teşekkür vesilesi olsun. Ayrıca bu etkinliklerde Almanya Türk Toplumunun gelişim süreci, içinde bulundukları toplumla ilişkileri ve gelecekleri de ele alınsın. Bunların yanı sıra etkinliklerin iki toplum arasında algıları olumlu yönde etkilemesi ve iki ülke arasındaki ilişkilerin gelişmesine olumlu yönde katkı yapmasını da hedefledik.

Yapmış olduğumuz diğer çalışmalarda da olduğu gibi göçün 50. yılı etkinliklerini koordine ederken de zorlaştıran, engel koyan değil, kolaylaştıran, destek olan ve işbirliğini sağlayan bir Kurum olmanın gayreti içerisindeyiz. Bizim görevimiz burada etkinlik yapan kurum ve sivil toplum örgütlerinin önünü açmak, işlerini kolaylaştırmak ve yol göstermektir.

Etkinlikler için nasıl bir hazırlık süreci geçirildi?

Genel bir durum değerlendirmesi yaparak işe başladık ve kendimize bir yol haritası belirledik. İlk olarak 50. yıl etkinlikleri için işbirliği yapılması gereken tarafları belirledik. Bunlar: Kamu kurum ve kuruluşları, Almanya'da bulunan dış temsilciliklerimiz, Alman Hükümeti ve sivil toplum örgütleri idi. Daha sonra belirlenen her paydaş için ayrı bir iletişim stratejisi belirlenerek kendileri ile iletişime geçildi. Yapılacak olan etkinliklerde ortak aklı oluşturmak ve Kurumlar arası koordinasyonu etkin bir şekilde sağlamak amacıyla ilgili

Kurumların katılımı ile bir hazırlık komitesi oluşturduk. Başkanlığımızla beraber toplam 11 kurum ve kuruluşun olduğu komite şu üyelerden oluştu: Başbakanlık Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Başbakanlık Tanıtma Fonu Genel Sekreterliği, Başbakanlık Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü, Başbakanlık Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü, Dışişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, TRT Genel Müdürlüğü, Yunus Emre Vakfı.

Hazırlıkların daha etkin bir şekilde sürmesi için 6 Kurumun temsilcilerinden oluşan bir alt komisyon kurulmasına karar verildi. Uzmanlarımız komitede bulunan bazı Kurumlara konu ile ilgili ziyaretler gerçekleştirdiler. Almanya'daki STK'larla da etkinliklerle ilgili temasa geçildi. 150 STK'ya konu ile ilgili elektronik posta gönderilerek varsa 50. yıl ile ilgili logo, slogan, proje öneri ve çalışmaları talep edildi.

Göç iki taraflı bir olgu olduğu için 50. yıl etkinliklerinde iki ülke arasındaki koordinasyon ve işbirliği de büyük önem taşımaktadır. Nitekim biz gerek konunun Almanya'daki muhatabı olan Göç ve Uyum Bakanlığı, gerekse Almanya'nın Ankara Büyükelçiliği ile çeşitli görüşmeler gerçekleştirdik.

İ İsterseniz biraz da etkinliklerden bahsedelim. Bugüne kadar hangi etkinlikler yapıldı ve bundan sonra ne gibi etkinlikler yapılacak?

Biz her şeyden önce 50. yıl etkinliklerinin koordinatör Kurumu olarak etkinlikler bir bütünlük arz etsin, 50. yıl etkinliklerinin kurumsal bir yüzü olsun istedik. Bu amaçla Almanya'ya göçün 50. yılına özgü bir logo belirlemek için Dışişleri Bakanlığımızın da katkısıyla Almanya'da yaşayan herkesin katılımına açık olan ödüllü bir yarışma düzenledik. Yarışma sonucunda Almanya'nın Münih kentinden Mustafa Çelikkaya isimli vatandaşımızın eseri birinciliği kazandı ve bu eser Almanya'ya göçün 50. yılı logosu olarak belirlendi. İlgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerine dağıtılan logo Alman tarafına da gönderildi.

Yapılmakta olan etkinlikleri üç kategoride değerlendirmek mümkün: Başkanlık olarak bizim faaliyetlerimiz, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gerçekleştirmekte olduğu etkinlikler, sivil toplum örgütlerinin etkinlikleri. Bunların yanı sıra Alman tarafının gerçekleştireceği etkinlikler de var. 16 Mart 2011 tarihinde Başkanlığımız Almanya Ankara Büyükelçiliği, TCDD ve BYEGM işbirliği ile Ankara Tren Garı'nda "Göçün 50. Yılı Temsili Tren Seyahati ve Göç Fotoğrafları" sergisi düzenlendi. Organizasyona Sayın Bakanımız Faruk Çelik, Ulaştırma Bakanı Habip Soluk, Almanya'nın Türkiye Büyükelçisi Eckart Cuntz, göçün canlı tanıkları, Almanya'ya giden bir milyonuncu işçi ve diğer davetliler katıldı. Organizasyon kapsamında nostaljik trenle kısa bir temsili seyahat gerçekleştirildi. BYEGM tarafından hazırlanan ve garda sergilenecek olan göç sergisinin açılışı yapıldı.

Yapacak olduğumuz en önemli faaliyetlerden biri de, ilki 2009 Ankara'da yapılmış olan göç sempozyumun ikincisinin Almanya'da gerçekleştirilmesidir. İki ülke arasında imzalanan işgücü anlaşmasının 50. yıldönümüne denk gelen 30 Ekim 2011 tarihinde yapılması planlanan sempozyuma iki ülke Başbakanının da katılması planlanmaktadır. Ayrıca, göç sempozyumunun düzenleneceği hafta Almanya'da farklı bir dizi etkinliğin yapılması planlanmaktadır.

Bunlardan başka; Başkanlığımız tarafından Almanya'ya göçün tarihini canlı tanıklarıyla oluşturmak için Mayıs ayında "Anılardaki 50 Yıl" Envanter Toplama çalışması başlatılmıştır. Almanya'ya göçün 50. yılında bu ülkede başarı kazanmış ve her iki toplum tarafından tanınmış 50 başarılı vatandaşımızla ilgili bir kitap hazırlığı içerisindeyiz. Almanya'ya göç etmiş, ancak daha sonra ülkemize geri dönmüş önemli sayıda vatandaşımız da bulunmaktadır. Bu vatandaşlarımızla ile ilgili de geri dönüş öyküleri konseptli bir kitap ha-

İstedik ki yapılacak olan etkinlikler vatanlarını, sevdiklerini bırakıp hiç bilmedikleri bir ülkeye giden ve yıllar boyu her iki ülkeye önemli katkılar sağlayan bu insanları bir hatırlama, onlara bir teşekkür vesilesi olsun. Ayrıca bu etkinliklerde Almanya Türk Toplumunun gelişim süreci, içinde bulundukları toplumla ilişkileri ve gelecekleri de ele alınsın. Bunların yanı sıra etkinliklerin iki toplum arasında algıları olumlu yönde etkilemesi ve iki ülke arasındaki ilişkilerin gelişmesine olumlu yönde katkı yapmasını da hedefledik.

zırlanması planlanmaktadır. Tabi burada diğer kamu kurumlarının ve özellikle de sivil toplum örgütlerinin gerçekleştireceği etkinlikler de çok önemli. Biz kendi yapacağımız etkinliklerin yanı sıra özellikle onların yapacağı etkinliklere destek sağlamanın daha önemli olduğunu düşünüyoruz. Diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gerçekleştirmekte olduğu etkinliklere bakacak olursak TRT'nin bu konuda ciddi çalışmalarının olduğunu söyleyebiliriz. TRT, Ekim ayının sonlarında Türkiye'den Almanya'ya bir göç treni organizasyonunun hazırlığı içerisinde. Sirkeci'den kalkıp Münih'e ulaşacak olan tren yolculuğunun son kısmına iki ülke Başbakanının da katılması bekleniyor. Ayrıca TRT daha önce "Avrupalı" adıyla hazırladığı programı "Almanyalı" versiyonuyla 5 bölüm halinde çekmeyi planlıyor.

Biliyorsunuz ülkemizde birçok belediyenin kardeş şehri var. Biz Almanya'da kardeş şehri bulunan belediyelerimizle ilgili bir çalışma yaptık. Bu belediyelerimizle temasa geçerek onların varsa 50. yıl etkinlikleri konusunda bilgi istedik. Yoksa da 50. yıl vesilesiyle etkinlik yapmaları için teşvik ettik. Belediyelerimizden gelen cevaplar doğrultusunda etkinlik yapmayı düşünen belediyelerimize destek olmaya çalışıyoruz. Almanya'da bulunan konsolosluklarımız aracılığı ile bize gelen etkinlik projeleri de var. Bunlara da destek olmaya çalışıyoruz. Haziran ayında Almanya'nın Hamburg şehrinde düzenlenen ve bu yıl konuk olarak Türkiye'nin yer aldığı Altonale Festivali'nde Türkiye tarafından gerçekleştirilecek olan etkinlikler için Başkanlığımız tarafından destek ve katılım sağlandı.

Köln Başkonsolosluğu tarafından desteklenen Türk Kültür, Sanat ve Eğitim Merkezi (TÜKSEM) Derneği'nin, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Ankara programlarına destek sağladık. Köln Türk Alman Müzik, Eğitim ve Kültür Derneği ve Anadolu Üniversitesi işbirliği ile 19-26 Haziran 2011 tarihlerinde Türk ve Alman müziğini bir arada öğrenme, icra etme ve birlikte konserler vermeye yönelik çalışmalar yapan iki kurumun "Kommunity" üst başlıklı projelerine Başkanlık olarak destek verdik.

50. yılda Türk-Alman dostluğuna katkı için bisikletle Almanya'dan Türkiye'ye gelen ve Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından da kabul edilen İsmail Çevik'in bu sürüşü de Başkanlığımız tarafından desteklenmiştir. 17 Eylül 2011 tarihinde Almanya'nın Berlin şehrinde Berlin Türk Cemaati tarafından düzenlenecek olan göçün 50. yılı temalı Türk-Alman Kültür Festivali'ne katılım sağlanması planlanmaktadır.

30 Eylül-3 Ekim tarihlerinde Almanya'nın Essen şehrinde İslam Kültür Merkezleri Birliği tarafından düzenlenecek olan göçün 50. Yılı ana temalı Multifestival adlı etkinliğe katılım sağlanması planlanmaktadır. 1-2 Ekim tarihlerinde Almanya'nın Karlsruhe şehrinde Türk-Alman Kültür platformu tarafından düzenlenecek olan göçün 50. yılı temalı Türk Günleri'ne katılım sağlanması planlanmaktadır. Almanya'nın Dusseldorf şehrinde Kuzey Ren Vestfalya eyaletinde öğrenim gören başarılı öğrencilerin ödüllendirileceği bir gece düzenlenecektir. Göçün 50. yılına vurgu yapılacak organizasyon desteklenecektir.

YURT DIŞINDAKİ VATANDAŞLARIMIZIN SORUNLARI VE ÇSGB'NİN SUNDUĞU HİZMETLER*

* ÇSGB'nin yurtdışı teşkilatınca hazırlanan raporlar esas alınarak, YİH Uzmanlarınca hazırlanmıştır.

İşgücü göçünün başlangıcından bu yana geçen yarım asırlık sürede Almanya'daki vatandaşlarımız entegrasyon konusunda çok önemli mesafeler kaydetmiştir. Bugün artık Türk toplumu, nitelikli işgücü, işadamı, politikacısı, bilim adamı, sanatçısı, sporcusu, gazetecisi ve akademisyeniyle çalışma hayatının ve toplumsal yaşamın hemen her kesiminde yer almaktadır.

1961 yılında Sirkeci'den kalkan trenle başlayan yurtdışına işçi göçü, 1960'lı yılların sonlarına doğru, yurtdışına uçakla giden kafilelerle devam etti.

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda yeniden yapılanma sürecine giren Batı Avrupa'da doğan işgücü ihtiyacı Akdeniz ülkelerinden karşılanmaya çalışılmıştır. Güneyden Kuzey ülkelerine başlayan bu göçe Türk işgücü 1950'li yılların ortasından itibaren bireysel olarak ve 1961 yılında Almanya ile yapılan İşgücü Anlaşması'yla da kitlesel olarak katılmaya başlamıştır. İçinde bulunduğumuz yıl itibarıyla 50. yılını idrak ettiğimiz söz konusu göç sürecinde başlangıçtaki "misafir işçi" görünümü hızla değişmiş, vatandaşlarımız zamanla bu ülkeleri "ikinci memleketleri" olarak benimsemeye ve o ülkelerde yerleşik statüye geçmeye başlamışlardır.

İşgücü Göçünün Aşamaları

En çok işgücü gönderdiğimiz Almanya'yı ele alırsak, işgücü göçünün üç farklı aşamada geliştiği görülmektedir ki, bunları şöyle özetlemek mümkündür: ***1961 yılı*** ile yabancı işgücü alımının durdurulduğu ***1973 yılı*** arasında Türk işçilerinin Batı Avrupa'ya geldikleri ilk dönemin ("Başlangıç Dönemi") belirgin unsurları; lisan sorunu, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar ve parçalanmış ailelerdir.

1974-1985 yılları arasındaki ikinci dönemi ise "Kararsızlık Dönemi" olarak adlandırmak mümkündür, çünkü bu dönemin yaşama yön veren sorusu "Dönüyor muyuz, kalıyor muyuz?" olur iken, Almanya'nın o dönemde bir refah toplumu olarak, daha iyi yaşam koşulları, iş ve eğitim imkânları sunması, aile birleşiminin o ülkede gerçekleşmesini cazip kılmıştır. Bu gelişmenin sonucu olarak konut ve çocukların eğitimi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu dönemin en belirgin sorunu ise 3. Küreselleşme Döneminde gerçekleşen numaralı makinelerin ve robotların üretim sürecine dâhil edilmesiyle eksilen vasıfsız işgücü ihtiyacı sonucu ortaya çıkan işsizlik olmuştur.

1985 yılından günümüze dek süregelmekte olan ve "Kalıcılık Dönemi" olarak

niteleyebileceğimiz üçüncü dönemde, yurttaşlarımızın o ülkelere yerleşmeye, toplumda kendilerine önemli bir yer edinmeye, siyaset, bilim, sanat, ticaret gibi yaşamın her alanında etkin rol oynamaya başladıkları gözlemlenmektedir. Başlangıçta Batı Avrupa'nın kalkınma sürecine kısa bir süre katkıda bulunduktan sonra geri gönderilmek üzere talep edilen ve kendi hür iradeleriyle bu büyük işgücü göçüne katılan birinci ve ikinci kuşak, "Kalıcılık Dönemi"nde henüz eğitim çağında olan üçüncü ve hatta bazı ailelerde dördüncü kuşağı yetiştirmeye başlamıştır.

1960'lı yıllardan başlayarak günümüze kadar Almanya'da yaşadığı tespit edilen Türk vatandaşı sayılarından örnekler vermek gerekirse, bu sayı, 1961'de 6.700; 1973'de 900.000; 1985'te 1.400.400; en yüksek sayının kaydedildiği 1998 yılında 2.110.000 olmak üzere; 2010 yılında 1.629.400 olarak gözlemlenmiştir.[1]

Göçün ekonomik boyutunu irdelediğimizde, 1977 yılına kadar % 45, 1981'de % 34, 1990'da % 23 olan Türk vatandaşları arasındaki tasarruf eğilimi, 2000 yılından bu yana Almanlar arasındaki eğilime paralel olarak % 12 düzeyinde istikrara kavuşmuştur. Söz konusu tasarruf eğilimi, ülkemize aktarılan mali kaynaklarla doğru orantılı olmuş, 70'li yılların ilk yarısına kadar ihracat rakamlarımızın 5 milyar dolar düzeyinde olduğu dönemler dâhil, ülkemize gelen işçi dövizi yıllık ortalama 2,5 milyar dolara ulaşmıştır. Başlangıçtan bugüne kadar vatandaşlarımızın ülkemize 125 milyar doları aşan bir meblağı gönderdiği bilinmektedir. Ancak bu girdi üretime dönük yatırımlar yerine, gayr-ı menkule yönelmiş ve bu nedenle de ülkemizdeki fiyatların yükselmesine ve dolayısıyla enflasyonist baskıya neden olmuştur.

Bunun yanında, Alman mevzuatından kaynaklanan nedenlerle 1980'li yıllara kadar kendi işyerlerini kurmak vatandaşlarımız açısından önemli bir sorun olurken, günümüzde vatandaşlarımız yaklaşık 30 milyar avro ciro yapan ve 360.000 kişiye istihdam sağlayan 80.000 civarında işyerine sahip olmuşlardır.[2]

İşsizlik ve Mesleki Eğitim

İşgücü piyasasında gerek günümüzde, gerekse gelecekte gerçekleşmesi beklenen gelişmeler, ekonominin yüksek mesleki niteliğe sahip işgücüne giderek artan ihtiyacı dikkate alındığında, vatandaşlarımız arasındaki, genel eğitim ve meslek eğitimi alanında yaşanan sıkıntılara dayanan ve bütün sanayi toplumlarının ortak paydası olan yüksek oranlı işsizlik vatandaşlarımız açısından da en ciddi sorun olmaya devam etmektedir. İşsizliğin beraberinde getirdiği hane bütçesindeki gelir kaybı ile buna bağlı olarak refah toplumunun imkânlarından yeterince yararlanamama, vatandaşlarımızın yaşam standartlarının geliştirilmesinde en önemli engeli teşkil etmektedir. Almanya'daki genel işsizlik oranı 2011 yılının Haziran ayı itibarıyla % 6,9, yabancı uyruklular arasında % 14,3 iken vatandaşlarımız arasında bu oran % 22,1'dir.[3]

Yurtdışına işçi göçü, 1970'li yıllarda da rağbet görüyordu.

Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği'nin genişlemesi çerçevesinde 2011 yılından itibaren Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden Birlik ülkelerine gelecek işgücünün, sahip oldukları mesleki niteliğin altındaki işlerde de çalışmaya razı olacak olmaları nedeniyle, Birlik üyesi ülkelerde mesleki niteliği olmayan ya da alt düzeyde mesleki niteliği olan işgücünü önemli ölçüde bir rekabetle karşı karşıya bırakacaktır.

Yurtdışındaki Vatandaşlarımızın Sorunları

Ev sahibi Almanya'nın son 10 yıldır uyguladığı politikalara baktığımızda; bir yandan göçün kısıtlanmasına yönelik tedbirler alınması ve geri dönüşlerin özendirilmesi amaçlanırken, diğer taraftan kalacak olan göçmenlerin uyumları için yeni düzenlemeler getirilmekte ve demografik ihtiyacın[4] da direttiği yeni göçmen alımında mümkünse yüksek öğrenimini tamamlamış, vasıflı işgücünün ülkeye girişine izin veren puanlama sistemine kadar varan eleyici bir tutum sergilenmektedir. Bunlara temel bir insan hakkı olan aile birleşimine, uluslararası hukukun hilafına getirilen sınırlamaları da eklemek gerekmektedir.[5] Koşulları giderek ağırlaştırılan aile birleşiminde, 2007 yılında Federal İkamet Kanunu'nda yapılan değişiklik ile eşlerin de 18 yaşını tamamlamaları şartı ve aile birleşimi çerçevesinde Almanya'ya gelecek eşin kendi ülkesinde basit düzeyde Almanca öğrendiğini kanıtlama zorunluluğu getirilmiştir.[6]

Günümüzde vatandaşlarımız açısından önemli bir diğer sorunu ise çifte tabiiyet konusu oluşturmaktadır. Avrupa ülkelerinin tamamına yakınında belirli koşullarla çifte vatandaşlık hakkı tanınırken, Almanya, Avusturya ve Danimarka buna direnmektedir. Alman mevzuatında yapılan bir değişiklikle, 1 Ocak 2000 tarihinden sonra Alman vatandaşı olan ve Türk vatandaşlığına yeniden geçenler Alman vatandaşlıklarını kaybetmektedirler. Ayrıca, Almanya 1 Eylül 2008 tarihinden itibaren Alman vatandaşlığına geçmek isteyenlere "Vatandaşlık Testi" uygulamaktadır.

Diğer taraftan, Almanya'da yaşayan ve artık bu ülkede yerleşik konuma gelmiş Türk vatandaşlarına yerel seçimlerde seçme ve seçilme hakkının tanınmaması aşılması gereken önemli bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Birinci kuşağın günümüzdeki sorunları arasında uzun yıllar Almanya'da yaşamış olmalarına rağmen, lisan güçlüğü, Alman kurum ve kuruluşlarıyla iletişim sorunları ve bu bağlamda Alman yaşlılar yardım sisteminden (yaşlılar yurdu gibi) gerektiği gibi yararlanamama, emekli aylıklarının düşük olması ve bunun yarattığı gelir kayıpları yer almaktadır. Bunlara ek olarak, sanayi toplumundaki şehirleşme ve çekirdek aile yapısının getirdiği yalnızlaşma ve nihayetinde Müslüman olarak defnedilecek mezar yeri bulma dahi sorun olabilmektedir.

Entegrasyon Sorunları, Yabancı Düşmanlığı ve Tersine Göç

Vatandaşlarımız, bir yandan da enteg-

rasyon, toplumsal dışlanma, ayrımcılık ve yabancı düşmanlığı[7] gibi sorunlarla mücadele etmektedirler. Almanya'daki siyasi, ekonomik ve toplumsal gelişmelere paralel olarak ülkemizdeki kalkınma ve refah düzeyinin artışının etkisiyle de son yıllarda Almanya'dan Türkiye'ye göç, Türkiye'den Almanya'ya yaşanan göçten daha yüksek kaydedilmektedir.

İşgücü göçünün başlangıcından bu yana geçen yarım asırlık sürede Almanya'daki vatandaşlarımız entegrasyon konusunda çok önemli mesafeler kaydetmiştir. Bugün artık Türk toplumu, nitelikli işgücü, işadamı, politikacısı, bilim adamı, sanatçısı, sporcusu, gazetecisi ve akademisyeniyle çalışma hayatının ve toplumsal yaşamın hemen her kesiminde yer almaktadır. İşadamlarımızın temsil edilmediği hemen hemen hiçbir işkolu bulunmamaktadır.

Buna rağmen, özellikle 11 Eylül 2001 saldırıları sonrası gelişen islamofobinin de etkisiyle Türkler hakkında yaratılan ve gerçekleri yansıtmayan önyargılarla vatandaşlarımız giderek baskı altına alınmıştır. 1980'lerin başından itibaren anlatılmaya başlanan ve Türkleri aşağılayan fıkralar; Berlin Hür Üniversitesi Profesörü Dr. Dieter Lenzen'in başlattığı öncü kültür tartışması (üst kültürün Alman kültürü, alt kültürün de Türk kültürü olduğu iddiası); PİSA testinde Almanya'nın puanının beklenenden düşük çıkmasının nedeni olarak yabancı ve özellikle de Türk öğrencilerin gösterilmesi; Federal Merkez Bankası Yönetim Kurulu üyesi Thilo Sarrazin'in 2009 yılında yaptığı çirkin ırkçı açıklamalar ve 2010 yılında bu konuda yayınladığı "Almanya kendini yok ediyor" başlıklı kitabı[8] ve maalesef kitabın Almanya'da en çok satan kitaplardan olması; yapılan kamuoyu yoklamalarında Sarrazin'in parti kurup seçimlere katılması halinde % 19,1 oranında oy alabilecek olması; örneklerden bazılarını oluşturmaktadır.

Kendi memleketinden ayrılan ve çalışmak üzere tek başına ya da ailesiyle birlikte başka şehre giden her insanın yaşadığı "gurbetçilik" olgusu, yurt dışındaki vatandaşlarımızda farklı bir dilin konuşulduğu ve farklı bir din ile kültürün başat olduğu başka bir ülkeye gitmenin de getirdiği duygularla çok daha güçlü yaşanmaktadır. "Almanya'da yabancı, Türkiye'de Almancı" sloganıyla ifade edilen gurbetçilik, medya dâhil çeşitli kesimler tarafından da desteklenince, vatandaşlarımız arasındaki yalnızlık ve terk edilmişlik duygusu derinleşmiştir.

Devletimiz ise, çok sayıda Başkonsolosluk açarak, hizmet vermek üzere dış temsilciliklerimizde Müşavirler ve Ataşeler görevlendirerek ve nihayetinde öğretmen ve din görevlisi atayarak söz konusu vatandaşlarımıza geniş bir çerçevede hizmet sunmayı sürdürmektedir.

ÇSGB Her Zaman Vatandaşlarımızın Yanında

Bakanlığımız, yurt dışındaki vatandaşlarımızın lisan güçlüklerini yabancı bir ülkede yaşamaktan doğan sorunlarını da dikkate alarak bulundukları ülkelerdeki ikamet, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı başta olmak üzere yaşamın her alanında onlara hizmet sunma ve destek olma amacıyla yurt dışı teşkilatı kurmuştur. 1964 yılında başlayan bu hizmet 1972 yılında Genel Müdürlüğümüzün de kurulmasıyla giderek kurumsal hale getirilmiştir.

Bakanlığımız, vatandaşlarımıza, hem yurt dışında yaşarken ve çalışırken, hem de ülkemize döndükten sonra çalışma, sosyal güvenlik, bireysel emeklilik, işsizlik, entegrasyon, aile birleşimi, sosyal koruma, vatandaşlık gibi alanlarda hizmet vermekte, özlük haklarıyla ilgili suiistimallerde haklarını aramakta ve kamu hizmetlerinden eşit derecede yararlanma hususunda karşılaştıkları sorunların çözümünde yardımcı olmaktadır. Bunlara ek olarak, özellikle yurt dışı temsilciliklerimiz vasıtasıyla aile birleşimi, serbest dolaşım, ikamet/çalışma izni, göçmen işçiler ve ailelerinin temel hakları konularında, bir yandan ülke mevzuatının, diğer yandan da AB müktesebatının ve uluslararası hukukun uygulanması takip edilerek, hak kayıplarında ulusal/uluslararası/uluslarüstü platformlarda çözümler aranmaktadır.

Bu sayede, o ülkelerdeki eksik/yanlış uygulamadan kaynaklanan gelir kayıplarının asgariye indirilmesinin yanı sıra, hem vatandaşlarımızın farkında dahi olmadıkları menfaatleri ortaya çıkarılmakta, hem de ülkemize önemli miktarda kaynak transferi sağlanmaktadır.

Özetle, her zaman ve her alanda vatandaşlarımızın madden ve manen yanlarında olunmakta, kendilerine yalnız olmadıkları duygusu verilmekte, devletimizin desteğinin arkalarında olduğu gösterilmektedir.

Kaynakça

[1] Esasen Alman vatandaşlığına geçmiş olanlarla (1.170.000) birlikte Almanya'daki Türklerin toplam sayısı 2010 yılı sonu itibarıyla 2.793.000'dir.

[2] Vatandaşlarımız arasındaki girişimcilik ruhunu, 1985 yılında 22.000 olan, 1990 yılında 33.000'e yükselen ve 2005 yılında 65.000'e ulaşan işyeri sayıları net bir şekilde yansıtmaktadır. Türk girişimcilerin önemli bir bölümünü ikinci kuşak oluşturmaktadır. Bu girişimcilerin ortalama yaşı 37,2 olup, bunların % 77,9'u erkek, % 22,1'i de kadındır.

[3] İşsizliğin vatandaşlarımız arasında bu denli yüksek olmasının temel nedeni mesleki nitelik eksikliğidir. Federal Çalışma Ajansı verilerine göre istihdamda bulunan Türk işgücünün % 73'ünün, işsiz vatandaşlarımızın ise % 82,9'unun bir mesleki niteliği bulunmamaktadır. Üretim sektörünün süregelen küçülmesi nedeniyle 60'lı yıllardan bu yana ağırlıklı olarak bu sektörde çalışan vatandaşlarımız, sürekli iş kaybına uğramakta, yeterli mesleki nitelik sahibi olmadıkları için de hizmet sektöründe, özellikle nitelikli işgücü lehine meydana gelen istihdam genişlemesinden gerektiği ölçüde yararlanamamaktadırlar.

[4] Alman İstatistik Kurumu verilerine göre, halen 82 milyon civarında olan Almanya nüfusu, 2060 yılında 65 milyona gerileyecektir. Diğer taraftan, günümüzde her beş kişiden biri 65 yaş ve üzerinde iken, 2060 yılında her üç kişiden biri 65 yaş ve üzeri olacaktır. Halihazırda çalışma çağındaki (20-64 yaş arası) nüfus yaklaşık 50 milyon kişiden müteşekkil iken, 2060 yılında göçün eğilimine bağlı olarak 27 ila 34 milyon arasında değişecektir.

[5] Aile birleşiminde, 1973 yılına kadar 21 yaşına kadar çocuklar kapsama alınırken, bu yıldan itibaren sınır önce 18 yaşa ve 1980 yılı Eylül ayından itibaren de vize koşuluyla birlikte 16 yaşa indirilmiştir.

[6] Burada, ABD, Kanada, Güney Kore ve Avustralya vatandaşlarının muaf tutulduğu, buna karşılık üçüncü ülke vatandaşlarının ve vatandaşlarımızın doğrudan kapsam içine alındıkları mezkur düzenlemenin Türk toplumunda üzüntü ile karşılanmış olduğuna dikkat çekmekte fayda vardır.

[7] 1992 yılında Almanya'nın Mölln şehrinde 3 vatandaşımızın, 1993 yılında da Solingen şehrinde 5 vatandaşımızın ölümlerine neden olan ırkçı ve yabancı düşmanı motifli şiddet olayları ve bunları izleyen yıllarda çeşitli Türk kuruluşlarına, derneklerine, işyerlerine ve bireysel olarak insanlarımıza yönelik saldırılar bu ülkede yaşayan vatandaşlarımızı huzursuz etmektedir. Özellikle, 3 Şubat 2008 tarihinde Ludwigshafen'daki çok katlı bir binada çıkan yangında 9 vatandaşımızın hayatını kaybetmesi ve soruşturmayı yürüten Frankenthal Savcılığı tarafından yapılan bir açıklamada, yangının neden çıktığının henüz tam olarak bilinemediği; ancak, soruşturmanın sürdürülmesi için de bir neden kalmadığı bildirilmesi de üzüntü verici olmuştur.

[8] Sarrazin'in "Almanya kendini yok ediyor" başlıklı kitabında ağırlıklı olarak yer alan tezleri, "Müslümanlar uyum istemiyor ve uyum sağlayacak yetenekleri de yok. Sosyal devletin sırtından geçinmek, bolca suç işlemek ve geri kalmış zekâ düzeyleriyle toplumu aptallaştırmaktan başka bir işe yaramıyorlar" şeklinde özetlenebilir.

TÜRKİYE'NİN AB'DEKİ SOSYAL SERMAYESİ

TÜRK İŞGÜCÜ

1964 yılından yapılan işgücü anlaşması üzerinden geçen yaklaşık elli yıllık sürece baktığımızda ilk zamanlar bir kaç yılda bir tarla, traktör parası kazanma amaçlı gelen vasıfsız Anadolu insanı aradan geçen zaman içinde yaşadıkları toplumun bir çok katmanında çok ciddi yol kat ederek Hollanda'da sosyal hayatın ve çalışma hayatının bir çok alanında söz sahibi olmaya başlamıştır. Bugün Türkler siyasette yerel yönetimler, eyalet yönetimleri, ulusal parlamento ve Avrupa Parlamentosunda ciddi anlamda söz sahibi konumdadır.

Mustafa ÖZCAN*

* *Eğitim Uzmanı*
Analist

Bölgeler arası ve uluslararası göçler, toplumların değişimine yön veren önemli faktörlerdendir. Bazen imkansızlıklardan (savaşlar, afetler,doğa şartları) bazen de fırsatlardan (refah, istihdam, özgürlük gibi) dolayı göç tarihin her döneminde Anadolu insanının kaderi olmuştur. Asya'dan Anadolu'ya göç; Türk toplumunun yaşadığı yerden getirdiği kültürle Anadolu kültürünü harmanlayarak sergiledikleri hızlı değişimi ve bulundukları yere adaptasyon kabiliyetlerini ortaya koymaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa ülkelerinde işgücü ihtiyacı ortaya çıkınca AB'nin şimdiki gelir düzeyi düşük ülkelerinden (İspanya, Portekiz, Yunanistan vb.) ve Türkiye'den işgücü talebi olmuştur. Anadolu insanının göçü 1960'ların ilk yıllarında dönemin İş ve İşçi Bulma Kurumu (bugünkü İŞKUR) aracılığıyla başlamıştır. İlk yıllar birkaç yıl çalışarak geri dönüş planları; Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi basamaklarında ilerledikçe ve AB'de de yaşanan zaman dilimi artıp göç eden kişilerin refah düzeyi yükseldikçe sadece mitolojik bir niyet olarak kalmış ve Türk nüfusu AB ülkelerinde her yıl artmıştır.

Şu an AB ülkelerinde yaşayan Türkiye uyruklu (Türk, Kürt, Laz, Çerkez, Arap, Ermeni vb.) vatandaşımızın sayısı 5 milyona ulaşmıştır. Hollanda'da tahminen 450 bin civarında Türkiye uyruklu vatandaşımız yaşamaktadır. Hollanda'yla Türkler'in ilk temasları 1960 başında başlamış, 1964 yılında 5 bin civarına Türk uyruklu vatandaşımız Hollanda'da gerek çalışan gerekse çalışan yakını olarak yaşamaya başlamıştır. Bu yükselişten sonra 1964 yılında Türkiye-Hollanda arasında imzalanan işgücü anlaşmasının önemli rolü olmuş ve göç hareketi 1974 yılına kadar sürmüştür. Hollanda'ya ilk gelen jenerasyon o günkü iş gücü ihtiyacına bağlı olarak; genellikle tekstil, metal, inşaat, gemi vb. sektörlerinde çalışmaya başlamıştır. 1964 yılından yapılan işgücü anlaşması üzerinden geçen yaklaşık elli yıllık sürece baktığımızda ilk zamanlar bir kaç yılda bir tarla, traktör parası kazanma amaçlı gelen vasıfsız Anadolu insanı aradan geçen zaman içinde yaşadıkları toplumun bir çok katmanında çok ciddi yol kat ederek Hollanda'da sosyal hayatın ve çalışma hayatının bir çok alanında söz sahibi olmaya başlamıştır. Bugün Türkler siyasette yerel yönetimler, eyalet yönetimleri, ulusal parlamento ve Avrupa Parlamentosunda ciddi anlamda söz sahibi konumdadır.

Hollandaya göçün 50. yılına yaklaşırken üçüncü nesil yetişmiştir. Anadolu insanının değişimi ve yerleşik kültüre uyum sağlamaları her yerde olduğu gibi AB'de de olumlu anlamda gerçekleşmiştir. Elli yıl önce özellikle Türkiye'nin kırsal kesiminden Avrupa ülkelerine çalışmak üzere giden ve yerleşen Türk uyruklu vatandaşlarımız; elli yıllık süreçte yaşanan dönüşümle örgütlü, donanımlı ve girişimci bir toplum olarak karşımıza çıkmaktadır. İmkansızlıklar içinde kendilerine yarattıkları/yaratılan olanakları kullanarak; 1960'lı yıllarda Almanya, Hollanda ve Belçika başta olmak üzere Türkiye'den pek çok Avrupa ülkesine giden Türk işgünün oluşturduğu bu göç zinciri neticesinde bugün gelinen noktada "Eğitimli Avrupalı Türkler" olarak karşımıza çıkan bu toplum Türkiye'nin AB'deki sosyal sermayesi olmuştur.

Girişimcilikte Hollanda'daki diğer etnik azınlıklara göre Türkler en atılgan ve girişimci topluluk olarak kabul edilmektedir. Kurmuş oldukları yerel, ulusal ve uluslararası örgütlerde yine diğer etnik azınlık gruplarına göre çok daha organize olmuş bir topluluk olarak karşımıza çıkmaktadırlar. İkinci ve üçüncü nesil Türklerin ekonomik konumları ilk jenerasyona göre kısmen iyi olup yerleşik hayata geçişin en belirgin sembolü olarak kiralık evler yerine kendilerine ait konutlar edinmektedirler. Hollandalı Türkler bir yandan kendilerini Avrupa'nın bir parçası olarak görüp Hollanda'nın bir takım sorunlarının çözümü noktasında ülkesel çözümler üretilmesine katkı sağlarken bir yandan da kökenlerinin uzandığı Türkiye yararına etkinlikler gerçekleştirmektedir.

MİSAFİR İŞÇİDEN GÖÇMENE

ALMANYA'YA TÜRK GÖÇÜNÜN 50. YILI

Göçün 50. yılında Almanya'da Türkler artık dördüncü nesilleri ile varlıklarını devam ettirmektedirler. Türkler, işçi olarak geldikleri bu ülkede artık birçok alanda faaliyet göstermektedirler. Alman ekonomisine büyük katkıları olan iş adamları, eyalet ve ülke düzeyinde aktif rol alan siyasiler, sinema dünyasındaki Türk sanatçılar ve sporun öne çıkardığı başarılı gençler kendilerini kanıtlayarak günümüz Almanya'sının Türk toplumunu oluşturmaktadırlar.

Erhan ŞENGÜL*

* *Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Uzman*

31 Ekim 1961, Almanya'daki Türk toplumunun göç hikâyesinin başlangıcıdır. 2011 yılında yarım asırlık bir geçmişi geride bırakan bu olguyu, kimi zaman hüzünlü, kimi zaman trajik, kimi zaman da başarı dolu hikâyeler süslemiştir. Göç eden vatandaşlarımızın birçoğu aynı hedefi paylaşmaktaydı: Birkaç yıl çalışıp para biriktirmek ve o parayla memleketlerinde daha iyi bir düzen kurmak…

İstanbul Sirkeci Tren Garından davul zurnayla yolcu ettiğimiz ilk vatandaşlarımızı Almanya'da bandolarla karşıladılar. Ellerinde tahta bavullarla Almanya'ya ayak basan ilk Türk işçilerin samimi bir şekilde karşılanmaları, aynı zamanda meşakkatli bir sürecin başlangıcının da habercisiydi. Daha çok kırsal bölgelerden göç eden vatandaşlarımızın eğitim seviyelerinin düşük olması, aslında daha ilk günden itibaren birçok sorunu da beraberinde getirdi. Başta dil sorunu olmak üzere, haklarını arayamamaları, dertlerini tam olarak ifade edememeleri günlük yaşamlarında büyük problemlere yol açtı…

Göçün Tarihçesi

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Alman ekonomisin hızlı bir şekilde büyümesi ve buna paralel olarak da yeterli işgücü olmamasından dolayı ülkede işçi açığı ortaya çıkmıştır. Alman politikacılar bu sorunu yurt dışından işçi getirerek çözmeyi amaçlamışlardır. Bu düşünceyle Almanya ilk işgücü anlaşmasını İtalya ile (1955), daha sonra İspanya, Yunanistan (1960) ve Türkiye (1961) ile imzalamıştır. Türkiye'den işçi alımının en önemli nedenlerinden biri, Doğu Almanya'nın 13 Ağustos 1961'de Berlin Duvarının inşaatına başlamasıdır. Bu nedenle Batı ve Doğu Almanya arasında geçişlerin bir anda durması, var olan işçi sıkıntısının daha da önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur.

Almanlar ülkelerine çalışmak üzere gelen insanları sadece geçici işçi olarak gördükleri için, Alman toplumunda Türkler misafir işçi (Gastarbeiter) olarak adlandırılmıştır. Bu düşünce çerçevesinde müzakerelerde, Türk işçilerinin Almanya'da sadece iki yıl süreyle kalmaları ve çalışmaları öngörülmüş; daha sonra yeni gelecek işçiler ile yer değiştirmeleri hedeflenmişti (Rotasyonmodel).

Fakat uygulanmak istenen bu strateji gerçekleşmemiş ve Alman işadamlarının istekleriyle 1964 yılında bu madde iptal edilip, Türk işçilerin Almanya'da daha uzun kalmalarının önü açılmıştır. Bu süreçte Almanya'da yaşayan Türk vatandaş-

Almanya'daki Türklerin artık kalıcı olduklarının ve Almanya'yı kendilerine ikinci vatan olarak benimsediklerinin, günümüzde birçok belirtileri mevcuttur. Bunlardan ilki, Türklerin kendilerini evinde hissettiklerine işaret eden gayrimenkul alışlarındaki artışlardır. Türklerin kendi geleceklerini bu ülkede gördüklerinin diğer bir örneği de yeni Müslüman mezarlıkların tesis edilmesi konusunda girişimlerin artmasıdır. Bu insanlarımız artık ekonomi, siyaset, spor, sanat ve daha birçok alanlarda başarı göstermektedirler

Almanya'ya gelen göçmen işçiler ilk yıllarda madencilik gibi ağır işlerde çalıştılar.

ların sayıları düzenli bir şekilde artmıştır. İstatistikî verilere göre 1961 yılında yalnızca 6.800 Türk vatandaşı Almanya'da ikamet etmekte iken, bu rakam 1971 yılında 652.000'e ulaşmıştır.[1] Beklenmedik bir şekilde gerçekleşen yoğun göç, Almanları farklı kararlar alma noktasına getirmiştir. Hem göç rakamlarındaki hızlı artış, hem de dünyadaki olumsuz ekonomik değişimler (1973'deki Petrol Krizi), 23 Kasım 1973 tarihinde Federal Almanya'nın işgücü göçünü resmen durdurmasına neden olmuştur (Anwerbestopp). Türk misafir işçilerin % 70'i ülkeye 1970-1973 yılları arasında gelmiştir. 1955-1973 yılları arasında ise Almanya'ya toplam 14 Milyon yabancı gelmiş ve aynı dönemde 11 milyon yabancı, ülkelerine geri dönmüştür.[2]

Almanya'nın işgücü göçünü durdurma kararı, çalışma amacıyla gelmek isteyen Türk vatandaşlarının önünü bu dönem itibarıyla kapatmıştır. Ancak aile birleşimi hakkından yararlanan mevcut göçmenler, aile fertlerini Almanya'ya alarak bu ülkedeki Türk nüfusun artışının devam etmesini sağlamışlardır. Bu haktan yararlanan bölünmüş aileler tekrar birleşmeye başlamış ve Türklerin artık bu ülkede daha uzun kalacaklarının ilk sinyalleri verilmiştir. 1981 yılı itibarıyla Almanya'daki Türk nüfusu 1.998.534'e ulaşmış ve bu nüfusun % 37'si Almanya'da doğmuştur.[3] Artık bu ülkelerde doğan ve yetişen bir üçüncü kuşak olgusu meydana gelmiştir. Bu kuşak diğerlerinden farklı bir bağla bulundukları ülkelere bağlandıklarından Türk toplumunun Almanya'daki konumu farklı bir boyuta taşınmıştır. Türkler bu gelişmeler neticesinde sosyal ve dini ihtiyaçlarını gidermek için dernekler kurmaya başlamışlardır.

Nüfusun bu derecede artması Alman makamlarını göç konusunda yeni stratejiler geliştirmeye yöneltmiş ve 1981 yılında yurda (Türkiye'ye) dönüşü teşvik uygulaması başlatılmıştır. Bu düşüncenin temelleri her ne kadar Sosyal Demokrat Parti (SPD) ve Liberal Parti (FDP) koalisyonunda atıldıysa da, uygulama Hristiyan Demokrat Parti (CDU/CSU) ve Liberal Parti (FDP) koalisyonu öncülüğünde gerçekleşmiştir. Geri dönüşü teşvik etme uygulaması, ülkelerine geri dönen yabancılara, emekli sandığına ödedikleri meblağları "geri dönüş primi" adı altında iade etmek suretiyle gerçekleştirilmiştir.

Ancak uygulanan bu stratejiler Türk nüfusunun değişiminde herhangi bir rol oynamamıştır. Teşvik primi alarak geri dönenler olmasına rağmen, Türk nüfusunun demografik yapısı artık Alman nüfusunun demografik yapısına benzer özellikler göstermekteydi. 60'lı yıllarda daha çok tek yaşayan erkek profiline sahip olan misafir işçi nüfusu, süreç içerisinde aile birleşimiyle, yani ülkeye gelen eşler ve çocuklarla birlikte Alman toplumunun aile yapısına yakın bir duruma gelmiştir. Bu gelişmeler neticesinde, vatandaşlarımızın ülkelerine geri dönmeleri daha uzun bir sürece yayılmakta ve nüfus düzenli bir şekilde artmaktaydı.

Bunun sebebi olarak;

- Doğum oranının Türk vatandaşları arasında yüksek olması,
- Aile birleşimi kapsamında Türkiye'den yeni göçlerin olması,
- Çocukların eğitim durumları göz önünde bulundurularak Türkiye'ye ilk etapta geri dönmek istememeleri, gösterilmektedir.

Alman İstatistik Kurumu'nun verilerine göre 2006 yılı sonunda Federal Almanya'da toplam 6,75 milyon yabancı yaşamakta[4] ve Türkler 1.739 milyon nüfus ile yabancılar arasındaki en büyük grubu oluşturmaktaydı. Üstelik bu istatistik, çifte vatandaşları ya da Alman vatandaşı olan Türkleri içermemektedir.

Bugün Almanya'nın demografik yapısında gelinen nokta ise ayrı bir boyut kazanmıştır. Buna göre; Almanya'da yabancı sayısı 15,6 milyona ulaşmış olup toplumun % 20' si yabancı uyruklu insanlardan oluşmaktadır.[5] Bu demektir ki her 5 vatandaştan biri ya yabancı, ya da köken olarak yabancı uyrukludur. Türkler, yabancılar arasında en büyük orana sahip grup durumundadır. Bugün itibariyle Almanya'nın nüfusunun % 3,4'ü Türklerden oluşmaktadır.[6] 2,8 milyon Türkün yaklaşık yarısı Almanya'da doğmuştur. Bu rakamlar, artık Almanya'daki Türklerin misafir işçi statüsünden yerleşik konuma geçtiklerine dair bir kanıttır. Almanya Türkleri yarım asırlık göç sürecinden sonra artık toplumun bütün kademelerinde roller üstlenerek, ülkenin vazgeçilmez bir parçası haline gelmişlerdir.

İstihdam ve Ekonomi

Birinci kuşak Türk göçmenler, istisnaları olmakla birlikte, herhangi bir mesleki eğitime ya da beceriye gereksinim duyulmadan istihdam edilebilecek sektör-

lerde çalışmak için memleketlerini terk edip Almanya'ya göç eden kişilerden oluşmuştur.

Dünyadaki teknolojik değişimin sonucu olarak daha çok teknik ve mesleki eğitimi gerektiren istihdam alanları açılması ve küresel ekonominin olumsuz gelişmelerine paralel olarak işsizliğin artması, her ülkede olduğu gibi Almanya'da da belli değişimleri gerekli kılmıştır. Üretime dayalı bir ekonomik sisteme sahip olan ülkenin, üretim maliyetini azaltmak için tesislerini insan gücü gerektirmeyen otomasyon sistemine geçirmesi vasıfsız işgücüne olan ihtiyacı azaltmıştır.

Bugünün Almanya'sında Türklerin en önemli sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. Zira, 80.357 erkek, 65.523 kadın olmak üzere toplam 145.880 işsiz Türk vardır. En yüksek sayıda işsizlik 25-50 yaş grubu arasındadır (111.161). Ülkede yaşayan işsiz yabancıların sayısı toplam 462.046'dır. Türkler maalesef yabancılar arasında işsizlik oranı % 31,6 ile en yüksek olan grubu oluşturmaktadır.[7]

Bu olumsuz tabloya rağmen ekonomik alanda olumlu gelişmeler de mevcuttur. Türk firmaların Almanya'daki yatırımları 8 Milyar Avrodur. 50 yıllık süreç içerisinde şu anda gelinen noktada Türk işverenlerin sayısı 75 bine ulaşmıştır. Türk işletmelerinin yıllık cirosu 33 Milyar Avro olup, 360.000 kişilik istihdam sağlamaktadırlar. Hizmet sektöründen, sanayi üretimine kadar birçok alanda başarılı Türk işletmeleri mevcuttur.

50 yıl önce misafir işçi olarak Almanya'ya çalışmaya giden Türkler bugün itibariyle artık Alman toplumunda göçmen (Migrant) olarak adlandırılmaktadır. Elbette bu süreç çok sıkıntılı ve zor geçmiştir. Günlük hayatlarında ne kadar ayrımcılığa uğramış olsalar da toplumun farklı katmanlarında katılım mücadelesi vermektedirler. Zaman zaman ırkçı saldırılara da maruz kalan insanlarımız aslında pek de kolay olmayan bir süreçten geçmişlerdir. Zihnimize kazılan ve yüreklerimizde acı bir iz bırakan ''Solingen'' ve ''Möln'' faciaları aklımıza ilk gelen tatsız hadiselerdir. Buralarda vatandaşlarımızın kundaklama sonucunda yanarak can vermeleri tarih kitaplarında her zaman hüzün ve acıyla anılacaktır.

Almanya'daki Türklerin artık kalıcı olduklarının ve Almanya'yı kendilerine ikinci vatan olarak benimsediklerinin, günümüzde birçok belirtileri mevcuttur. Bunlardan ilki, Türklerin kendilerini evinde hissettiklerine işaret eden gayrimenkul alışlarındaki artışlardır. Türklerin kendi geleceklerini bu ülkede gördüklerinin diğer bir örneği de yeni Müslüman mezarlıkların tesis edilmesi konusunda girişimlerin artmasıdır. Bu insanlarımız artık ekonomi, siyaset, spor, sanat ve daha birçok alanlarda başarı göstermektedirler. Fakat ne yazık ki Alman medyasının Türklerin Alman toplumuna katkılarını görmezlikten gelmesi, ya da dikkatlerini sadece olumsuz olaylara yönlendirmesi sonucunda bu başarılar kamuoyu gündemine yeterince gelememektedir.

Türk çocukları kısa sürede mahallelerindeki diğer milletlerden çocuklarla kaynaştılar

Gelinen bu nokta itibari ile Almanya'da yaşayan Türklerin temel sorunları işsizlik, eğitim ile ilgili yaşanan sorunlar ve ayrımcılık olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.

Yurtdışında 50.Yıl, 4.Nesil

Son yıllarda Türkiye'den Almanya'ya göç rakamlarında azalma gözlenmektedir. Başta akademisyenler olmak üzere Türkiye'ye geri dönenlerin sayısı son yıllarda yükselişe geçmiştir. Aynı şekilde Alman vatandaşlığına geçiş de cazibesini yitirmektedir. Bunun nedeni Alman vatandaşlığına geçenlerin hala ayrımcılığa maruz kalmaları ve vatandaşlıklarının ancak kâğıt üzerinde kalmasıdır. Diğer önemli neden ise çifte vatandaşlığın kaldırılmasıdır. Daha önce çifte vatandaşlık yürürlükte olup, 2000 yılından sonra Alman vatandaşlığına geçenler için, bu uygulamanın kaldırılması Türkler arasında tepki uyandırmaktadır.

Göçün 50. yılında Almanya'da Türkler artık dördüncü nesilleri ile varlıklarını devam ettirmektedirler. 50 yıl sonra gelinen nokta itibarı ile bu ülkede yaşayan vatandaşlarımızın birçok sorunu mevcuttur. Ancak diğer taraftan Türkler bu ülkede birçok alanda faaliyet göstermektedirler. Alman ekonomisine büyük katkıları olan iş adamları, eyalet ve ülke düzeyinde aktif rol alan siyasiler, sinema dünyasındaki Türk sanatçılar ve sporun öne çıkardığı başarılı gençler kendilerini kanıtlayarak günümüz Almanya'sının Türk toplumunu oluşturmaktadırlar. Bu başarılı örneklerin artması ve her iki ülkenin göstereceği çabalar önümüzdeki 50 yılda Almanya'daki Türklerin geleceklerinde belirleyici rol oynayacaktır.

Kaynakça

[1] Theo Sommer: Leben in Deutschland. Wie man in Deutschland fremd ist, Die Zeit, 25.03.2004.

[2] Geissler,Rainer: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden, 2006, S.235.

[3] Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen: Daten und Fakten zur Ausländersituation. 20. Auflage, Februar 2002, Zur Integration der Türken in Deutschland: Allgemeine Behauptungen und Ergebnisse von Studien herausgegeben von der Botschaft der Republik Türkei in Berlin, November 2002.

[4] Statistisches Bundesamt, 2006.

[5] Hannoversche Allgemeine Zeitung, 27.01.2010.

[6] Wöllert,Franziska: Ungenutzte Potenziale, Berlin, 2009, S. 18.

[7] Bundesagentur für Arbeit, Haziran 2011.

BİR GÖÇÜN MUHASEBESİ

Almanya'da yaşayan Türk/Türk kökenli vatandaşların "gurbetçi" olarak değil de "göçmen" olarak hayatlarını sürdürdükleri gerçeğinden hareketle onların kökleriyle olan bağlarının, özellikle de dil, din ve kültür alanlarında korunmasını sağlamak, Türkiye ölçeğinde anayasal sorumluluğun yerine getirilmesiyle eş anlamlıdır. Bunu yaparken vatandaşlarımızın içinde yaşadıkları topluma yabancılaşmamaları, aksine her alanda toplumsal katılımı sağlamaları göz ardı edilmemelidir. Bunun gerçekleşmesi için çifte standarttan uzak eşitlikçi bir ortamın var olması asgari şarttır.

Ünal KOYUNCU *

* *Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Uzman*

Bilindiği gibi Türkiye ve Almanya arasındaki ilişkiler farklı unsurlarla şekillenmektedir. İkili antlaşmalar ve bu antlaşmalar doğrultusunda oluşan diplomasi, ilişkilerin zeminini oluşturmakta ve bu durumdan hareketle karşılıklı ticari, kültürel ve askeri işbirliği alanları gelişmektedir. Uluslararası göç hareketlerinin yoğunlukla yaşandığı çağımızda devletlerarası münasebetleri etkileyen bir diğer faktör de, hiç şüphesiz ki bir ülke vatandaşının diğer bir ülkeye gerçekleştirdiği göçtür. Göçün kitlesel çapta cereyan etmiş olması ikili ilişkiye mahiyet açısından farklı bir anlam ve önem yüklemektedir. Bu çerçeveden bakıldığında, 31 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ile Almanya arasında imzalanan işgücü göçü antlaşması, köklü bir geçmişi barındıran Türk-Alman ilişkilerine İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeni bir boyut katmıştır. Geride bırakılan 50 yıllık süreci bugün itibariyle değerlendirdiğimizde Türkiye'den Almanya'ya gerçekleşmiş olan göçün, hem göç veren konumundaki Türkiye'yi hem de göç alan ülke olarak Almanya'yı hayatın değişik alanlarını kapsayıcı bir şekilde etkilemiş ve etkilemekte olduğunu gözlemlemekteyiz.

Söz konusu göçün hangi alanlarda ne gibi etkilerde bulunduğunu irdelemeye başladığımızda, öncelikle Türk-Alman etkileşimi neticesinde ekonomik, kültürel, siyasal ve hukuki boyutları olan yeni transnasyonel bir sosyal alanın hayat bulduğunu tespit etmek mümkündür. Almanya'da var olan yoğun göçmen nüfus nedeniyle oluşan ve kamu, sivil toplum ve akademisyenler gibi aktörlerin yer aldığı göç-entegrasyon piyasasında Türk/Türk kökenli vatandaşlar bir obje olarak dominant konumdadırlar. Her ne kadar da ülkenin gündemindeki göç ve entegrasyon tartışmaları Türklerle ilgili meseleleri genel itibariyle uyumsuzluk, şiddet ve eğitimde başarısızlık gibi olumsuz ve marjinal konulara indirgeyerek ele alsa da, akademik alanda yapılan çalışmalar, her göçmen topluluğunda görülen 'doğal sürecin' bu kesimde de yaşandığına işaret etmektedir. Tamamıyla yabancı olan bir çevreye Türkiye'nin daha çok kırsal kesiminden 60'lı yıllarda yapılan göç, yarım yüzyıllık zaman diliminde bir takım sosyal ve siyasal evreleri geçirerek bugünlere gelmiştir.

Türkler, Sosyal Hayatın Her Alanında

Gelinen son durumu sosyal hayatın farklı kategorilerinden hareketle irdelediğimizde durağan bir yapının değil aksine olumlu ve de olumsuz taraflarıyla dinamik ve katılımcı bir topluluğun hayat sürdüğünü görürüz. İktisadi alanda örneğin başlangıçta firma ve işletmelerin işçi ihtiyacını gideren Türk vatandaşları, ilerleyen yıllarda diğer sektörlere yönelmiş ve farklı mes-

Nuri ŞAHİN / Futbolcu

Fatih AKIN / Yönetmen

Cem ÖZDEMİR / Siyasetçi

lek dallarında küçük-orta ve büyük ölçekli işletmeler kurarak ekonomik hayata katkıda bulunmuşlardır. Bu durum neticesinde bugün özellikle de Almanya'nın büyük şehirlerinde kuaförden fırına, oto tamircisinden seyahat acentasına neredeyse her branşta Türk/Türk kökenli işletmeciler faaldir. Buna ek olarak Türkiye kökenli nüfus, tüketici olarak küçümsenmeyecek bir alım gücüne sahiptir ve bu durum Alman şirketlerinin ilgisini çekmekte ve ilgili firmalar bu kesime yönelik Türkçe reklam hazırlamakta, bu piyasadaki müşteriye hitap etmek için Türk kökenli uzmanları görevlendirmektedirler. Bununla birlikte yaşanan göç tecrübesinin sinema ve edebiyat diline aktarılmış olması, toplumsal gelişimin yaşandığının bir diğer göstergesidir. Sinemada Fatih Akın ve edebiyatta Feridun Zaimoğlu, iki toplum arasındaki etkileşimi sembolize eden iki isimdir. Bu sanatçıların Türkiye kökenli kültürel altyapıları Almanca eserlerinde yer bulmuştur. Yine siyaset sahnesinde yer alan Cem Özdemir, Aygül Özkan ve Aydan Özoğuz gibi birçok isim, Türkiye kökenli kesimle siyaset alanı arasında köprü vazifesi yapmakta, meselelerin karşılıklı ele alınmasını sağlamaktadır.

Almanya'da yaşayan vatandaşlar denilince Türkiye kamuoyunda akla ilk gelen, duygusal içeriğe sahip fakat olguyu tam anlamıyla ifade etmeyen ''gurbetçi'' kavramıdır. Kapıyı geri dönüşe açık bırakan ve anavatanla olan kimlik ilişkisinin Türkiye'de yaşayan bir vatandaşla genel itibariyle benzer olduğunu varsayan bu kavram, bir taraftan üçüncü ve hatta dördüncü nesle ulaşan Türk/Türk kökenli göçmen kesimin dünyasıyla örtüşmemekte, öte taraftan da konunun kavramsal boyutta makul ve objektif yaklaşımlarla ele alınmasına engel teşkil etmektedir.

Kavramsal tartışmayı bir kenara bırakarak göçmenlerin Türkiye'ye yönelik katkılarını incelediğimizde, ilk sırada döviz girişi bağlamında vuku bulan ekonomik getirinin yer aldığını görmekteyiz. Almanya'dan yıl boyunca yapılan para havaleleri elli yıllık dönemde Türkiye'nin döviz açığını gidermede katkı işlevini görmüştür. Ayrıca her yıl yaz aylarında yapılan Türkiye tatilleri, yerel ekonominin canlanmasını ve esnafın yüzünün gülmesini sağlamıştır. Ekonomik alanda kayda değer bir diğer gelişme de, Türkiye'nin Almanya'ya yaptığı ihracatının artmış olmasıdır. Yaşam kültürünün belirli bir oranda ana kültür ekseninde yürütülmesi, temel ihtiyaçların bu doğrultuda giderilmesini de beraberinde getirmektedir. Almanya'da ''etnik ekonomi'' kavramıyla ifade edilen alanda Türk/Türk kökenli vatandaşlar hayatın temel ihtiyaçlarının tamamını giderecek çapta faaliyet göstermektedirler. Türkiye ile olan ekonomik ilişkinin devamını sağlayan bu durum, Türk firmalarının Almanya'ya açılımını sağlamıştır. Sonuç olarak Türk veya Alman birçok mağazada Türk ürünlerini bulmak artık doğal bir durumdur.

Almanya'daki Türklerin Sıkıntıları

Almanya'da yaşayan göçmen vatandaşlarımızda ilgili yukarıda ifade ettiğimiz tespitlerimiz, aşılması gereken sıkıntıların olmadığı anlamına gelmemelidir. Nasıl ki her iki ülkeye de yansıyan olumlu katkılar söz konusuysa, bunun gibi ilerleme sağlanması gereken alanlar da mevcuttur. Bunların başında da hiç şüphesiz ki, üçüncü ve dördüncü kuşağın dil eğitimi gelmektedir. Bununla anadil ya da yaşanılan ülke dili diyerek bireyleri bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde dil tercihine zorlamaktan ziyade her iki dilin de, yani Türkçe ve Almanca'nın birlikte geliştirildiği bir eğitim sürecinin yetersizliğini kastediyoruz. Toplumsal katılımın asgari şartı olan dil eğitimindeki bu eksikliğin giderilmesi, Almanya'da doğan Türkiye kökenli gençlerin Almanca ve Türkçe konuşulan alanlarda var olmaları için gerekli anahtarı teşvik edecektir. Kaydedilmesi gereken bir diğer sıkıntıysa, göç sürecinin neredeyse tüm külfetini çekmiş ve bugünlerde hayatını emekli olarak devam ettiren birinci göç neslinde görülmektedir. Bu kesimin günlük yaşam ve sağlık alanlarındaki ihtiyaçlarının giderilmesi için sosyal destek ve bakım programlarının geliştirilmesi önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Gelecek yıllarda yapılması gereken, yarım yüzyılda kazanılan artıların çeşitlenerek gelişmesine katkıda bulunmaktır. Almanya'da yaşayan Türk/Türk kökenli vatandaşların "gurbetçi" olarak değil de "göçmen" olarak hayatlarını sürdürdükleri gerçeğinden hareketle onların kökleriyle olan bağlarının, özellikle de dil, din ve kültür alanlarında korunmasını sağlamak, Türkiye ölçeğinde anayasal sorumluluğun yerine getirilmesiyle eş anlamlıdır. Bunu yaparken vatandaşlarımızın içinde yaşadıkları topluma yabancılaşmamaları, aksine her alanda toplumsal katılımı sağlamaları göz ardı edilmemelidir. Bunun gerçekleşmesi için çifte standarttan uzak eşitlikçi bir ortamın var olması asgari şarttır. Nihai olarak köken ile içinde yaşanılan toplum arasında dengelenmiş bir hayat, vatandaşın kendisini her iki dünyada da ifade etmesini sağlacayak, ülkeler arası sınırların çözüldüğü 21. yüzyılda Türk-Alman ilişkisinin daha da zenginleşmesini beraberinde getirecektir. ■

35.YILINDA MERKEZ BANKASI KREDİ MEKTUPLU DÖVİZ TEVDİAT HESABI SİSTEMİ

1960'lı yıllarda başlayan yurtdışına işçi göçünün sonuçlarından biri de, Türk işçilerinin Türkiye'deki ailelerine gönderdikleri dövizlerin, Türkiye'nin cari işlemler açığının finansmanı için önemli bir kaynak teşkil etmesi olmuştur. Ayrıca işçi dövizleri, Kredi Mektuplu Döviz Tevdiat Sistemi ile Süper Döviz Hesabı'nın da temelini oluşturmuştur. 2010 yılı itibariyle bu hesapların toplam tutarı 11,3 milyar TL'ye ulaşmıştır

Bülent ÇETİN *

* *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İşçi Dövizleri Genel Müdürlüğü, Uzman*

Dünden Bugüne Kredi Mektuplu Döviz Tevdiat Hesabı Sistemi

İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı Avrupa ülkeleri hızla toparlanmaya başlamış, hızlı ekonomik büyüme sonucu özellikle 1960'lı yılların başlarından itibaren başta Federal Almanya olmak üzere bu ülkelerde işgücü açığı ortaya çıkmıştır. İşgücü açığının giderilmesi amacıyla göreceli olarak az gelişmiş Avrupa ülkeleri ve çevre ülkelerle birlikte Türkiye'den de on binlerce kişi çalışmak üzere bu ülkelere işçi olarak gitmiştir. Gerek bu işçilerin sayısının zaman içinde artması, gerekse tasarruf eğilimlerinin yüksek olması işçi tasarruflarının önemli büyüklüklere ulaşmasına neden olmuştur. Döviz kaynaklarının kıt olduğu o yıllarda Türk işçilerinin Türkiye'deki ailelerine gönderdiği dövizler Türkiye'nin cari işlemler açığının finansmanı için önemli bir kaynak olmaya başlamıştır.

Ancak, 1974 yılında düzenlenen Kıbrıs Barış Harekâtının ardından Türkiye'ye uygulanan ekonomik ambargo ve petrol fiyatlarında meydana gelen artış nedeniyle döviz ihtiyacının artması, buna karşın uygulanan ithal ikameci ekonomik politikalar nedeniyle ihraç mallarının ve dolayısıyla ihracat gelirlerinin sınırlı olması ve yurtdışı piyasalardan borçlanma imkânının kısıtlı olması gibi nedenlerle Türkiye döviz kaynağı açısından çok önemli sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır. İçinde bulunulan bu durum dönemin yetkililerini alternatif döviz kaynakları bulma yönünde arayışlara yöneltmiştir. Bu arayışlar dönemin Maliye ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) yetkililerini yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının tasarruflarını ülke ekonomisine kazandırma yollarını aramaya sevk etmiştir. Bu çerçevede, yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının birikimlerini ülke ekonomisine kazandırmak ve içinde bulunulan döviz darboğazını aşmak amacıyla 1976 yılında TCMB nezdinde Kredi Mektuplu Döviz Tevdiat Hesapları (KMDTH) açılmaya başlanmıştır. Böylece, yurt dışında çalışan işçilerimizin tasarrufları TCMB aracılığıyla ülkemiz ekonomisine kazandırılmaya başlanmıştır.

Almanya'da bulunan Türk vatandaşlarının KMDTH ile ilgili döviz yatırma ve çekme işlemlerini kolaylaştırmak amacıyla Mayıs 1976'da Dresdner Bank AG ile anlaşma yapılmıştır. Zaman içerisinde işçi dövizlerinin ülke ekonomisinde artan önemi, yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarına daha iyi hizmet verebilmek ve karşılaştıkları güçlükleri ortadan kaldırmak, bu kişilerin yurtdışındaki bankalarda bulunan tasarruflarının daha büyük miktarlarda ve sürekli olarak artan bir ölçüde Türkiye'ye getirilmesini sağlayarak döviz girdilerini hızlandırmak amacıyla Eylül 1981'de TCMB bünyesinde İşçi Dövizleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

1994 yılında Türkiye'de yaşanan ekonomik kriz ve dış borçlanma imkânlarında görülen sıkıntılar sonucu yeni döviz kaynakları arama yoluna gidilmiş ve 1976 yılında KMDTH uygulamasının başlatılması ile benzer amaçlar doğrultusunda TCMB nezdinde Süper Döviz Hesabı (SDH) açılmaya başlanmıştır. Başlangıçta 3 aylık geçici bir uygulama olarak düşünülen ve yalnızca 3 yıl vadeli olarak açılabilen SDH, yüksek faiz getirisi nedeniyle gördüğü ilgi sonucu sürekli hale getirilmiştir.

1976 yılından 2000'li yılların başına kadar KMDTH ve SDH'ler Türkiye ekonomisinin döviz ihtiyacının karşılanmasında önemli bir rol üstlenmiş, uzun yıllar TCMB Brüt Döviz Rezervlerinin önemli bir bölümünü bu hesaplar oluşturmuştur. Bu hesaplar, kriz dönemlerinin atlatılmasında önemli katkılar sağlamış, TCMB'nin döviz piyasalarındaki aşırı oynaklığı azaltmasına yönelik uygulamalarına destek vermiştir. 1980 yılında 366 milyon ABD do-

ları olan KMDTH tutarı, 1990 yılında 7,5 milyar ABD doları, 2000 yılında 10,5 milyar ABD doları, 2010 yılında ise 11,3 milyar ABD doları olarak gerçekleşmiştir (Tablo 1).

YILLAR İTİBARİYLE TOPLAM KMDTH/SDH VE TCMB BRÜT DÖVİZ REZERVLERİ (MİLYON USD)		
YILLAR	KMDTH/SDH	TCMB BRÜT DÖVİZ REZERVLERİ
1976	53	992
1980	366	1.077
1985	2.678	1.020
1990	7.541	5.972
1995	11.559	12.391
2000	10.514	22.172
2005	15.578	50.515
2010	11.345	80.721

Tablo 3. Yıllar İtibariyle Toplam KMDTH/SDH ve TCMD brüt döviz rezervleri (milyon USD)

Ancak, 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası gerçekleştirilen yapısal reformlar, uygulanan sıkı para ve maliye politikaları sonucu Türkiye ekonomisi yapısal bir dönüşüm göstermiş, ekonomiye duyulan güvenin artması sonucu Türkiye'nin döviz kaynaklarına ve döviz piyasalarına erişimi artmıştır. Bu gelişmeler sonucunda Türkiye'ye giren döviz miktarının artması ile birlikte TCMB döviz rezervlerini, Türk Lirası karşılığı döviz alarak hızla artırmaya başlamış, 2000 yılında 22,1 milyar ABD doları olan TCMB döviz rezervleri 2010 yılı sonunda 80,7 milyar ABD dolarına ulaşmıştır. TCMB'nin döviz rezervlerini artırmasıyla birlikte KMDTH ve SDH'lere olan ihtiyaç geçmiş dönemlere göre azalmış ve bu hesaplara uygulanan faiz oranları kademeli olarak düşürülmüştür. Gerek alternatif yatırım araçlarının ve bankacılık sisteminin gelişmesi, gerekse yapılan faiz indirimleri sonucu söz konusu hesaplar eski cazibesini yitirerek 2005 yılındaki 15,6 milyar ABD doları düzeyinden 2010 yılında 11,3 milyar ABD dolarına gerilemiştir. Ancak, yurt dışında yaşayan, özellikle 1. ve 2. kuşak Türk vatandaşları için, TCMB'ye duyulan güvenin de etkisiyle, bir alternatif olma özelliğini sürdürmektedir.

KMDTH Sistemi Nedir?

KMDTH/SDH; TCMB tarafından geliştirilen sisteme göre işleyen, yurt dışında ikamet eden, oturma veya çalışma izni ya da hakkı bulunan, geçerli T.C. kimliğine sahip T.C. vatandaşları veya 5203 Sayılı Kanunla Tanınan Hakların Kullanılmasına İlişkin Belge'ye sahip gerçek kişiler tarafından TCMB nezdinde, belirlenmiş yabancı para cinsleri üzerinden açılan mevduat hesaplarıdır.

Hesaplar karşılığında, hesap sahipleri adına Kredi Mektubu veya Süper Döviz Hesap Cüzdanı düzenlenmektedir. KM, KMDTH açılması karşılığında düzenlenen, hesabında kayıtlı miktardaki yabancı paranın, TCMB tarafından ilgilisine ödenebilmesini sağlayan belgedir. SDHC ise, SDH açılması karşılığında düzenlenen, hesabında kayıtlı miktardaki yabancı paranın, TCMB tarafından ilgilisine ödenebilmesini sağlayan hesap cüzdanıdır.

21. YÜZYILIN RÖNESANSINI YARATMAK

Yurt dışında staj hareketliliğine katılanların mesleki yaşamlarında çok olumlu davranışları gelişmekte; küresel düşünmeyi ve sisteme global bakmayı öğrenmektedirler. Diğer taraftan yurt dışına giden öğrencilerin neredeyse tamamına yakını işgücü piyasasında aranan eleman niteliği kazanmaktadır. Bu hareketlilik bu gençlerin istihdamını kolaylaştırmakta ve çağın gerekli bilgi ve becerileriyle donanmış bu gençlere yeni bir dünyanın kapısını açmaktadır.

Fatih HASDEMİR *

* *Dr., Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanı*

Leonardo da Vinci Programı

Mesleki eğitim kurum ve kuruluşlarında, iş yerlerinde, iş yaşamında ve hayatın tamamında özgürleştirmeye imkân veren yaratıcılık ve yenilikçilik için Leonardo da Vinci gibi düşünebilmenin yolu, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı) tarafından yürütülmekte olan Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) programına katılmak ve bu program altında yer alan faaliyetler çerçevesinde projeler üreterek değişim hareketliliğine katılmaktan geçmektedir. Bu değişim hareketliliğine katılan yararlanıcıların kendi hayatlarında da büyük değişimlerin olacağı kaçınılmaz hale gelmektedir. Türkiye'nin küçük bir beldesinde bulunan bir Endüstri Meslek Lisesi Motor Bölümü öğrencilerinin Almanya'da Mercedes fabrikasında 39 hafta staj hareketliliğine katılması ve bu staj sonunda kendilerine verilen staj belgesinin Avrupa Birliği'nin her tarafında geçerli olması, bu gençlerin hayatında çığır açmak anlamına gelir. Bulunduğu İlçe'den daha İlçe'nin bağlı olduğu şehre inmemiş bir gencin Mercedes'te staj yapması bu genç için bir rönesanstır. Leonardo da Vinci Programı tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de programa katılan tüm kurum ve bireylerin hayatında değişimin ve rönesansın adıdır.

Günümüz mesleki eğitim kurumlarının ve iş dünyasının akademik bilgilerle donatılmış lise ve üniversite mezunlarına ihtiyaçları olduğu konusunda ısrar etmek artık mümkün değildir. Artık iş dünyasının ihtiyaçları salt bilgi ile çözülemez hale gelmiştir. Bilgiden daha fazlası gerekmektedir: cesaret, eleştirel düşünme, yaratıcılık, yenilikçilik, hayal gücü, organizasyon yeteneği vb.

Yaratıcı yeteneklerinizi daha ileri düzeylere taşımak, hayal gücünüzü kullanarak analitik düşünme ve üretme yöntemlerini uygulamak, yeni fikirler üretme yetenek ve kapasitenizi genişletmek, zihin haritaları oluşturarak bunları gerçeğe dönüştürmek, sistemli düşünmeyi öğrenerek problem çözme yaklaşımlarını uygulamalı olarak gerçekleştirmek ve sürekli yenilik ile kendinizi beslemek istiyorsanız, yapmanız gereken tek şey Leonardo da Vinci Programı ile tanışmaktır. Leonardo gibi düşünmek artık sizin için bir düşünce değil, bir yaşam biçimi olabilir.

Öğrenme bireysel bir davranıştır. Siz istemedikten sonra hiç kimse size bir şey öğretemez. Projeler ve staj hareketlilikleri öğrenmenin en iyi araçlarından biridir. Bu faaliyetlerde yer alan bir birey, işin mutfağına girmekte ve üretim aşamasının tamamında yer almaktadır. Bilmeyi, öğrenmeyi, yapmayı ve uygulamayı öğrenmektedir. Bu süreç Leonardo projelerinin olmazsa olmazıdır.

Dünya küçülmüştür. Küresel pazarda yer almak için küresel düşünmek ve küresel ilkeleri bilmek zorundasınız. Kurumunuzu ve kendinizi küresel köye açmadığınız sürece, görünür olamazsınız. Görünürlük her şeydir. Var olmak için görünür olmak zorundasınız. Görünür olmanın yolu da projelerden ve hareketlilikten geçmektedir. Kendinizin ve kurumunuzun potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı düşünüyorsanız, Leonardo gibi deha olmanıza gerek yok, sadece O'nun gibi düşünmeniz yeter.

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Leonardo da Vinci Programı sayesinde, programa katılan birey ve kurumlara; doymak bilmeyen bir merak ve sürekli arayışı (Curiosita); azimli ve kararlı çalışılarak edinilen bilgilerin hayata yansıtılmasını (Demostrazione); sürekli deneyimleyerek akılda tasavvur etmeyi ve duyusal alanda gelişmeyi

(Sensazione); belirsizliklerden ve çelişkilerden net gerçeklere erişmeyi (Sfumato); tüm beyin fonksiyonlarını kullanarak ve hayal etmenin yaratıcı gücünü ön plana çıkararak bilim, sanat ve hayat arasında denge kurmayı (Arte/Scienza); vücut dengesini mükemmel kullanabilmeyi (Corporalita) ve her şeyin zincirleme birbirine bağlı bir sistem bütünlüğü içinde meydana geldiğini görmeyi ilgilendiren yetenekleri uygulamalı olarak edinmelerine imkân vermektedir.

Bu çerçevede staj hareketliliğine katılan öğrencilerin aldıkları eğitimin ne kadar işlerine yaradığı, bu öğrencilerin eğitim sonrası davranışlarının ne şekilde değişiklik gösterdiği, eğitimli işgücü oluşturmada bu programların yarattığı etkiye ilişkin görüşlerinin nasıl olduğu kendi hazırladıkları raporlardan alınarak aşağıda verilmiştir. Sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, yukarıda açıklanan Leonardo yaklaşımının ne kadar önemli olduğu görülecektir.

Mesleki eğitim alanında dil yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ortak bir terminolojinin oluşturulması, özellikle gençler için temel mesleki eğitimin desteklenmesi ve teşvik edilerek yarının mesleklerine hazırlanma ve teknolojik değişimlere uyuma destek olunması hedefi doğrultusunda, LdV Programından, temel mesleki eğitim alanlar ile yeni mezunlar, işsizler veya çalışanlar da yararlanmaktadırlar. Bu alanda yapılan projeler, yararlanıcıların 2 haftadan 39 haftaya kadar mesleği ilgilendiren alanlarda yapılan Staj Hareketliliğini kapsamaktadır.

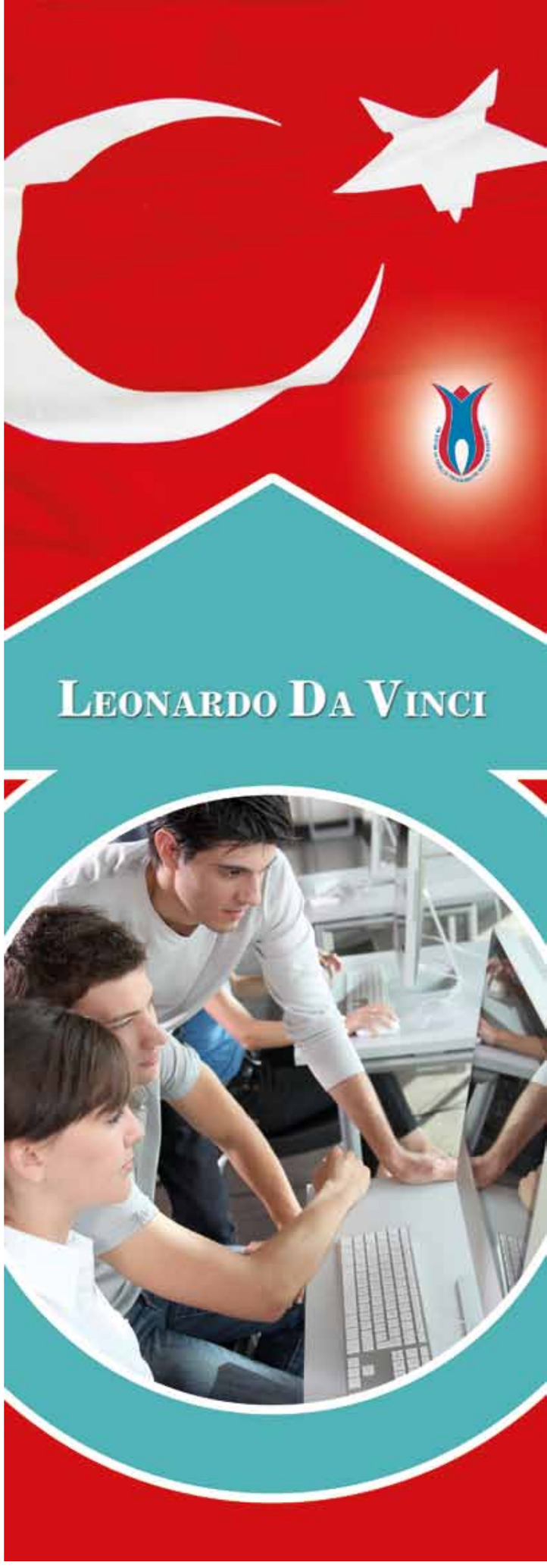
Staj Hareketliliği Anket Sonuçları

2007, 2008, 2009 ve 2010 yıllarında değişim hareketliliğine ve staj programına katılan yararlanıcılara uygulanan anketlerin sonuçları bağlamında genel bir değerlendirmeye ulaşılmış olup, aşağıda bu değerlendirmelerin bazı spesifik sonuçları ele alınmıştır.

Yararlanıcıların tamamına; değişim sürecinin genel durumu ve bu faaliyeti seçmelerinin kişisel sebepleri sorulmuştur. 2007 yılında tüm katılımcıların % 89,98'i; 2008 yılında % 90.47'si; 2009 yılında % 92.19'u ve 2010 yılında ise % 91,08'i faaliyete katılmayı bilinçli olarak seçtiklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre, yararlanıcılar bu tür faaliyetlere katılmanın hayatlarında çok olumlu değişikliklere yol açacağını bilmektedirler.

Ayrıca, tüm yararlanıcılara, yeni bir mesleki eğitim ve/veya hayat boyu öğrenim sistemini öğrenip öğrenmedikleri sorulmuştur. 2007 yılı katılımcılarının % 90.06'sı, 2008'de % 89.12'si, 2009'da % 90.53'ü ve 2010'da ise % 89.69'u yeni bir mesleki eğitim sistemini görme şansı bulduklarını, bu sistemi tanıyarak öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Buna göre, daha önceden bildikleri bir sitemin dışında, Avrupa boyutunda yeni bir sistemi öğrenerek sahip oldukları kapasiteyi oldukça genişletmişlerdir.

Değişim ve staj hareketliliğine katılan yararlanıcılara, ilgili oldukları eğitim alanlarına ait yeni teknolojilerle, yeni tekniklerle, yeni yöntemler ve içeriklerle karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur. 2007 yılında katılımcıların % 87.69'u, 2008'de % 86.99'u, 2009'da % 87.39'u ve 2010'da da % 86.67'si bu soruya "tamamen katılıyorum" şeklinde olumlu cevap vermişlerdir. Buradan da görüleceği üzere, hareketliliğe katılan yararlanıcılar alanlarıyla ilgili olarak yeni teknolojiler, teknikler, yöntemler ve içeriklerle uygulamalı olarak bire bir ilgilenmişler, bu yeni öğrenilenleri döndüklerinde iş hayatlarına yansıtmışlardır.



Yararlanıcılara, faydalı öğretim gereçleri ve konuyla ilgili dokümanlar toplayıp toplamadıkları sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 86.21'i, 2008'de % 85.96'sı, 2009'da % 86.47'si ve 2010'da da % 84.78'i bu soruya olumlu cevap vermişlerdir. Bu sonuç, yararlanıcıların ülkeye dönerken yararlı ve gerekli araç gereç ve dokümanı da beraberlerinde getirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu kendileri için çok önemli bir arşiv ve referans niteliğindedir.

Yararlanıcılara, yabancı dil becerilerini geliştirip geliştirmedikleri sorulmuştur. 2007 yılında katılımcıların % 70.19'u, 2008'de % 73.08'i, 2009'da % 71,2'si ve 2010'da % 71.78'i dil becerilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Görüleceği gibi, yurt dışında bulunmak, orada anadili kullanan insanlarla birlikte çalışmak dil becerilerinin geliştirilmesine oldukça önemli katkılarda bulunmaktadır. Genel anlamda, tüm programlar çerçevesinde yurt dışına giden yararlanıcıların dil kullanımlarında anlamlı düzeyde gelişmeler olduğu gözlemlenmektedir.

Yararlanıcılara, kendi meslek alanlarında dil yeterliklerini geliştirip geliştirmedikleri sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 67.88'i, 2008'de % 70.62'si, 2009'da % 68,2'si ve 2010'da % 67.88'i mesleki dil becerilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Ülkemizde mesleki alanda dil öğrenmenin oldukça düşük düzeyde seyretmekte olduğu düşünüldüğünde, bu staj ve hareketliliğin ne kadar önemli olduğu anlaşılacaktır. Şu anda gerçek anlamda mesleki dil öğrenmenin gerçekleştirildiği tek alan hemen hemen bu hareketlilik değişimleridir.

Yararlanıcılara, gelecekteki ortak çalışmalara yönelik olarak bulundukları ülkedeki mesleki kuruluşlarla faydalı temaslarının olup olmadığı sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 86.93'ü, 2008'de % 85.01'i, 2009'da % 86.78'i ve 2010'da % 86.38'i bu soruya olumlu cevap vermişlerdir. Yararlanıcılar, hareketlilik ve staj sürelerini tamamlayıp ülkeye döndükten sonra da ileriye yönelik çalışmalarını sürdürmede çok istekli davranmakta ve bunun için de yurt dışı ile sürekli temas halinde bulunmaktadırlar.

Yararlanıcılara, geliştirilecek ortak ağlara katılmayı planlayıp planlamadıkları sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 86.93'ü, 2008'de % 85.01'i, 2009'da %90.96'sı ve 2010'da % 87.83'ü bu konuda planları olduğunu açıklamışlardır. Anlaşılacağı üzere, değişim başlamıştır ve artık bundan dönüş yoktur.

Yararlanıcılara, mesleki eğitim alanındaki eğitim ve öğretimi şimdi daha iyi anlayıp anlamadıkları sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 90.81'i, 2008'de % 90.31'i, 2009'da % 90.97'si ve 2010'da % 89.92'si şu anda mesleki eğitim öğretim sürecini hareketlilik ve staj faaliyetinden sonra daha iyi anladıklarını ifade etmişlerdir. Yararlanıcılar bir karşılaştırma fırsatı bulmuşlar ve ülkemiz mesleki eğitiminde nelerin olması gerektiği konusunda önemli bilgi ve belgeler edinmişlerdir.

Yararlanıcılara, işgücü piyasası ve sanayinin taleplerini şimdi daha iyi anlayıp anlamadıkları sorulmuştur. 2007 yılında yararlanıcıların % 88.43'ü, 2008'de % 87.02'si, 2009'da % 87.85'i ve 2010'da % 87.83'ü bu soruya olumlu cevap vermişlerdir. İşgücü piyasası ve sanayiden kopuk bir eğitim düşünülemeyeceğine göre, bu değişim hareketliliği ve staj programı bir atölye eğitimi niteliğinde olup, bireyleri işgücü piyasasına tam donanımlı olarak hazırlayan laboratuar işlevi görmektedir.

Bu yurtdışı değişim hareketliliği ve staj faaliyetlerinin yurtdışı tecrübe fırsatı sunmaya katkısı; kendini, kendi kültürünü, diğer kültürleri tanımaya ve kültürel ve mesleki alışverişe katkısı; bireysel gelişime katkısı; mesleki hayata girişe katkısı; Avrupa Birliği fikrindeki değişime katkısı konularında da yararlanıcılara sorular yöneltilmiştir. Yararlanıcılar çok yüksek bir yüzde ile bu sorulara "tamamen katılıyorum" şeklinde olumlu cevaplar vermişlerdir.

Bu durum, aşağıda sonuç bölümünde de ifade edileceği üzere, yararlanıcıların yaşamlarında gerçek anlamda bir rönesansa yol açmaktadır. Yaparak, yaşayarak, uygulayarak, yansıtarak, sonuç alarak öğrenmek suretiyle adeta yeniden doğmaktadırlar.

Mesleki Eğitim ve Staj

Özünlü'nün "Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğrenci Uygulama Becerilerinin Artırılması: AB Hayatboyu Öğrenme Programı Uygulamaları" adlı araştırmasında da belirttiği üzere, ilgili sektör işletmelerinde yapılan stajlar, öğrencilere çalışma ortamlarını yakından tanıma ve gerçek iş tecrübesi kazanma fırsatı verirken, okul ve sektör mensuplarına da karşılıklı olarak birbirlerinin sorunlarını anlama ve bu sorunların çözümünde ortak davranışlar geliştirme olanağı sunmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim görenlerin işletmelerde staj, işbaşında eğitim ve uygulama eğitimlerinde bulunmalarının önemli yararları vardır. Öğrenciler işletmelerde gözlem yapmakta, sosyal davranış tarzlarını görmekte, pratiklerini geliştirmekte ve teknolojinin son durumunu öğrenebilmektedirler. Leonardo da Vinci projeleriyle yurt dışında staj yapan mesleki ve teknik eğitim öğrencisi katılımcıların yurt dışındaki stajlarından olumlu derecede etkilendikleri, mesleki yeterliklerini artırdıkları ve gelecek beklentilerinin arttığı görülmüştür.

Sonuç olarak, yurt dışında staj hareketliliğine katılan yararlanıcıların mesleki yaşamlarında çok olumlu davranışların geliştiği ve küresel düşünmeyi ve sisteme global bakmayı öğrendikleri görülmüştür. Diğer taraftan yurt dışına giden öğrencilerin neredeyse tamamına yakını işgücü piyasasında aranan eleman niteliği kazanmıştır. Bu hareketlilik bu gençlerin istihdamını kolaylaştırmakta ve çağın gerekli bilgi ve becerileriyle donanmış bu gençlere yeni bir dünyanın kapısını açmaktadır. Bu gençler adeta yeniden doğmaktadırlar.

Türk Ulusal Ajansı'nın kuruluşuyla birlikte, mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin umudu ve amacı haline gelen Leonardo da Vinci Programı ve staj hareketliliği yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Daha çok gencin kendi rönesansını yaratması için, staj hareketliliğine daha fazla sayıda öğrencinin katılmasında önemli faydaların olduğu kaçınılmazdır. Hem AB'nin saygın bir üyesi olabilmek, hem de bir dünya vatandaşı olarak nerede olursa olsun işini kurup yaşamını devam ettirebilmek için, kısaca Lizbon Stratejisinde belirtilen hedefleri gerçekleştirmek için, mesleki ve teknik eğitime önem vermek kaçınılmaz bir gerçektir ve bunun yollarından biri de Leonardo da Vinci programıdır.

TÜRKİYE'DE TERSİNE BEYİN GÖÇÜ
GEÇMİŞE VE GÜNÜMÜZE BAKIŞ

Beyin göçü, özellikle eğitim amacıyla yurt dışına giden ve daha sonra geri dönmeyen öğrenciler yoluyla gerçekleşmektedir. Yurt dışında eğitim görmeye giden öğrencilerin geri dönüşünü zorlaştıran etkenler arasında özellikle politik ve ekonomik istikrarsızlık gibi unsurlar yer alırken, yurt dışında kalmak istemelerinde ise sosyal ve kültürel ortam, meslekte yükselme imkânı, sosyal güvence ve ailevi nedenler gibi sebepler bulunmaktadır

Yaprak KURTSAL *

* *TEPAV, Araştırmacı*

Nitelikli İşgücü ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi

Gelişmekte olan ülkeler için beyin göçünün ekonomik kalkınmanın önemli unsurlarından biri olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle araştırma ve geliştirme çalışmaları için gerekli olan "transnasyonel" işgücü, teknolojik ilerlemenin de önemli bir kaynağı olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda akademi dışındaki pazarlama, işletme ve benzer sektörlerde yabancı işgücünün bulunmasının inovasyon ve verimliliği arttırdığı düşünülmektedir. Ayrıca, yabancı işgücünün, geldikleri ülke ile bağlantıları üzerinden kolektif çalışmalara ve eğitim sirkülâsyonuna olan etkileri de özellikle kalkınmakta olan ekonomiler için büyük önem teşkil etmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere, beyin göçü alan ülkelere, nitelikli yabancıların belki de en büyük faydası ileri teknoloji alanlarındaki yenilikçilik etkisidir. İleri teknoloji ve bilim ile ilgilenen yabancı grupların göç ettikleri ülkelerdeki eğitim ve özel sektör kurumlarını daha yakından tanıyarak başarıya taşıdıkları görülmektedir.[1] Bu nedenle Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nin en büyük teknoloji girişimlerinin bulunduğu Silikon Vadisi'ne baktığımızda çok yüksek oranda yabancı doğumlu işgücünün mevcut olduğunu görmekteyiz.

Türkiye'yi incelediğimizde ise yabancı işgücünden henüz yeterince faydalanılamadığını görmekteyiz. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde Ar-Ge harcamalarının GSMH'ye oranı yaklaşık % 2 iken; Türkiye'de bu oran 1990 yılında % 0,33'ten 2007'de % 0,73'e çıkmıştır.[2] Bu noktada, iktidardaki Adalet ve Kalkınma Partisi'nin 2023 hedefleri arasına Ar-Ge harcamalarının GSMH oranını % 3'e çıkarmayı da eklemiş olduğunu söylemekte fayda vardır. Bilim ve teknoloji dallarında bu seviyede bir büyüme ise ancak Türkiye'deki akademik çalışmaların ve teknoloji şirketlerinin dünya ile bağlantılarının geliştirmesi ile mümkün olabilecektir.

Türkiye'de Beyin Göçü Sürecinin Gelişimi

Türkiye'de beyin göçü süreci 1960'ların başından itibaren başlamıştır. Bu süreç 1970'lerde önemli sayıda göçmenin Batı Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerine göç etmesiyle devam etmiştir. 1956 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ortak Pazar ülkelerinin hukuksal varlığına kavuşmuş olmasıyla beraber bu ülkeler birer göç bölgesi haline de gelmişlerdir. Özellikle Batı Almanya'ya olan göç akımı 1961 yılında Türkiye ve Almanya arasında imzalanan "İşgücü Alımı Anlaşması" ile başlamış, 1963'te imzalanan "Avrupa Ekonomik Topluluğu Ortaklık Anlaşması" ile de hız kazanmıştır. 1960'lar boyunca Türkiye'de yaşanan politik değişim esnasında ise yeni anayasa ile Türk vatandaşlarının yurt dışına göç etmeleri kolaylaştırılmıştır. İki ülke arasında imzalanan bu antlaşma ile Almanya geçici vasıfsız işçi ihtiyacını, misafir Türk işçileri ile karşılamıştır. Türkiye bu gibi anlaşmaları Fransa, İsveç, Avusturya, Belçika ve Hollanda gibi diğer bazı Avrupa ülkeleri ile de imzalamıştır.[3] Bu dönemde bu işçilerin kazandıkları vasıflar ile Türkiye'ye dönmeleri ve Türkiye'de bu vasıflarını kullanarak ekonomiye yeniden yön vermeleri amaçlanmıştır. Ancak, bu işçilerin çok büyük bir çoğunluğu söz konusu ülkelere yerleşmiş, ailelerini de bu ülkelere taşımışlardır. Türkiye'nin 1960'lardan günümüze göç hareketleriyle ilgili sürecinin Tablo 1'deki gibi olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1. Türkiye'den Avrupa'ya yönelen göç hareketleri

Türkiye'den Avrupa'ya göç hareketleri işçi göçü ile başlayıp, işçilerin Türkiye'de kalan ailelerini yanlarına aldırmaları ile devam etmiş, 1980 sonrasında ise politik mülteci ve kaçak göç boyutu ortaya çıkmıştır.

KAYNAK: İÇDUYGU, 2004

TÜRKİYE'DEN AVRUPA'YA YÖNELEN GÖÇ HAREKETLERİ	
Yıllar	**Göçün çeşidi**
1961 – 1975	İşçi Göçü
1975 - bugün	+ Aile birleşimi ve evlilik göçü
1980 - bugün	+ Kaçak göç ve sığınmacılar
1980 - bugün	+ Türkiye üzerinden Avrupa'ya yönelen transit göç

Özellikle 1970'lerin sonlarından itibaren ise Türkiye'den gelişmiş ülkelere yönelen göç akımlarının, vasıfsız işçilerin göçünden ziyade yetenekli, vasıflı, eğitimli kişilerin, özellikle de araştırmacı ya da üniversite öğrencilerinin göçü şeklinde gerçekleşmeye başladığını söylemek mümkündür. 1960'ların başında göç eden işgücünün içinde kalifiye işçilerin oranı % 30'lar civarında olmuş iken, bu oran işçi alımının durdurulduğu 1975 sonrası dönemde % 50'leri geçmiştir. Bu süreçte Avrupa ve ABD vasıflı işgücü talebinde başı çekerken, vasıfsız işçi alımı ise neredeyse durma noktasına gelmiştir. 2008 verilerine baktığımız zaman ABD'ye en çok öğrenci gönderen ilk 10 ülke arasında Türkiye'nin sekizinci sırada yer aldığı görülmektedir.[4]

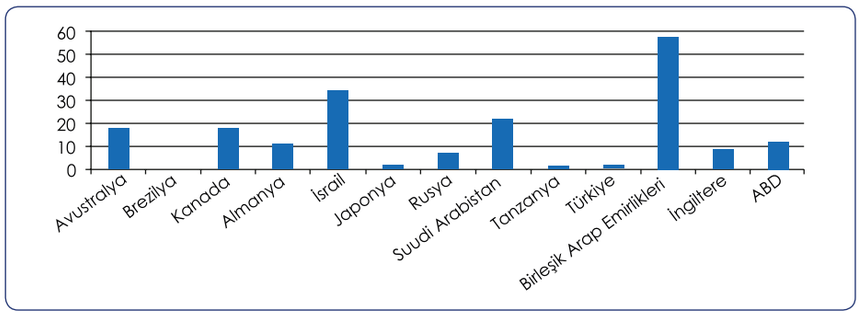
Sürecin Gelmiş Olduğu Nokta ve Beyin Göçünü Tersine Çevirmek için Başlatılan Uygulamalar

Bugünkü tabloya bakıldığında ise Türkiye'de beyin göçünü durdurmak ya da tersine çevirmek adına çeşitli çalışmalar yürütüldüğü halde, konu ile ilgili somut bir politika uygulanmadığını söylememiz mümkündür. Grafik-2'ye baktığımız zaman, ülkelerde mevcut olan yabancı doğumlu işgücünün Türkiye ile diğer bazı ülkeler arasında nasıl farklılık gösterdiğini görebilme fırsatı elde ediyoruz. 2010 yılında Türkiye'de bulunan yabancı doğumlu işgücünün diğer pek çok ülkeye göre daha düşük seviyede olduğunu görmekteyiz. 2010 yılında İsrail'de işgücünün % 39'u, Birleşik Arap Emirlikleri'nde % 67'si, Suudi Arabistan'da ise % 28'i yurt dışı doğumlu iken, Türkiye'de bu rakam % 1,9'dur.

Grafik 1. 2010'da ülkelere göre yabancı doğumlu işgücü (%)

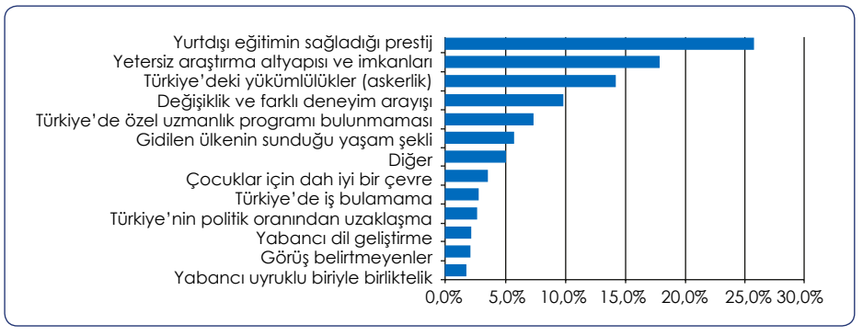
2010 yılında İsrail'de işgücünün % 39'u, Birleşik Arap Emirlikleri'nde % 67'si, Suudi Arabistan'da ise % 28'i yurt dışı doğumlu iken, Türkiye'de bu rakam % 1,9'dur.

KAYNAK: DÜNYA BANKASI



Türkiye'de beyin göçü özellikle eğitim amacıyla yurt dışına giden ve daha sonra geri dönmeyen öğrenciler yoluyla gerçekleşmektedir. Yurt dışında eğitim görmeye giden öğrencilerin geri dönüşünü zorlaştıran etkenler arasında özellikle politik ve ekonomik istikrarsızlık gibi unsurlar yer alırken, yurt dışında kalmak istemelerinde ise sosyal ve kültürel ortam, meslekte yükselme imkânı, sosyal güvence ve ailevi nedenler gibi sebeplerin bulunduğu tespit edilmiştir.[5] Tansel ve Güngör (2003) ise ülkemizden eğitim için yurt dışına giden örneklemin geri dönmelerine engel teşkil eden en önemli sebepleri ortaya çıkarmışlardır. Grafik-2'ye baktığımızda, yurt dışına gidenlerin yurt dışını tercih etme sebepleri arasında yurt dışı eğitimin sağladığı saygınlık ilk sırada yer alırken, yetersiz araştırma ve altyapı imkânı ile Türkiye'deki yükümlülükler gibi sebepler de bunu takip etmektedir.

Son yıllarda ise, Türkiye'de, beyin göçünü tersini çevirmeye yönelik çalışmaların önemi giderek daha çok benimsenmeye başlanmış olup, bu konuda çeşitli girişimlerde bulunulmaya başlanmıştır. Örnek vermek gerekirse, yabancıların Türkiye'de çalışma izni alma süreçleri son yıllarda büyük ölçüde kolaylaştırılmıştır. Uzun yıllardır süreci zorlaştıran bürokratik işlemler internetten işlem yapılabilmesi yolu ile büyük ölçüde çözülmüş



Grafik 2. Yurt dışı tercihinin sepebleri (%)

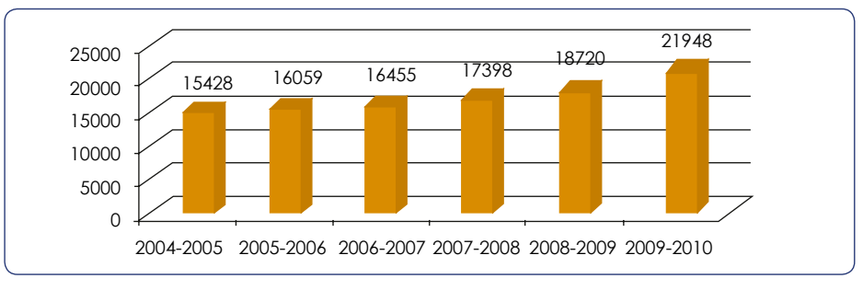
Türkiye'den yurt dışına gidenlerin yurt dışını tercih etme sebepleri arasında yurt dışı eğitimin sağladığı saygınlık ilk sırada yer alırken, yetersiz araştırma ve altyapı imkânı ile Türkiye'deki yükümlülükler gibi sebepler de bunu takip etmektedir.

KAYNAK: TANSEL VE GÜNGÖR, 2003

ve geçmişte 90 güne kadar varabilen bekleme süreleri, bir ya da iki haftaya kadar indirilebilmiştir. Bunun yanı sıra, Türkiye'de özellikle son yıllarda Türk üniversitelerinde eğitim gören yetenekli yabancı beyinleri ülkede tutmaya yönelik bir takım çalışmalar başlatılmıştır.

Türkiye'de yüksek öğrenim kurumlarında eğitim gören yabancı öğrencilerin sayısına baktığımızda, son beş yıl içerisinde % 36,6 artış olduğunu ve sayılarının 22 bin civarına ulaşmış olduğunu görmekteyiz (Grafik-3). Her ne kadar bu artış olumlu bir gelişme olsa da, yabancı öğrencilerin toplam öğrenci sayısı içerisindeki yüzdesi oldukça düşüktür. Öyle ki bu oran, 2004-2005 öğretim yılında % 0,7'den, 2009-2010 öğretim yılında % 0,6'ya düşmüştür. Yabancı öğrencileri nitelikli insan kapasitesinin bir parçası haline getirmeyi politikalarına dâhil edip hedef haline getiren ülkelere göre bu rakam oldukça düşüktür.

Son dönemde ülkemizde tanık olduğumuz önemli gelişmelerden bir diğeri de yürütülmekte olan mevzuat çalışmalarıdır. 2001 yılında yürülüğe giren ve 2023 yılına kadar uzatılması gündemde olan 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri (TGB) Kanunu ve 2008 yılında yürürlüğe giren 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Des-



Grafik 3. Yıllara göre yabancı öğrenci sayısı

Türkiye'de yüksek öğrenim kurumlarında eğitim gören yabancı öğrencilerin sayısı son beş yıl içerisinde % 36,6 artış göstererek 22 bin civarına ulaşmıştır.

KAYNAK: ÖSYM, İstatistikler

teklenmesi Hakkında Kanun ile Ar-Ge harcamaları ve Ar-Ge projelerinde görev alan yüksek nitelikli personelin çalışacağı uygun ortamı hazırlamak için ilk adımlar atılmıştır. Söz konusu kanun ile işletmelerin Ar-Ge ve yenilik harcamalarının tamamının gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulması, Ar-Ge ve yenilik projelerinde çalışan Ar-Ge ve destek personelinden doktoralı olanlar için % 90'ının, diğerleri için % 80'inin gelir ve vergilendirmeden indirilmesi hedeflenmiştir.

Türkiye'de son yıllarda beyin göçünü engellemeye yönelik çalışmalar hız kazanmış olsa da hala somut stratejiler ve politikalar bulunmamaktadır. Türkiye'nin yeni bir göçmen politikası çerçevesi geliştirmesi ve somut yol haritaları ile beyin göçünü tersine çevirmeye yönelik adımlar atması bu kapsamda büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

[1] David M. Hart, "Understanding immigration in a national systems of innovation framework" Science and Public Policy, 34 (2007).
[2] TÜİK, 2008 Yılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri Araştırması.
[3] Bakırtaş ve Kandemir, 2010. Gelişmekte olan Ülkeler ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği, Eylül 2010. Cilt:18, No:3. Kastamonu Eğitim Dergisi. 961-974.
[4] Institute of International Education, Open Doors Report 2009 (23)
[5] Giannoccolo, Pierpaolo, 2009. The Brain Drain: A Survey of the Literature.

TÜRK SİNEMASINDA DIŞ GÖÇ

Göç sürecini işleyen filmlerin konuları ve göç sürecinin aşamaları arasında yoğun bir ilişki vardır. Başlangıçta Türk göçmenlerin Avrupa'ya ilk gidişlerinde yaşananlar ve geride bırakılan ailelerin yaşadıkları, daha sonraki dönemlerde ise aile birleşimlerinin ardından ailelerin ve özellikle kadınların göç edilen ülkedeki deneyimleri ve artık göç edilen ülkede yerleşik hale gelmiş olan göçmenlerin yaşamları irdelenmeye başlanmıştır.

Filiz GÖKTUNA YAYLACI *

* *Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, Öğretim Görevlisi*

Türkiye'den Avrupa'ya giden göçmenlerin 50 yılın ardından yaşadıkları toplumda daha yerleşik hale gelmeleri, bir yandan evlilikler ve yasadışı yollarla göçün sürüyor olması, diğer yandan Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliğine ilişkin tartışmalar, göç süreci ve göçmenlere yönelik ilgiyi canlı tutmaktadır. Bir taraftan toplumsal ve siyasal çerçevede Batı Avrupa ülkelerinin İkinci Dünya Savaşı sonrasında gerçekleştirdiği hızlı endüstrileşme sürecinin en önemli aktörlerinden olan Türk göçmenleri hatırlanırken diğer taraftan özellikle Fatih Akın'ın Duvara Karşı filmi ile Altın Ayı ödülü almasıyla birlikte dış göç bağlamında sinema yeniden gündeme gelmiştir.

Göç, taraf olan ülkelerin bütününü etkileyen çok boyutlu bir olgudur. Günümüzde Türkiye nüfusunun yaklaşık % 6'sının ülke dışında, 5 milyonun üzerinde Türk kökenli göçmenin ise Batı Avrupa ülkelerinde yaşadığı bilinmektedir. Göç; göç edeni, geride bıraktıklarını, göç edilen ülkedeki insanları etkileyen ve dönüştüren bir süreçtir. Kendisi de Belçika'da yaşayan göçmen kökenli bir akademisyen olan Altay Manço'nun ifade ettiği gibi[1] psikolojik olarak göç, zorunlu ve sancılı bir yeniden toplumsallaşma işlemiyle eşdeğerdedir ve bireyi kimi zaman yabancı grup, dil, kültür ve değerlerle karşı karşıya bırakırken kimi zaman da ırkçılığa ve toplumsal dışlanmaya maruz bırakır. Göç eden insanlar, ister istemez öz kültürlerinin hızlı değişimi ile karşı karşıya kalırlar; çocuklarının da başka kültürlere dönük oluşlarıyla yüzleşirler. Bu durum, aile içi çatışmaya, dolayısıyla yetişkinlerde ve gençlerde davranış ya da ruh sağlığı bozukluklarına da neden olabilmektedir.

Bütün boyutları ve söz konusu sonuçlarıyla göç, sanatın da ilgisiz kalamayacağı çekici ve verimli bir alan olma niteliği taşımaktadır. Esen'in[2] belirttiği gibi yaşanan toplumsal değişimler bir yandan sinemanın yapısında değişiklikler yaratırken öte yandan da filmlerde işlenen konuları etkilemekte, aynı zamanda sinemanın işlediği konular da izleyiciyi etkileyerek onların düşünce yapılarının değişime uğramasına yol açmaktadır. Düşüncelerdeki değişiklik toplumsal gelişmeye kaynaklık etmekte, sinema ve toplum karşılıklı olarak değişmektedir. Göç ve sinema bağlamında da bu etkileşimin güçlü bir biçimde var olduğu söylenebilir. Toplum ile sinema arasındaki dinamik ilişkinin sonucunda göç süreci ve göçmenlerin yaşamları sinemada da kendisine yer bulmuştur. Bir endüstri ve aynı zamanda bir kitle iletişim aracı olarak sinema toplumsal yapının bir ürünüdür ve toplumdan etkilenirken toplumu etkileyen bir işlev de görür. Türk dış göç sürecinin toplumsal ve kültürel boyutları ile yaşanan toplumsal değişim, toplumsal gerçekliğin en önemli temsil araçlarından biri olan sinemaya da doğal olarak yansımıştır.

Aslında Türk sineması daha ilk yıllarından itibaren "göç" ve "göçmen" olgusuyla yoğrulmuştur. Örnek vermek gerekirse, Türk sinema sektörünün Sigmund Weinberg, İpekçi ailesi, Erman Ailesi, Şerif Gören, Metin Erksan, Atıf Yılmaz, Halit Refiğ, Yılmaz Güney gibi öncüleri göçmendirler ve bir göç kültürüne sahiptirler[3]. Türk sinemasında yurtdışına göçe ilişkin ilk izlere 1960'ların sonu ve 70'lerin başında rastlanabilir. **Bitmeyen Yol** (1966-Duygu Sağıroğlu)'da görülen İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)'nun Almanya çağrısı, **Umut** (1970-Yılmaz Güney) filmindeki Cabbar'ın yabancı ülkelerin cazip reklamlarına bakışı, **Baba** (1971-Yılmaz Güney) filminde İİBK'nın sağlık muayenesinde dişlerinin eksik çıkması nedeniyle Almanya'ya işçi olarak gidemeyip, ailesinin geçimi için başkasının cinayetini üzerine alan kayıkçı Cemal'in dramı örnek verilebilir[4].

Göç sürecini işleyen filmlerin konuları ve göç sürecinin aşamaları arasında yoğun bir ilişki vardır. Türk sineması göç bağlamında değerlendirildiğinde yaşanan dış göç sürecine paralel bir seyir izlendiği söylenebilir. Göç süreci 1970'lerden itiba-

ren sinemada yoğun biçimde işlenmeye başlanırken, başlangıçta Türk göçmenlerin Avrupa'ya ilk gidişlerinde yaşananlar ve geride bırakılan ailelerin yaşadıkları, daha sonraki dönemlerde ise aile birleşimlerinin ardından ailelerin ve özellikle kadınların göç edilen ülkedeki deneyimleri ve artık göç edilen ülkede yerleşik hale gelmiş olan göçmenlerin yaşamları irdelenmeye başlanmıştır.

Yurtdışına yönelik Türk göçüne belirgin bir biçimde değinen ve doğrudan doğruya konu edinen ilk film **Dönüş** (Türkan Şoray-1972) olmuştur. Bu filmin ardından göç olgusunu işleyen çok sayıda film çekilmiştir: "**Almanyalı Yarim (1974)**, **Otobüs** (1974), **Almanya Acı Vatan** (1979), **Gül Hasan** (1979) **Karakafa** (1980), **Kardeş Kanı** (1984), **Cumartesi Cumartesi** (1984), Ölmez Ağacı (1984), **Kırk Metrekare Almanya** (1986), **Polizei** (1988), **Yanlış Cennete Elveda** (1988), **Umuda Yolculuk** (1991), **Yasemin** (1991), **Sarı Mercedes / Fikrimin İnce Gülü** (1993), **Berlin in Berlin** (1993-Sinan Çetin), **Kısa ve Acısız** (1998-Fatih Akın), **Temmuzda** (2000-Fatih Akın), Küçük Özgürlük (2003), Duvara Karşı (2004- Fatih Akın), **Umut Adası** (2007-Mustafa Kara), Mülteci (Reis Çelik-2007)."

Yurtdışına göçü konu edinen ilk filmlerde göç etme biçimleri, uyum ve bütünleşme sorunu, ağır çalışma koşulları ve kadın-erkek ilişkilerindeki sorunlar ana tema olarak işlenirken girişimcilik, dil sorunu, kuşak sorunu, parçalanmış ailelerin sorunları, konut sorunu, özellikle kadınlarda görülen psikosomatik rahatsızlıklar ve yabancı düşmanlığı gibi konular yan tema olarak ele alınmaktadır. Göç sürecinde geride kalanların, parçalanan ailelerin ya da kesin dönüş yapanların sorunlarına hemen hiç değinilmemiştir. Bu konular daha çok yan tema olarak ve ikincil karakterler aracılığıyla irdelenmiştir. Kimlik sorunu yaşayan göçmenlerin dini cemaat hareketlerine katılmaları, gençlerin suça itilmeleri vb. konular ise söz konusu filmlerde neredeyse tamamen göz ardı edilmiştir.

Türk dış göç sürecini ele alan ilk film örnekleri ne dış göç sürecine katılan bireyleri ne de onların geride kalan ailelerini başarılı bir şekilde anlatamazken **Otobüs** filmi ilgileri yurtdışındaki Türk insanına çekebilmeyi başarmış ve ardından **Almanya Acı Vatan** gibi gerçekleri olduğu gibi ortaya koyma iddiası taşıyan bir film yapılmıştır. **Gül Hasan**, **Kardeş Kanı**, **Kırk Metrekare Almanya**, **Sahte Cennete Elveda** ve **Vatan Yolu** vb. kazanç peşinde koşan göçmenlerin yaşadıkları kimlik arayışının ve iletişim sorununun önemini vurgulamaya çalışan filmler kategorisinde değerlendirilebilir[5]. Kadınların göçmenlik sürecinde daha da baskın olan geleneksel yapıdan kaynaklanan zorlukları yaşamaları da filmlerin ortak özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır. En çok vurgunun yapıldığı kavramlardan biri "namus"tur. Bu kapsamda yabancı bir toplumda kimi zaman koca, kimi zaman baba ve kimi zaman da ailesinden baskı gören göçmen kızların ve kadınların var olma ve ayakta kalabilme mücadelelerine, erkek göçmenlerin ise körü körüne bağlı oldukları değerlerini ve alışkanlıklarını değiştirmemek için gösterdikleri direnca tanık olunmaktadır. **Kırk Metrekare Almanya**'nın Dursun'u bu konuda en çarpıcı örnektir. **Almanya Acı Vatan**'da Mahmut ile **Duvara Karşı**'da Sibel'in ailesindeki erkekler de değişime var güçleri ile direnmekte ve bu bağlamda çevrelerindeki kadınlara hayatı dar etmektedirler. Her üç filmde de erkeklerin değişmeme konusundaki kararlılıklarına ve gösterdikleri dirence karşın kadınlar belki de "ezilen" taraf olmalarının da etkisiyle değişime daha eğilimlidirler. Erkek göçmenlerin yabancı kadınlarla ilişkileri de filmlerde işlenen konular arasındadır. Filmlerde göçmen aileler ise genellikle çözülme ve kuşaklar arası yaşanan sorunlar kapsamında ele alınmaktadır. **Almanya Acı Vatan**'da Çöpçü Pala ve Hüseyin parçalanmış ailelerin, Zeybek ve kızı Çiğdem ise tıpkı **Duvara Karşı** filmindeki Sibel ve ailesi gibi kuşak çatışması nedeniyle çözülen ailelerin sorunlarını yansıtmaktadır. Bu filmlerde kadın karakterlerin bizzat aldıkları geri dönüş kararlarına da dikkat çekilmektedir.

Yurtdışına yönelik Türk dış göçünü en çarpıcı biçimde dile getiren filmlerden ikisi, **Otobüs** ve **Duvara Karşı'**dır[6]. İki film de uluslararası festivallerde önemli ödüller alarak büyük başarı kazanmıştır. Otobüs filminde yasal olmayan göç hareketi ve insan ticareti işlenmiştir. Göçün cazipliğini, ne pahasına olursa olsun göç etme arzusunu ve bundan yararlanan insanların hikâyesinin anlatıldığı filmde kırsal kesimden dokuz kişi eski bir otobüsle kaçak olarak İsveç'in başkenti Stockholm'e getirilir ve şoför tarafından burada pasaportları ve paraları alınarak terk edilirler. Uzun bekleyişin ardından perdeleri kapalı otobüsten gece yarısı sırayla çıkmaya başlayan kaçak göçmenler, vitrinlerin etkileyiciliği, caddelerin ışıkları ve çevrelerindeki dünya karşısında şaşkınlık içinde kalırlar. Kendi dünyaları açısından hayal edemeyecekleri olaylara tanık olan dokuz kişiye çevredeki insanlar da oldukça acımasız davranırlar, kimi yaşamını yitirir kimi ise polis tarafından tuhaf yaratıklar-

Gurbetçi Şaban filminden sahneler

mış gibi incelenerek tutuklanırlar. Filmde abartılı biçimde de olsa yabancı düşmanlığı gibi konulara ilk defa değinilmiş olması oldukça önemlidir.

Otobüs filminde işlenen göç sürecinin başlıca karakteristikleri incelendiğinde Türk dış göçünün ilk evrelerinin başarılı bir biçimde yansıtıldığı görülmektedir. Filmde göç edenlerin hepsi aile reisi erkeklerdir, geride kalan ailelere herhangi bir biçimde yer verilmemiştir. Bu durum özellikle ilk dönemlerde göç nedeniyle parçalanan aileler, kimi zaman geride kalan eş ve çocukların unutulmaları ve bu nedenle yaşadıkları zorlukların göz ardı edilmesinin bir yansıması gibidir. Filmde gelişmiş bir medeniyetle ilk defa karşılaşan geri kalmış bir ülke vatandaşlarının tavırlarının abartılı bir biçimde yansıtıldığı da söylenebilir. Bu durum aynı zamanda göç edilen ülkelerin cazipliği ve göç edenlerin ve terk edilen ülkenin geri kalmışlığı denklemini sürdürmektedir. Bu tutum son dönem filmlerinde de hala görülebilmektedir.

Duvara Karşı'da göçmenlerin göç edilen ülkede ev sahibi toplumla ilişkiler bağlamında yaşadıkları sorunların yanı sıra ailelerin kendi içlerinde yaşadıkları dönüşümler de irdelenmiştir. Filmde bir yandan yeni topluma uyum sağlama zorunluluğu öte yandan ise kaynak ülkeden taşınan geleneksel değerlerin korunması ikilemi işlenmiştir. Bu anlamda Duvara Karşı'nın göç sineması açısından yeni bir aşamayı ifade ettiği söylenebilir.

Bu bağlamda **Otobüs** filminin yurtdışına göç eden Türklerin orada yaşadıkları çok boyutlu sorunları dile getirmekten uzak olduğu söylenebilir. Sınırlı bir çerçevede kaçak göçmenlerin öyküsünün işlendiği film el attığı konuyla ve çarpıcı anlatımıyla göç bağlamında önemli bir aşama olarak değerlendirilebilir.

Fatih Akın'ın **Duvara Karşı** filminde ise artık yönetmen olarak Almanya'da doğup büyümüş ikinci kuşak bir Türk kökenli göçmen söz konusudur. Bu içerden bir bakış anlamına da gelmektedir. Göç edenler göç ettikleri ülkede yerleşik hale gelmişler ve kendi öykülerini kendi bakış açılarıyla sinemada da anlatmaya başlamışlardır.

Duvara Karşı'da bir Alman kadınla ilişkisi olan Cahit'in çalkantılı hayatının sonucunda intihar girişiminde bulunması ve yine kendisi gibi başarısız bir intihar girişiminde bulunan Sibel ile tanışmasıyla gelişen bir öykü anlatılmaktadır. Film ikinci kuşak Türk göçmenlerin yaşamakta oldukları kimlik bunalımlarından yola çıkmaktadır. Filmdeki göçmenler Otobüs filmindeki karakterlerden oldukça farklıdırlar ve bu durum yurtdışına göç eden Türklerin kat etmiş oldukları aşamayı yansıtmaktadır. Duvara Karşı'da girişimci Türklerin yanı sıra, otobüs şoförü, lokanta-kulüp sahibi ve işletmecisi, fabrika işçisi gibi değişik mesleklere sahip Türkler dikkat çekmektedir.

Duvara Karşı filminde bireylerin göç etme nedenleri ya da biçimleri konusuna değinilmezken göç sürecinin ortaya çıkarmış olduğu olumsuz sonuçlara, ikinci kuşağın yaşadığı problemlere odaklanılmıştır. 1970'lerde aile birleşimi ile göç eden aile reislerinin eşleri ve çocuklarını yanlarına almalarıyla birlikte sadece göç edilen topluma uyum sağlamayla ilişki sorunlar değil göç sürecinin aile bireyleri, ailedeki ilişkiler ve kuşaklar arası iletişime olan etkileri de gündeme gelmiştir. Özellikle ana karakterlerin eğitim süreçlerinde yaşamış oldukları başarısızlıklar sorunların temel kaynağı olarak dikkat çekmektedir. Filmin iki kahramanı Cahit ve Sibel çalkantılı yaşamlarının ardından mutlu olacakları hayatı Türkiye'de bulmuşlar sonuçta aranılan mutluluk geriye göç süreciyle elde edilmiştir.

Duvara Karşı'da göçmenlerin göç edilen ülkede ev sahibi toplumla ilişkiler bağlamında yaşadıkları sorunların yanı sıra ailelerin kendi içlerinde yaşadıkları dönüşümler de irdelenmiştir. Filmde bir yandan yeni topluma uyum sağlama zorunluluğu öte yandan ise kaynak ülkeden taşınan geleneksel değerlerin korunması ikilemi işlenmiştir. Bu anlamda **Duvara Karşı**'nın göç sineması açısından yeni bir aşamayı ifade ettiği söylenebilir.

Göçe ilişkin ilk filmlerde genel olarak göç edenler köylülerdir ve kol gücünden başka nitelikleri yok gibidir. Göç edilen ülkede yaşanılan deneyimler bazen abartılı

biçimde sergilenir. Dil bilmemenin sonucu olarak ortaya çıkan komik durumlar, göç edilen ülkenin zenginliği ve gelişmişliği karşısında yaşanılan hayret, geride bırakılan ailelerin yaşadığı dramlar işlenir. Göç edenlerin göç ettikleri ülkelerde kalma süreleri arttıkça ve daha yerleşik hale geldikçe filmlerde de işlenen konular ve kahramanlar paralel bir değişim gösterir. Kendi işine sahip olanlar, daha iyi eğitim alanlar, ikinci ve üçüncü kuşağın göç edilen ülkenin dilini iyi bilmeleri gibi noktalar öne çıkmaktadır.

Senaryosu Tevfik Başer'e ait olan **Dilekler Zamanı** (2005-Rolf Schübel) da göçün ilk yıllarına ilişkin klasik konuları başarılı bir biçimde yeniden gündeme getirmiştir. 1960'lı yıllarda zengin olmak için Almanya'ya giden Türk köylülerinin yaşadıklarını aktaran filmde göç edenlerin ardında kalanların dramı, göç edilen ülkede kadınların yaşadıkları dönüşüm, kimi göçmenlerin dini değerlere yönelişi vb. konular çarpıcı bir biçimde anlatılmıştır. 1974 yılındaki **Otobüs** filminden yıllar sonra, yasa dışı göçün hala etkili olmaya devam etmesinin de bir sonucu olarak belki de Umut Adası (2007-Mustafa Kara), filminde Türkiye'den kaçak yollarla ve bu defa bir gemiyle ve İngiltere'ye giden bir grup insanın yaşadığı dram işlenmektedir. Filmde, yine Türkiye'de yaşadıkları zorlukların üstesinden gelemeyip, çareyi göç etmekte arayan ve kaçak yollarla da olsa göç etmeyi göze alan insanlar söz konusudur. Otobüs filmindeki aldatılan ve şaşkın köylü göçmenlerden farklı insan tiplerinin işlenmiş olması da önemlidir. Göçe zorlayan nedenler çok fazla değişmemiş olsa da göç eden insanlar geçmiştekilerden çok daha farklıdırlar. Yakın zamanlı bir diğer film olan Mülteci (Reis Çelik-2007) ise siyasal nedenlerle illegal yoldan Almanya'ya gitmek zorunda kalan bir mültecinin kampta yaşadıklarını irdeleyerek kaçak göçün bir başka boyutuna dikkat çekmektedir.

Günümüzde Türk sinemasında dış göç sürecinin temel oluşturduğu filmlerin önceki dönemlerdeki yoğunlukta olmadığı söylenebilir. Doğrudan göç sürecini ya da göçmenleri anlatmamakla birlikte yan hikâyeler ya da karakterler bağlamında göç ya da göçmenlerin yer aldığı filmler söz konusudur. Bunlara örnek olarak **Güneşi Gördüm** (2009- Mahsun Kırmızıgül) ve **New York'ta Beş Minare** (2010-Mahsun Kırmızıgül) verilebilir. İlk filmde daha önceki göç filmlerinde görülen ve göç edilen ülkenin gelişmişliğini, rahat yaşam koşullarını öne çıkaran unsurlar dikkat çekmektedir. Norveç bu yönüyle göç edilesi bir ülke olarak işlenmiştir. Diğer filmde ise yan anlatımlardan biri olarak bir göç hikâyesinin varlığı söz konusudur. Diğer göç filmlerinden farklı olarak ABD'deki Türk göçmenlerin varlığı dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak göç olgusu sinema için verimli ve ilgi çekici bir alan olmaya devam etmektedir. Yukarıda değinildiği üzere göç süreci ile sinema arasında dinamik bir etkileşim söz konusudur. Göçün aşamaları sinemaya yansımaktadır. Avrupa'daki Türklerin artık göçmenler olmaktan çok yaşadıkları ülkelerin yerleşik vatandaşları olmaları nedeniyle bu durumun yaşandığı söylenebilir. Evlilikler yoluyla devam eden zincirleme göç nedeniyle ilk defa göç eden birinci kuşakların sürekli var olması bu bağlamda yaşanan sorunlar, kültür çatışmaları, kadınların yaşadıkları deneyimler güncelliğini korumaktadır. Yaşadıkları ülkeyle giderek daha çok bütünleşen göçmenlerin varlığı, ırkçılık, yabancı düşmanlığı ya da İslam karşıtlığı gibi sorunların yoğun biçimde yaşanması sinema için de güncel konular olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle sinemanın geleneksel göç konularına yabancı kalmayacağı ancak geçmiştekinden daha farklı boyutlarda filmlerin ortaya çıkacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Kaynakça

[1] Manço, A. (2008).Belçika'da Türklerin 40 Yılı (1964-2004): Sorunlar, Gelişmeler, Değişmeler, 2004 (http://www.flwi.ugent.be/cie/IRFAM/amanco8.htm)

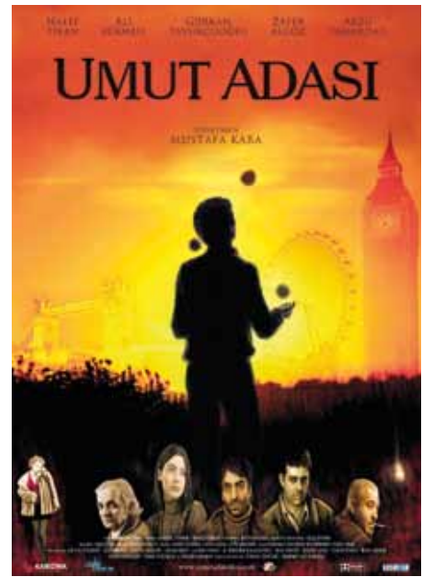
[2] Esen,Ş. (2000). 80'ler Türkiyesi'nde Sinema. İkinci Basım. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

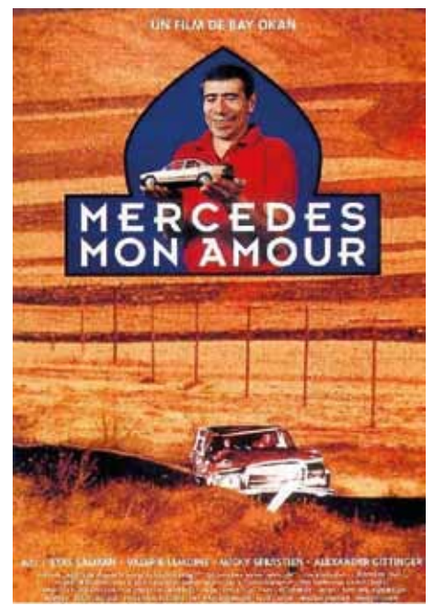
[3] Par, A. (2009). El Kapılarında Yeşilçam: 1970-1990 Arası Türkiye'de Dış Göç-Sinema İlişkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi

[4] Par, A. (2009). El Kapılarında Yeşilçam: 1970-1990 Arası Türkiye'de Dış Göç-Sinema İlişkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi

[5] Makal,O. (1994). Sinemada Yedinci Adam,2. Basım. Ege Yayıncılık. (Aktaran Göktuna,F. (2006). Türk Sinemasında Türk Dış Göç Sürecinin Farkı Yansımaları: Otobüs ve Duvara Karşı. Batı Avrupa'da Türk Dış Göç Sürecinin Güncel Boyutları (Ed. B.Doyuran Kartal). Anadolu Üniversitesi Yayınları

[6] Göktuna, F. (2005). Türk Sinemasında Dış Göç Süreci. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü





"ÜLKEMİZE VE İÇİNDE YAŞADIĞIMIZ TOPLUMA DEĞERLER KATIYORUZ"

Zorlu Grubu'nun başarısının arkasında kurucumuz ve değerli büyüğümüz Rahmetli Hacı Mehmet Zorlu'nun bizlere aşıladığı çalışkanlık, dürüstlük, özveri ve engin ülke sevgisi gibi kurum değerlerimizin çok önemli bir rolü vardır. Zorlu Grubu olarak, kendisinin bizlere aşıladığı bu değerler doğrultusunda hiç durmadan üretiyor, ülkemize ve içinde yaşadığımız topluma değerler katıyoruz.

Zorlu Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Nazif Zorlu'nun kariyer yolculuğu Denizli'de başladı. Henüz çocukken dokumacılık sektörüyle tanıştı. İlk tekstil mağazasını Trabzon'da açtı. Başarı ve daha iyiye ulaşma yönündeki azmi, onu 26 yaşındayken İstanbul ile buluşturdu. Tekstille başlayan ticari hayatını beyaz eşya, elektronik, gayrimenkul ve enerji sektörlerini de içine alan büyük bir holdingin patronluğuyla taçlandıran Ahmet Nazif Zorlu'nun mücadeleyle dolu başarı hikâyesini dinliyoruz.

"Türkiye İçin Üretiyoruz"

1944 yılında Denizli'nin Babadağ ilçesinde doğdum. Baba mesleği olan dokumacılığı çocuk denecek yaşlarda öğrendim ve gençlik yıllarımda bu mesleğimi geliştirmeye karar verdim. İlk tekstil mağazamızı

Trabzon'da açtık. Trabzon'daki işlerimizi geliştirmek üzere 1970 yılında İstanbul'a geldik. Tekstille başlayan yolculuğumuzda; beyaz eşya, elektronik, gayrimenkul ve enerji gibi farklı alanlarda üretim yapan şirketleri de bünyesine katarak Zorlu Holding'in temellerini attık.

Zorlu Grubu, bugün 60'ın üzerinde şirketi ve yaklaşık 25 bin çalışanıyla Türkiye için üretiyor. Bu süreçte, işlerimizin yoğunluğu ve sorumluluklarımızdan dolayı hobilere pek fazla vakit ayıramıyoruz. Bununla birlikte hayatımda sporun çok önemli bir yeri vardır. Her sabah saat 06.30'ta kalkar, zinde bir vücut için yürüyüş yapar ve yüzerim.

Başarılarının ardında yatan temel felsefeden bahsediyor Zorlu. Hedeflerine ulaşmada bu anlayışın önemine dikkat çekiyor.

Zorlu Grubu'nun temel felsefesi şudur; "Yapacaksan en iyisini yap, gideceksen en uzağa git, çıkacaksan en yükseğe çık, olacaksan en güçlüsü ol". Biz de bu doğrultuda her işimizde en iyisini hedefledik. Çok çalışarak da hedeflerimize ulaşmayı başardık.

Dünyada her şey hızla değişiyor. Pazarlar artıyor, iletişim teknolojileri değişiyor, tüketicinin ihtiyaç ve beklentileri hem farklılaşıyor hem de çeşitlilik gösteriyor. Bu da rekabeti son derece artırdığı gibi, şirketler için farklı oluşumları da beraberinde getiriyor. Pazarların artması, tüketicilerin değişmesine bağlı olarak şirketlerin insan kaynakları yapısını da gelecekte değiştirecektir. Başka bir deyişle, şirketleri başarıya götürecek önemli bir faktör de sahip olduğu insan kaynağı olacak. Çok yönlü düşünecek, düşündüğünü üretecek, ürettiğini satacak insan kaynağının geliştirilmesi son derece önemli. Dolayısıyla şirketler, insan kaynaklarını zenginleştirmeye daha fazla önem verecekler.

Zorlu Grubu olarak, çalışanlarımızın eğitimini son derece önemsiyor, bu doğrultuda, üniversitelerle işbirliği yaparak eğitim programları düzenliyoruz. Üniversite-sanayi işbirliğinin en güzel örneklerinden biri Vestel Teknoloji Akademisi… Özyeğin Üniversitesi tarafından Vestel'e özel olarak oluşturulan programları, Manisa'da kendi tesislerimizde hayata geçiriyoruz. Zorlu Enerji Grubu ile de İTÜ Enerji Enstitüsü bünyesinde açılan "Enerji Bilim ve Teknoloji Programı" çerçevesinde ortak çalışmalar yürütüyoruz.

Eleman ararken kendi kariyer sitelerinin yanı sıra diğer kariyer sitelerini de kullandıklarını söyleyen Zorlu, İŞKUR ile de yakın ilişki içerisinde olduklarını belirtiyor.

Biz de iş başvurularımızı, kendi kariyer sitelerimiz olan "vestelkariyer" ve "zorlukariyer" üzerinden, ayrıca diğer kariyer sitelerinden alıyoruz. Zorlu Grubu olarak, İŞKUR ile de her zaman ve her dönem işbirliği içerisindeyiz. Örneğin Manisa lokasyonumuzda bulunan üretim şirketlerimize yoğun olarak işçi alımı yapmaktayız. Bu dönemlerde kayıtlı, işe ihtiyacı olan işsizleri İŞKUR bize yönlendirmekte ve mevcut açıklarımızı bu şekilde kapatma yoluna gitmekteyiz. Bu yıl Vestel, Manisa'da istih

dama en fazla katkı sağlayan şirket seçilmiştir. Bu, İŞKUR ile olan işbirliğimizin en güzel kanıtıdır. Vestel fabrikalarına İŞKUR dışında da başvurular almakta fakat yoğun taleplerimizi her zaman İŞKUR üzerinden karşılamaktayız. Manisa ili ve civarındaki köy ve kasabalardan başvuruları da yine İŞKUR vasıtasıyla almaktayız. Ayrıca her yıl İŞKUR tarafından düzenlenen İstihdam Fuarı'na Vestel olarak katılmakta ve kurumu bu anlamda da her zaman desteklemekteyiz.

Vestel olarak özellikle Kahverengi Eşya üretimimizde üretim ve satış rakamlarımızın arttığı bir dönemde bulunmaktayız. Bu sebeple yoğun işgücüne ihtiyacımız var. Bunun için 350 kişilik bir istihdam kapısı yarattık. Aynı şekilde beyaz eşya fabrikalarımız için de önümüzdeki dönemde yoğun olarak eleman alımımız devam edecektir. Böyle yoğun eleman alımlarının olduğu dönemlerimizde her zaman İŞKUR ile işbirliği içerisindeyiz.

İş dünyasına yeni atılacak gençlere önerilerini sıralıyor Zorlu. Büyük adımlar için cesaretli olmanın gereğinin altını çiziyor.

Bana göre girişimciliğin temelinde, hesaplanabilir risk almak, doğru zamanda doğru yerde olmak ve tabi ki, çok çalışmak bulunuyor. Ancak bunlar yeterli değil. Her şeyden önce kendinize güveneceksiniz. Çok iyi araştıracak, ufkunuzu geniş tutacaksınız. Birbirine benzer pek çok ürün ve hizmetin olduğu bir ortamda, diğerlerinden ayrışmaya, fark yaratmaya odaklanacaksınız. Unutmayın ki, yapılmamış olanı yapmak, akıl edilmemiş olanı akıl etmek ve tabi riskleri çok iyi değerlendirerek büyük adımlara cesaret etmek girişimciliğin altın kuralları arasında.

Öte yandan iyi bir girişimci, insan ilişkilerine önem verir, sahip olduğu ilişkileri korumaya özen gösterir. Bir diğer unsur ise etik değerlerdir. İmaj, itibar, güven duygularının inşası çok zordur, ama bir anda kaybetmek de çok kolaydır. Bu nedenle, iş hayatında önemli bir yer edinecek girişimcinin üzerinde en çok durması gereken konunun "güven" olduğunu bilmesi gerekir.

Girişimcilikte de başarı, ekip çalışması ile gelir. Girişimcilere, ekiplerine liderlik edecek açık görüşlülüğe, birikim ve deneyim ve sahip olmalarını ve bu özelliklere sahip olmak için kendilerini geliştirmelerini tavsiye ederim.

Kuşkusuz işadamlarının girişimci olma yolunda tökezlediği, zaman zaman başarısızlığı tattığı da olmuştur. Önemli olan tekrar doğrulmak ve yola devam etmektir. Bu nedenle, olumsuz şartları engel olarak değil, sizi geliştirecek bir fırsat olarak görün.

"Zorlu Grubu olarak, faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda kurumsal vatandaşlık bilinciyle hareket ediyor, toplumsal gelişime katkı sağlayacak sürdürülebilir ve uzun soluklu projeleri destekliyoruz."

Bu anlayışımızın yansımalarını pek çok çalışmamızda görmek mümkün. Grup olarak, "geleceğe yatırım" felsefemiz ışığında verdiğimiz burslar, yaptırdığımız okullarla milyonlarca gence umut oluyoruz…

Çocuklara ve gençlere destek sağlamak amacıyla Vakfımızın üzerinde durduğu bir diğer alan ise kültür–sanat… Bu amaçla, yıllardır, Anadolu'nun dört bir yanında çocukları tiyatronun mucizesiyle tanıştırıyor, hayata ayna tutuyoruz…

Kültür ve sanat aracılığıyla sosyal sorumluluk üstleneceğimiz bir diğer merkez ise Zorlu Gayrimenkul'ün en önemli projelerinden biri olan Zorlu Center'da yer alacak. Performans Sanatları Merkezi'nde, binlerce kişiye, kültür ve sanat aracılığıyla dokunacağımıza ve değer katacağımıza inanıyoruz.

Zorlu Enerji, "Enerjimiz Çocuklar İçin" projesi ile sürdürülebilir çevre bilinci konusunda önemli çalışmalara imza atıyor. Zorlu Enerji'nin, bu proje aracılığıyla binlerce ilköğretim öğrencisinin hayatına dokunmasından, onların, sorumlu vatandaşlık bilinci kazanmalarına ve duyarlı davranış modelleri geliştirmelerine katkıda bulunmasından mutluluk duyuyoruz.

Elektronik ve beyaz eşyada ülkemizin lokomotif markası olan Vestel ise Mehmet Zorlu Vakfı'nın katkılarıyla, iki yıldır "Bir Dilek Tut" Derneği'ne destek veriyor.

Geçtiğimiz aylarda gerçekleştirdiğimiz projelerden bir tanesi de Hacı Mehmet Zorlu Engelliler İş Okulu'nun açılışı oldu.

Toplumun her kesiminin eğitim hakkından yararlanmasını ve engellilerin toplum yaşamına aktif olarak katılabilmelerini amaçlayan bu merkez, engelli vatandaşlarımızı iş hayatına hazırlayacaktır.

Bunların yanı sıra Zorlu Holding olarak, 2007 yılında "Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni imzaladık. Böylece, kurumsal ve sosyal sorumluluk konusundaki duyarlılığımıza resmi ve uluslararası bir boyut kazandırdık.

"Ülkemize ve içinde yaşadığımız topluma değerler katıyoruz"

Zorlu Grubu'nun başarısının arkasında kurucumuz ve değerli büyüğümüz Rahmetli Hacı Mehmet Zorlu'nun bizlere aşıladığı çalışkanlık, dürüstlük, özveri ve engin ülke sevgisi gibi kurum değerlerimizin çok önemli bir rolü vardır. Zorlu Grubu olarak, kendisinin bizlere aşıladığı bu değerler doğrultusunda hiç durmadan üretiyor, ülkemize ve içinde yaşadığımız topluma değerler katıyoruz.

Zorlu Grubu olarak, İŞKUR ile her zaman ve her dönem işbirliği içerisindeyiz. Örneğin Manisa'da bulunan üretim şirketlerimize yoğun olarak işçi alımı yapmaktayız. Bu dönemlerde kayıtlı, işe ihtiyacı olan işsizleri İŞKUR bize yönlendirmekte ve mevcut açıklarımızı bu şekilde kapatma yoluna gitmekteyiz. Bu yıl Vestel, Manisa'da istihdama en fazla katkı sağlayan şirket seçilmiştir. Bu, İŞKUR ile olan işbirliğimizin en güzel kanıtıdır.

Beypazarı'nda Gümüşe Hayat Veren Sanat

Ankara'nın şirin ilçelerinden Beypazarı'na yolunuz düşerse gezmeyi ihmal etmeyeceğiniz yerlerden birisi de telkari işlemeciliği ile uğraşan ustalar olsun. Maharetli elleriyle işledikleri gümüşleri gün yüzüne çıkararak sevenleriyle buluşturan telkari ustaları, sabırla yaptıkları gümüş takılara her yönüyle hayatlarını adıyorlar. Beypazarı'nda şu anda yaklaşık 60 işletmede 300'den fazla kişi telkari sanatıyla uğraşıyor. Ama telkari ustaları yeni neslin bu zanaata yeteri kadar ilgi göstermemesinden şikâyetçiler.

Altın ve gümüşün yüzyıllardır işlendiği telkari, Beypazarı'nda yaşatılmaya çalışılıyor.... 1800'lü yıllarda Beypazarı'na gelen bir usta tarafından öğretilen telkari, kısa sürede yaygınlaşarak, birçok hünerli elde takılara ve süs eşyasına dönüşmüş. Beypazarı'ndaki geçmişi 200 yılı bulan telkari, nesilden nesile aktarılarak bugünkü konumuna gelmiş.

El emeği göz nuru ile işlenerek, maharetli ellerden geçen telkariler ince bir ustalığın eseri olarak meydana geliyor. Eski ile yeni modellerin birleşiminden oluşan telkari motifleri, geçmişten günümüze adeta güzelliğe olan tutkunun bir yansıması olmuştur. Gümüş ve altının dayanıklı ve şekil verilebilir olması, bu malzemeleri işleme sanatının gözdesi haline getirmiştir. Üretilen telkariler, hem ustaların gönlünden hem de kullananların beğenisinden beslenmiştir.

Telkari ustaları, sanatı yaşatmak ve geleceğe taşımak için çalışıyorlar. Bir telkari ustası olan Halil İbrahim Güneş, bu sanatın yaşatılması için çaba gösterenlerden biri olarak mesleğini bu şirin ilçede yapmaya ve yaşatmaya çalışıyor. Halil Usta, telkariyi tarihin derinliklerinden gelen ve estetik güzelliği yüreklere işleyen bir sanat faaliyeti olarak tanımlıyor. Beypazarı'nın yerlisi olan Halil Usta, bu mesleğe adadığı 27 yılını anlatıyor bizlere…

Öncelikle bize kendinizi tanıtır mısınız? Mesleğe başlamanız nasıl oldu?

Telkari mesleğini, 1984 yılından beri yapıyorum. 1960 Beypazarı doğumluyum. 27 yıldır bu işle uğraşıyorum. Mesleğe ağabeyim Abdullah Güneş'in yanında başladım, kendisi işi bana öğretti, ben de devam ettiriyorum. İşimden memnunun çünkü severek yapıyorum; sevgimi, neşemi yeri geldiğinde üzüntümü işliyorum gümüşe. Bu da beni her yönüyle mutlu ediyor.

Telkari mesleği nedir? Ne zamandan beri bu meslek yapılıyor?

Gümüş ve altının ince teller halinde örülerek yapıldığı Telkari İşlemeciliği, Kültür Bakanlığı tarafından kültürel hediyelik eşya tasarım yarışmasında birincilik alarak en ünlü Beypazarı el sanatı olmuştur. Yöremizde Telkari mesleğinin 200 yıldır yapıldığı söyleniyor. Bizim yörenin en önemli geçim kaynağı bu meslektir. Biraz daha açacak olursak Telkari sanatının yanı sıra yöremizde bakırcılık, yorgancılık ve dokumacılık gibi eski el sanatlarının yapımına da hala devam ediliyor. Bu unutulmaya yüz tutmuş zanaatlar, Beypazarı'na Ahilik yoluyla kazandırılmıştır. Beypazarlılar bu sanatı kabul edip geliştirmişlerdir. Telkarideki motifler, tabiatın Türk-İslam düşüncesi ile yorumlanışı ve Türk zevkini yansıtır.

Öte yandan Beypazarı telkari sanatı, giyimi, kuşamı, yemekleri, evleri ve el sanatları açısından görülmeye değer şirin bir ilçedir.

Telkari mesleğini severek yapıyorum. Çünkü sabır ve emeğin sonunda ortaya seyir zevki güzel ürünler çıkarıyoruz. Bu durum bende ayrı bir iş aşkı yaratıyor, ömrümün sonuna kadar da bu işi yapmaya çalışacağım. Mesleğin zor bir yanı yok, eli iş tutan herkes bu mesleği yapabilir. Ayrıca güzelliğe olan tutku ve zarafete verilen önemle telkari uzun bir süre yaşayacaktır.

Gümüşü işleme süreci nasıl başlıyor? En çok hangi takı türlerinden üretiyorsunuz?

Öncelikle Telkariyle yapılan her ürünün tamamı telden işlenir. Dolayısıyla her ürün yüzlerce parçanın birleşimi sonucu oluşur. Gümüşü plaka ve pirinç tanesi şeklinde alıyoruz, çeşitli kalıplara göre eritip farklı modeller elde ettikten sonra bu modellere göre işlemeye başlıyoruz. Daha çok 0-70 mikron arasında kullanıma hazır hale getiriyoruz ve 700-800 derecede gümüşü eriterek önceden hazırlanan kalıplara dökümünü yapıyoruz. Gümüş çeşitlerinden yaptığımız ince işçilik ürünleri kemer, kolye, bilezik, küpe, iğne başlık ve tılsım gibi takılardır. Bunları yaparken müşteriden gelen isteğe göre tasarlıyoruz. Telkaricilik mesleğinde herkesin kendine göre tasarımları olduğundan modeller çok çeşitli olabiliyor. Bazen müşterilerimiz başka bir yerde gördüğü gümüş modelini isteyebiliyor biz de model tarifine göre yapıyoruz.

Sergiler açmayı düşünüyor musunuz?

Ürettiğimiz telkari modellerini sergilere katılarak tanıtmaya çalışıyoruz. Geçen sene İstanbul Taksim'de katıldığımız el sanatları fuarında sergileme imkanımız oldu. Hem Beypazarı'nı hem de ürettiğimiz takı modellerini tanıttık.

Yapmış olduğunuz ürünlere turistlerin ilgisi nasıl?

Genel olarak ürettiğimiz telkari modelleri, turistler ve yerli halkımız tarafından beğeniyle karşılanıyor. 27 yıllık meslek hayatım boyunca ürettiğim modellerden bir tanesi dahi elimde kalmadı. Genelde çevre illerden gelen müşterilerimiz, gümüşçüler çarşısına uğramadan gitmez. Hem kendilerine hem de eşe-dosta hediyelik olarak farklı modellerden alıyorlar. Ayrıca biz ürettiğimiz takı çeşitlerinden bu işin anavatanı diyebileceğimiz Mardin'e de gönderiyoruz.

Mesleğin dünü, bugünü ve geleceği konusunda neler söylersiniz?

Önceleri gümüş, daha ilkel yöntemlerle elde yapılan kalıplarda işleniyordu. Şimdilerde teknoloji biraz daha ilerleyince eritilip kalıba döküldükten sonra seri bir şekilde yine elde işleniyor. Fakat kalıp üretiminde daha gelişmiş yöntemler kullandığımızdan bu aşamada zaman yönünden sıkıntı yaşamadan üretim yapıyoruz. Mesleğin geleceği ise bu yörede devamlılık arz eder. Çünkü Beypazarı'nın yurt çapında turizm ve el sanatları açısından tanıtımı etkili bir şekilde yapıldı ve hemen hemen yurt genelinde Beypazarı'nın nesi meşhur diye sorulduğunda bu yöreye has bir şeyler söylenebilir. Elimizden geldiğince bu işi yapabilecek çıraklar yetiştirmeye gayret ediyoruz. Amacımız Telkarinin, yüzyıllar boyu unutulmadan nasıl bu zamanlara geldiyse bundan sonra da devam etmesidir.

Telkari mesleğini severek yapıyorum. Çünkü sabır ve emeğin sonunda ortaya seyir zevki güzel ürünler çıkarıyoruz. Sevgimizi, neşemizi, yeri geldiğinde üzüntümüzü işliyoruz gümüşe. Bu durum bende ayrı bir iş aşkı yaratıyor, ömrümün sonuna kadar da bu işi yapmaya çalışacağım. Telkarideki motifler, tabiatın Türk-İslam düşüncesi ile yorumlanışı ve Türk zevkini yansıtır.

Uluslararası İşçiler Derneği Londra'da Kuruldu 28 Eylül 1864

Bundan 147 yıl önce kurulan Uluslararası İşçiler Derneği, dünya işçileri arasındaki dayanışmayı temsil etmek amacıyla kurulmuş ilk büyük uluslararası işçi derneğidir. Dernek 1864 yılında Londra'da Saint Martin Salonu'nda gerçekleştirilen toplantıda kuruldu. Temel amacı, ortak çıkara sahip olan işçilerin sorunlarının tartışıldığı bir platform oluşturmaktı. Bu amaç doğrultusunda uluslararası işçi dayanışması ve sendikal hareket gibi başlıklar çeşitli tarihlerde düzenlenen kongrelerde ele alındı. İlk kongresini 1866 yılında Cenevre'de düzenleyen dernek 1876 yılında kendini feshetti. Derneğin en güçlü döneminde 1.2 milyon üyeye sahip olduğu kabul edilmektedir. Kuruluşundan kendini feshettiği tarihe kadar Cenova'da, Lozan'da, Brüksel'de ve Lahey'de olmak üzere toplam dört kongre düzenlemiştir.

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıktı 24 Temmuz 1963

1961 Anayasası ile önceden izin almaksızın, sendika ve sendika birliklerinin kurulmasına, sendikalara üye olunmasına ve üyelerin üyelikten serbestçe ayrılabilmesine dair hükümler getirilmiş; bu hükümleri desteklemek üzere de 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları çıkarılarak Türkiye'de sendikacılığın gelişimine ivme kazandırılmıştır.

Türkiye, "Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi" ile "Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"ni imzaladı 15 Ağustos 2000

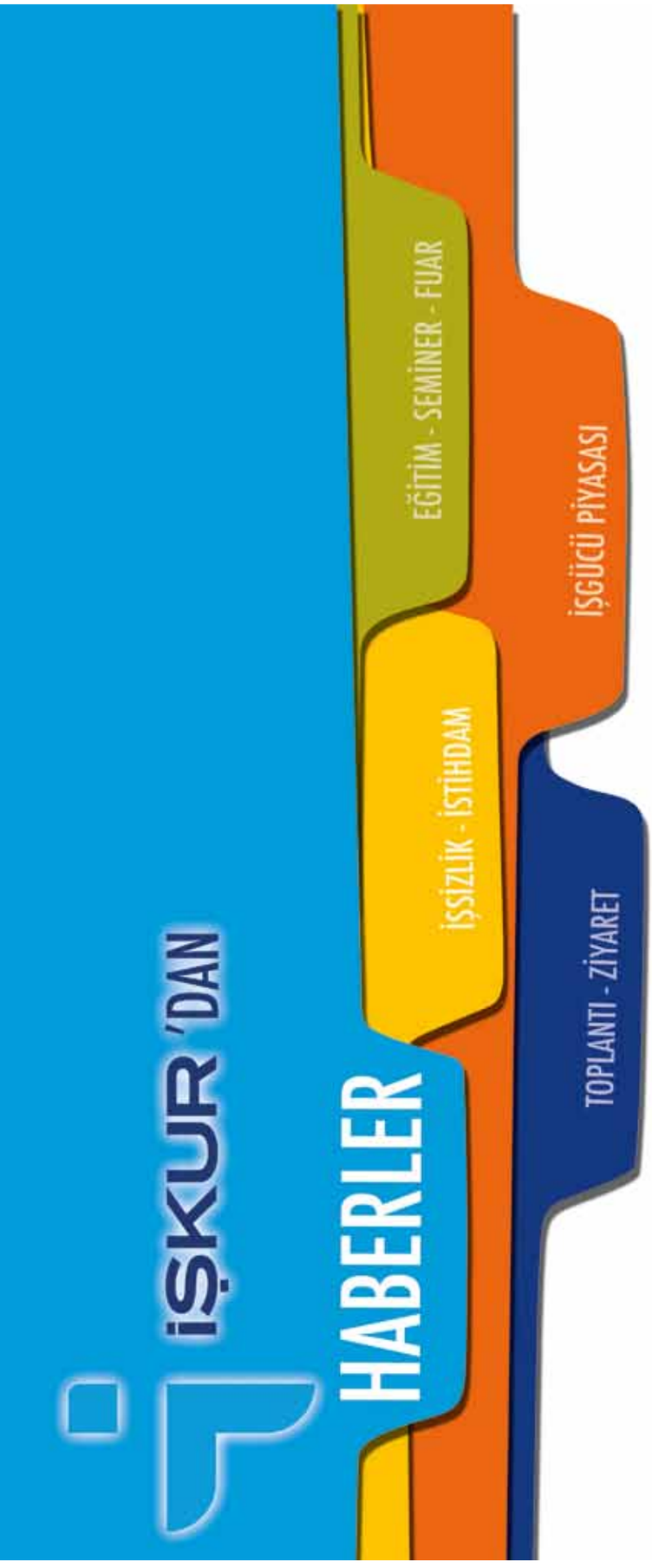
Türkiye, insan hakları ve demokratikleşme konusunda evrensel normları belirleyen en önemli uluslararası belgelerden biri olarak kabul edilen "Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi" ile "Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"ni 15 Ağustos 2000 tarihinde imzaladı. Bu sözleşmelerin imzalanması ile Türkiye demokratikleşme yolunda büyük bir adım daha atmış oldu ve demokrasiye olan bağlılığını bir kez daha dünyaya kanıtladı.

Türkiye İş Bankası Kuruldu 26 Ağustos 1924

Türkiye İş Bankası Türkiye'de Cumhuriyet döneminde kurulan ilk özel bankadır. Mustafa Kemal Atatürk'ün direktifleriyle İzmir Birinci İktisat Kongresi'nde alınan kararlar doğrultusunda Büyük Taarruz'un yıldönümü olan 26 Ağustos 1924 tarihinde kurulan Türkiye İş Bankasının ilk sermayesi 1.000.000 TL olup, Kurtuluş Savaşı sırasında Hindistan'dan Milli Mücadele'ye destek amacıyla gönderilen 250 bin TL de bu miktarın içinde yer almıştır. Bankanın kurucusu Atatürk, ilk genel müdürü ise Celâl Bayar olmuştur. Atatürk, iki şube ve 37 personel ile hizmete başlayan bankadaki hisselerinin yönetimini ölümünden önce Cumhuriyet Halk Partisi'ne bağışlamış; hisselerden elde edilecek kârı da Türk Dil Kurumu ve Türk Tarih Kurumu'na bırakmıştır.

İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi Kabul Edildi 26 Ağustos 1789

26 Ağustos 1789'da insan hakları, demokrasi ve özgürlük için yayımlanan İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi, Fransız Devrimi'nin temelini oluşturan temel metinlerden biridir. Bu bildirge Avrupa'daki ilk insan hakları bildirgesidir. Ayrıca 1791'de kabul edilen Fransız Anayasası'na da önsöz olarak eklenmiştir. Bildiri; insanların özgür doğduğunu ve eşit yaşamaları gerektiğini, insanların zulme karşı direnme hakları olduğunu, her türlü egemenliğin esasının millete dayalı olduğunu ve mutlak egemenliğin bir kişi ya da grubun elinde bulunamayacağını, devleti idare edenlerin esas olarak millete karşı sorumlu olduğunu, hiç kimsenin dini ve sosyal inançları yüzünden kınanamayacağını ortaya koyuyordu. İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi bir önsöz ve 17 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; insanların haklarını ve ulus üzerinde varılan temel hükümleri içermektedir. Bu hükümler özgürlük, mülkiyet, güvenlik ve baskıya karşı koyma gibi doğal ve devredilemez hakların vatandaşlara verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Avrupa başta olmak üzere tüm dünyada mutlak monarşilerden demokratik ulus-devletlere geçiş sürecinin başlangıcını işaret eden Bildirge, ayrıca demokratik güçler ayrılığını da içermektedir.



Azerbaycan Heyeti İŞKUR'da

Azerbaycan Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü Anar Bedelbeyli başkanlığındaki Azeri Heyet 19-20 Temmuz tarihlerinde İŞKUR Genel Müdürlüğüne ve Ankara İl Müdürlüğüne çalışma ziyareti düzenledi.

ıpılan ziyaretin amacını "Türkiye'de istihdam alanında elinen son noktayı model alarak Azerbaycan Kamu İs- dam Kurumu'na uygulamak" olarak özetleyen Bedel- eyli ve beraberindeki uzman ekip birinci gün İŞKUR Genel üdürlüğü'nde geniş kapsamlı bir bilgilendirme toplantısına ıtıldı. Üst yönetimin ve konusunda uzman personelin bire bir gilendirme yaptığı toplantı sonrası Bedelbeyli, Eylül ayında erbaycan'daki uygulamaların yerinde görülebilmesi için UR yönetimini ülkelerine davet etti.

erbaycan Heyeti ziyaretlerinin ikinci gününde İŞKUR'un il ızında işleyişini ve faaliyetlerini yerinde görmek için Anka- İl Müdürlüğü'nde İl Müdürü Talip Altuğ ile bir araya geldi. ıpılan sunumun ardından İl Müdürlüğü'nü gezen Heyet, ka- alma, self-servis, iş ve meslek danışmanlığı, işe yerleştirme, rslar, işsizlik sigortası işlemleri gibi konularda uygulamalı ör- ekler ile bilgi aldı.

İŞKUR Binlerce Kişiye Doğrudan Ulaşıyor

2011 yılında çok sayıda istihdam fuarı ve kariyer günleri düzenlemeyi hedefleyen İŞKUR, hemen hemen her ilde düzenlenen istihdam fuarlarına, kariyer günlerine ve çeşitli etkinliklere katılarak, tüm hizmetlerini doğrudan aktarma imkânı buluyor.

İstihdam Fuarları

Yerelde ve ulusalda ekonomiye yön veren aktörleri; üniversite öğrencileri, yeni mezunlar, iş arayanlar ile karşı karşıya getiren yerel ve bölgesel istihdam fuarları düzenleniyor. İŞKUR bu fuarların en önemli aktörlerinden biri.

DOMİF 2011

5-6 Mayıs 2011 tarihleri arasında Kocaeli'nde gerçekleştirilen, Doğu Marmara İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarının (DOMİF 11) açılış konuşmasını İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli gerçekleştirdi. 150'nin üzerinde firma, kurum ve kuruluşun katıldığı fuarı üç günde toplam 28 bin kişi ziyaret etti.

Çorum 8. Sanayi, Ticaret ve İstihdam Fuarı

6-10 Temmuz 2011 tarihlerindeki Çorum 8. Sanayi, Ticaret ve İstihdam Fuarına da yine çok geniş katılım oldu. İŞKUR Genel Müdürü Doç Dr. M. Kemal Biçerli, açılışını gerçekleştirdiği Fuarın etkinlikleri kapsamındaki "İstihdamın Arttırılmasında Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi ve İŞKUR'un Rolü" konulu panelin de başkanlığını yaptı.

Biçerli, kaynakların doğru hedefe yönlendirilmesinin çok önemli olduğunu söyleyerek, üniversite imkânlarından yararlanılması gerekliliğinin altını çizdi.

MESLEKİ EĞİTİM FUARI

METEF

Hemen hemen tüm illerde her yıl Nisan-Mayıs aylarında meslek liseleri ile öğrencileri buluşturmak için düzenlenen Mesleki Eğitim Teknolojileri Fuarına (METEF) İŞKUR da katılıyor.

İŞKUR, stantlarında öğrencilere hem birebir meslek danışmanlığı hizmeti sunuyor hem de konuya ilişkin çeşitli materyaller ziyaretçilerle paylaşılıyor.

Kariyer Günleri

İŞKUR'un, başta üniversiteler olmak üzere, çeşitli kurum ve kuruluşların işbirliğiyle gerçekleştirdiği kariyer günleri etkinlikleri öğrencilerden büyük ilgi görüyor.

Bu etkinliklerde, özel sektör işbirliği ile staj ve istihdam imkânları yaratılırken öğrencilerin kariyer planlamalarına da destek sağlanıyor. Diğer yandan öğrencilere iş arama becerisi geliştirme seminerleri de veriliyor.

Bunların dışında da birçok etkinliği fırsat bilen İŞKUR hem hizmet sunuyor hem de tanıtım faaliyetlerini sürdürüyor. Örneğin Çubuk İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünce 27-29 Mayıs 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilen "Çubuk İletişim Dostluk ve Sanat Fuarı"na katılan İŞKUR Ankara Altındağ Şube Müdürlüğü, ilçedeki tüm ilk ve ortaöğretim öğrencilerine ulaşma imkânı buldu.

Yine Osmaniye Korkut Ata Üniversitesince 3-5 Mayıs 2011 tarihleri arasında düzenlenen Bahar Şenlikleri kapsamında İŞKUR Osmaniye İl Müdürlüğünün açtığı standa yoğun ilgi gösterildi.

Dün İşsizken Bugün İstihdam Yaratıyorlar

İŞKUR'un Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) işbirliğiyle düzenlediği Girişimcilik Proje Destek Programı ülke genelinde aralıksız sürdürülüyor.

Halk arasında "27 bin lira hibeli kurs" olarak bilinen kurslara giden patron oluyor. Yoğun ilginin olduğu kurslar meyvelerini vermeye başladı.

Programlarda girişimci adaylarına, Finansal Planlama, Üretim Planlaması, Sorun Çözme Teknikleri ve İletişim Becerileri eğitimleri verilirken, KOSGEB'in sağladığı kredi imkânlarıyla da sahip oldukları iş fikirlerini hayata geçirebilmeleri için önemli bir fırsat sunuluyor.

Şimdi İŞKUR'dan Personel Talep Ediyor

Uzun yıllar inşaatlarda işçi olarak çalışan Şanlıurfalı Bülent Bülbül, katıldığı girişimcilik kursundan sonra KOSGEB'in 27 bin liralık hibe desteği ile prefabrik ev üretimi ve dış cephe izolasyon işine başladı.

Patron olmanın mutluluğunu yaşayan Bülbül, "Daha önce inşaatlarda çalışıyordum. İŞKUR'a başvurdum, kursa alındım. Şimdi Güneydoğu Anadolu Bölgesinde prefabrik ev üreten tek firmayız. Reklam vermeden dahi siparişlerimiz gayet iyi durumda. Mevcut istihdam şu an itibariyle 35, ama 50 kişiye çıkarmak için İŞKUR'a başvurduk. 5-6 ayda seri üretime geçip fabrika kurarak 250-300 kişi çalıştırmayı hedefliyoruz. İŞKUR'un kurslarından yararlandım ve şimdi İŞKUR'dan personel istiyoruz. Ben de işsizdim, işsizliğin ne olduğunu çok iyi bilirim. Şimdi yanımızda çalışan işçilere iş vermek, para vermek çok güzel bir duygu." şeklinde konuştu.

İşinin Patronu Oldu

İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü tarafından 2011 yılının ilk altı aylık dönemi içerisinde 16 grup halinde, 400 kişiye Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi verildi. Eğitimleri başarıyla tamamlayanlardan 40'ı şimdiden KOSGEB kredisi kullanarak kendi işlerini kurdu.

Bunlardan Yusuf Kemal Polat oto servis, yedek parça, bakım onarım işlerini yürüteceği OTOPOL ismiyle bir işyeri açtı. İşyerinde 8 kişi istihdam eden Polat, "Daha önce işçi olarak çalışıyordum ama şimdi kendi işimin patronu oldum." diyerek mutluluğunu ifade etti.

Tarihi Canlandıracak Bir Girişimci

Kastamonu'da düzenlenen girişimcilik eğitimine katılan Muhammet Elmacı da yaklaşık 200 bin TL'lik yatırımla, Kastamonu'nun meşhur tarihi konaklarından bir tanesini otele dönüştürecek. 8 kişiye daha istihdam olanağı sağlayacak projesini basın mensuplarıyla paylaşan Elmacı, "Tarihi konaklara yatırım yapan işletmeciler, hem tarihe sahip çıkıyor hem de turizmin önünü açıyor." dedi.

UMEM BECERİ'10

İş Sahibi Yapıyor

23 Haziran 2010 tarihinde İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (MEB-ETÖGM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB-ETÜ) arasında imzalanan, "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri'10) Projesi" uygulama protokolü kapsamında düzenlenen kurs sayısı 3.269'a ulaştı.

Proje kapsamında, 81 il genelinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarını tamamlayanlar TOBB üyesi işyerlerinde işbaşı eğitim programlarına katılıyor. Kurslar sonunda işbaşı yapanların sayısı da bir yılın sonunda 1.936 oldu.

Çeşitli Mesleklerde Eğitim ve İstihdam Olanağı

Malatya-Malatya'da Alima Su Ürünleri firması ortaklığı ve İnönü Üniversitesinin eğitim desteğiyle "Su Ürünleri Gıda İşletmeciliği Kursu" kapsamında eğitim alan 25 kursiyerin 23'ü aynı firmada istihdam edildi.

Elazığ-Elazığ'da da 6 ayrı meslekte düzenlenen kursları bitirerek TOBB üyesi işyerlerinde istihdam edilmeye başlanan kursiyerlere, 8 Temmuz 2011 tarihinde

düzenlenen bir törenle sertifikaları verildi. Törene katılan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu, özel sektör işletmelerinin tümünün UMEM Beceri'10 Projesinden faydalanmaları gerektiğini ifade etti.

Kocaeli-Kocaeli'nde uygulanan proje ile 420 kişiye Ford Otosan fabrikasında istihdam sağlandı. Kocaeli Sanayi Odası (KSO) işbirliğindeki eğitimler, hem katılanlara beceri kazandırıp iş edindiriyor, hem de nitelikli personel yetiştirilmesini sağlıyor. Haziran ayında düzenlenen bir törenle temsili olarak işbaşı yapan 25 mezuna sertifika verildi

Defolu Kumaşlar Oyuncak Ayı Oluyor

Mersin'in Erdemli ilçesinde defolu kumaşlar, düz dikişli hazır giyim kursuna katılanların hünerli ellerinde "oyuncak ayıcığa" dönüşüyor. UMEM Beceri'10 kapsamındaki kursu tamamlayanların bir bölümü eğitim aldıkları Karbeyaz Oyuncakçılık Firmasında işbaşı yaptı. İşyeri yetkilileri, günlük 200-300 adet oyuncağın üretildiğini ve bunların Çin'den getirilen ürünlerden hem kaliteli hem de % 50 daha ucuz olduğunu belirtiyor.

İŞKUR'dan Sanata ve Sanatçıya Destek

İşgücüne yeni katılanlar, işsizler ve/veya kariyerini farklı yönde geliştirmek isteyen kişiler için işgücü yetiştirme kursları ve iş ve meslek danışmanlığı gibi aktif işgücü politikaları yürüterek istihdam alanında belirleyici bir rol üstlenen İŞKUR, bu kapsamda sanata ve sanatçıya destek veren kurslar da düzenlemeye başladı.

Perde Açılsın Kurs Başlasın!

Adana'da, istihdam garantili Tiyatro Oyunculuğu kursu düzenleyen İŞKUR, yine bir ilke daha imza attı.

İŞKUR Adana İl Müdürlüğünün Seyirevi Tiyatrosu ve Sanat Merkezi ile işbirliğine giderek gerçekleştirdiği kursa kabul edilen 25 kursiyere İŞKUR tarafından günlük 15 TL cep harçlığı da ödeniyor. Her ay bir çocuk ve bir yetişkin oyunu hazırlanması planlanan 6 aylık kurs süresinin bitiminde 20 kursiyer Seyirevi Tiyatrosunda istihdam edilecek.

Seyirevi Tiyatrosu Genel Sanat Yönetmeni Mahmut Sönmez konuya ilişkin görüşlerini dile getirirken, "Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez akademik düzeyde ve İŞKUR desteğiyle 25 öğrenci, tiyatro oyunculuğunu meslek edinecek. Bu kursiyerler buradan çok donanımlı birer oyuncu olarak çıkacaklar. Bu kursların tiyatroların çok büyük bir eksiğini tamamlayacağına inanıyorum" diye konuştu.

Kurs Bitti "Kamera" dediler

İŞKUR Trabzon İl Müdürlüğünün Trabzon Belediyesi ortaklığında hayata geçirdiği Radyo ve Televizyon Programcılığı kursunu tamamlayan 20 kursiyer, yarı drama özellikli bir belgesel çekti.

Yönetmenliğini Aytekin Çakmakçı'nın yaptığı "Bir Trabzon Hikâyesi" belgeselinin galası Temmuz ayında Hamamizade İhsanbey Kültür Merkezinde yapıldı.

Belgeselde birbirlerini seven Asiye ile Mehmet'in evden kaçma serüveni, Trabzon'un tarihi ve turistik yerlerinin tanıtımıyla birleştiriliyor.

Yönetmen Aytekin Çakmakçı, ilk defa sinema eğitimi almış 20 kişinin 40 dakikalık bir film çektiğini ifade ederek, İŞKUR ve Trabzon Belediyesi'nin sanata ve sanatçıya destek olmasından dolayı duyduğu memnuniyeti ifade etti.

Ağaçlandırma Çalışmaları Hız Kesmiyor

Malatya Yeşile Doyacak

İŞKUR Malatya İl Müdürlüğü ile İl Çevre ve Orman Müdürlüğü işbirliğiyle ağaçlandırma çalışmaları başlatıldı. Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında Malatya'nın birçok bölgesinde toplam 168 işçi ağaçlandırma çalışmalarına katılıyor. Ağaçlandırma çalışmalarına katılarak geçici de olsa istihdam olanağına kavuşanlara asgari ücret ödenirken, bu kişilerin sigorta primleri de İŞKUR tarafından karşılanıyor.

Yozgat'ın Çehresi Değişiyor

İŞKUR Yozgat İl Müdürlüğü ile Boğazlıyan Sırçalı Belde Belediyesi ortaklığında geliştirilen sosyal sorumluluk projesi kapsamında yaklaşık 65 bin dönümlük alan orman oluyor. Kasaba halkının da büyük destek verdiği etkinlik kapsamında, 13 bin adet sedir-karaçam ve akasya ağacı toprakla buluştu.

Yardıma Muhtaç Binlerce Kişi Meslek Sahibi Oldu

"Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" kapsamında binlerce kişi meslek sahibi oldu. Bugüne kadar on binlerce kişinin İŞKUR'a kaydı yapılırken, binlercesi ise iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinden faydalanarak istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla işgücü yetiştirme kurslarına yönlendirildi.

Eylem Planı doğrultusunda; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında ayrı ayrı protokoller yapılırken, bu kurumların illerde bulunan 1.108 biriminde "İŞKUR Hizmet Noktası" oluşturuldu.

Eylem Planı kapsamında sosyal yardım kurumları, yardım başvurusu yapan veya yardım alan kişiler ile SHÇEK'in sığınma evlerinde kalan kadınların, İŞKUR'a kayıtlarını yaptırıyor. Bu kişiler, iş ve meslek danışmanları tarafından beceri düzeylerinin tespitinin ardından, ihtiyaç duydukları eğitim programlarına yönlendiriliyor ya da açık işlere yönlendirilerek işe yerleştiriliyor.

Sessiz Kurs

Engellilere yönelik çok sayıda kurs düzenleyen İŞKUR, bu kez Adana'da işitme engellilere yönelik aşçılık kursu düzenledi.

İŞKUR Türkiye'de bir ilke daha imza attı

Türkiye'de ilk kez düzenlenen işitme engelliler aşçılık kursu, "Kulağım Olur Musun İşitme Engelliler ve Aileleri Derneği" işbirliğiyle hayata geçiriliyor. 12 engellinin katıldığı kursta dersler işaret dili tercümanı aracılığı ile veriliyor. Kursu tamamlayanların çeşitli fabrika ve lokantalarda işe yerleştirilmesi hedeflenirken bir de işitme engelliler restoranı açılması planlanıyor.

İşaret dili ile eğitim veriliyor

Kursun eğitmeni Fatma Çıkla, "El hareketleriyle birilerine meslek öğretmek gerçekten çok değişik bir duygu. Zorlukları tercümanımız aracılığıyla yenmeye gayret ediyorum. Yemek yapmayı seviyorlar. Her gün en az dört çeşit yemek öğretiyorum. Benim için de değişik bir deneyim oldu." diye konuştu.

Kursun en neşeli simalarından, bir çocuk annesi Elif Tuygun -işaret diliyle- evdeki sıkıntılarını bu eğitimle yendiğini aktardı.

Taşıdığı karpuzlara şimdi şekil veriyor

Daha evvel sebze meyve halinde karpuz yükleme işinde çalışan Mehmet Emin Yetişyiğit, kurs arkadaşlarına şimdi karpuz şov yapıyor.

Yayla Yollarında Gülümseyen Yüzler

Ordu Çambaşı yaylasına giden turistlere yöresel ürünler satacak 40 kişi için "satış elemanı" eğitimi düzenlendi. İŞKUR Ordu İl Müdürlüğü ve Kabadüz Halk Eğitim Müdürlüğü işbirliğindeki kursta, 24 erkek ve 15 kadın kursiyere müşteri memnuniyeti ve uygun pazarlama teknikleri eğitimleri verildi. Günlük cep harçlığının da ödendiği kursun sertifika töreninde, sertifikalarının yanı sıra 40 adet yeni satış reyonu da kursiyerlere teslim edildi.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (Ocak-Temmuz 2011): 211.577 Kiş

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

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

İŞKUR 2011 yılının ilk yedi ayında 211 bin 577 kişiyi iş sahibi yaptı.

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2010 Yılı Ocak-Temmuz Dönemi	2010 Yılı Ocak-Temmuz Dönemi	Değişim (%)
Başvuru	**721.345**	**799.560**	**10,8**
Erkek	469.960	497.603	5,9
Kadın	251.385	301.957	20,1
Açık İş	**220.939**	**386.185**	**74,8**
Kamu	46.080	27.711	-39,9
Özel	174.859	358.474	105,0
İşe Yerleştirme	**122.378**	**211.577**	**72,9**
Erkek	92.970	156.950	68,8
Kadın	29.408	54.627	85,8
Normal	102.563	186.723	82,1
Özürlü	19.666	24.698	25,6
Eski Hükümlü	149	156	4,7
Kayıtlı İşgücü	**1.842.877**	**1.783.067**	**-3,2**
Erkek	1.318.776	1.120.413	-15,0
Kadın	524.101	662.654	26,4
Kayıtlı İşsiz	**1.660.871**	**1.546.526**	**-6,9**
Erkek	1.174.970	951.476	-19,0
Kadın	485.901	595.050	22,5
Yurtdışı Başvuru	**531**	**486**	**-8,5**
Yurtdışı Gönderme	**28.710**	**27.421**	**-4,5**

Kayıtlı İşsiz Sayısı
(Temmuz -2011 sonu itibariyle): 1.546.526 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(Ocak-Temmuz 2011): 123.404 Kişi

2011 yılının ilk yedi ayında 799 bin 560 kişi, sunulan hizmetlerden faydalanmak için İŞKUR'a başvuruda bulunmuştur. Başvuruların, 2010 yılının aynı dönemine göre 2011 yılında % 10,8 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların % 38'i kadın, % 62'si erkektir.

İŞKUR 2011 yılının Ocak-Temmuz döneminde 386 bin 185 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini yaklaşık % 75 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin % 93'ü özel sektördendir. Geçen yılın aynı dönemine göre Kamu sektöründen alınan açık işlerde azalış görülürken, özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı % 105 olarak gerçekleşmiştir.

2011 yılı Ocak-Temmuz döneminde İŞKUR vasıtasıyla 211 bin 577 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 73 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki % 80'nin üzerindeki artış oranları dikkat çekmektedir. İşe yerleşenlerin % 26'sı kadındır. Kadınlarda işe yerleştirme sayısı geçen yılın aynı dönemine göre % 86 artmıştır. Dönem içerisinde 24 bin 698 özürlü vatandaşımız, 156 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2011 yılı Temmuz ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 1 milyon 783 bin 67 işgücü, 1 milyon 546 bin 526 işsiz bulunmaktadır. Ekonomik krizin olumsuz etkilerini yitirmesiyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısında da azalma görülmüştür. Yurtdışı başvurular % 8,5 oranında azalırken, yurtdışı göndermeler ise % 4,5 oranında azalmıştır. 2011 yılı Ocak-Temmuz Dönemi içerisinde 27 bin 421 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Yurtdışına çalışmaya gidişin azalmasında Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde yaşanan gelişmelerin etkisi büyük olmuştur.

Son yıllarda yurtdışına en fazla işçi gönderdiğimiz ülke Libya'dır. 2010 yılı Ocak-Temmuz döneminde 10 bin 239 kişi Libya'ya çalışmaya giderken, 2011 yılı Ocak-Temmuz döneminde de bin 943 kişi Libya'ya gitmiştir. Libya'da yaşanan olaylar neticesinde çalışmaya gidenlerin oranı % 81 oranında azalmıştır. Bu gelişmelerden sonra yurtdışına çalışmaya gidilen ülkeler arasında Irak, Rusya ve Türki Cumhuriyetler ön plana çıkmıştır. Irak, 2011 yılındaki ilk yedi aylık periyotta Türkiye'den en fazla çalışılmaya gidilen ülke olmuştur. 2010 yılı Ocak-Temmuz döneminde Irak'a çalışmaya giden sayısı 2 bin 578 kişi iken, 2011 yılının aynı döneminde bu sayı 5 bin 526 kişi olmuştur. Geçen yıla göre artış oranı % 114 olarak gerçekleşmiştir. Özbekistan, Azerbaycan, Katar, Rusya, Gürcistan ve Fas'a çalışmaya gidenlerde önceki döneme göre önemli sayılarda artış görülmüştür.

İşsizlik Sigo
(Temmuz- 201

Tablo 2. Sektörlere Göre İşe Yerleştirmeler

İŞKUR ağırlıklı olarak hizmetler sektörüne işe yerleştirmede bulunmaktadır.

Kaynak: İŞKUR

SEKTÖRLERE GÖRE İŞE YERLEŞTİRMELER			
SEKTÖRLER	2010 Ocak-Temmuz	2011 Ocak-Temmuz	Değişim (%)
Tarım, Avcılık ve Ormancılık	**2.610**	**4.512**	**72,9**
Tarım, avcılık ve ormancılık	2.553	4.288	68,0
Balıkçılık	57	224	293,0
Sanayi	**46.169**	**73.056**	**58,2**
İmalat	36.372	59.602	63,9
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	766	1.164	52,0
Enerji veren madenlerin madenciliği ve taşocakçılığı	1.036	838	-19,1
Enerji üreten maddeler hariç madencilik ve taşocakçılığı	885	966	9,2
İnşaat	7.110	10.486	47,5
Hizmetler	**73.599**	**134.009**	**82,1**
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	19.236	74.716	288,4
Eğitim	12.066	2.966	-75,4
Ev içi personel çalıştıran hanehalkları	143	216	51,0
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	9.234	9.475	2,6
Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	8.542	7.677	-10,1
Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	339	556	64,0
Oteller ve lokantalar	9.587	14.661	52,9
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	2.828	3.009	6,4
Toptan ve perakende ticaret	7.144	14.448	102,2
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	4.475	6.146	37,3
Uluslararası örgütler ve temsilcilikleri	5	139	2680,0
Genel Toplam	**122.378**	**211.577**	**72,9**

İŞKUR'un yapmış olduğu işe yerleştirmelerin sektörel dağılımına baktığımızda; en fazla işe yerleştirmenin hizmetler sektörüne yapıldığı görülmektedir. 2011 yılı Ocak-Temmuz döneminde yapılan işe yerleştirmelerin % 2,1'i Tarım, % 34,5'i Sanayi, % 63,4'ü Hizmetler sektöründedir. Toplamda işe yerleştirmeler önceki yıla göre yaklaşık % 73 oranında artarken, hizmetler sektöründeki artış oranı % 82 olarak gerçekleşmiştir.

Alt sektörler bazında 2010 yılında işe yerleştirme en fazla imalat sektöründe iken 2011 yılında diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri sektöründe görülmüştür. Toptan Perakende, Ticaret ve İnşaat sektörlerinde yapılan işe yerleştirmelerdeki artışlar ile Eğitim sektöründe görülen azalışlar dikkat çekicidir. Beyaz yakalılara verilen hizmetlerin ağırlığı gün geçtikçe artmaktadır.

rtası Fonundan Yararlanan Kişi
1): 166.504 Kişi

İşsizlik Sigortası Fonu
(31 Temmuz 2011 itibariyle): 50 Milyar 172 Milyon TL

2011 OCAK - TEMMUZ DÖNEMİ				
KURS TÜRÜ	2011 OCAK-MART DÖNEMİ			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	20	276	439	715
Çalışanların Mesleki Eğitimi	252	2.014	404	2.418
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	13	156	0	156
GAP II	146	1.595	2.041	3.636
GAP II TYÇP	105	2.895	178	3.073
GAP II Girişimcilik	23	416	147	563
Girişimcilik	576	9.134	6.911	16.045
Hibe Projeleri	375	3.828	6.892	10.720
Hükümlülere Yönelik Kurslar	203	2.621	117	2.738
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	1.338	13.419	15.927	29.346
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	663	4.982	9.840	14.822
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYÇP	651	8.618	1.746	10.364
Özürlü Kursları	259	1.660	913	2.573
STAJ (İşbaşı Eğitim Programları)	1.725	1.791	1.876	3.667
UMEM Projesi	1.133	13.633	3.867	17.500
UMEM Projesi/İEP	1.627	3.994	1.074	5.068
Toplam	**9.109**	**71.032**	**52.372**	**123.404**

Tablo 3. 2011 Ocak - Temmuz Dönemi

2011 yılının ilk yedi ayında yaklaşık 123 bin 404 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur.

Kaynak: İŞKUR
** Geçici verilerdir*

İŞKUR 2011 yılı Ocak-Temmuz Dönemi içerisinde toplam 9 bin 109 program açmış olup bu programlara 52 bin 372 kadın, 71 bin 32 erkek olmak üzere toplam 123 bin 404 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. UMEM Beceri'10 Projesi de meyvelerini vermeye başlamıştır. Yılın ilk ayında projeden yararlanan sayısı 22 bin kişiyi aşmıştır.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

31 Temmuz 2011 tarihi itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 50.172.931.812,11 TL'ye ulaşmıştır. 2011 yılının Temmuz ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan, 166.504 kişiye 64.137.560,77 TL işsizlik ödeneği; 1.043 kişiye 193.769,05 TL kısa çalışma ödeneği ve 350 kişiye de 592.448,68 TL ücret garanti fonu kapsamında ödeme yapılmıştır.

Ayrıca 748 kişiye de 890.603,61 TL iş kaybı tazminatı ödemesi gerçekleştirilmiştir.

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONU

kamu istihdam hizmetleri projesi

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti ortak çalışması olarak yürütülen KİP, kamu istihdam hizmetlerini geliştirerek daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesini ve istihdamda kalmasını sağlamayı ve kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğini arttırmayı amaçlamaktadır. Toplam bütçesi 12 milyon Avro olan KİP, Ocak 2011'de başlamış olup Temmuz 2013'e kadar devam edecektir.

Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu (KİP), Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti ortak çalışması olarak yürütülmektedir. Toplam bütçesi 12 milyon Avro olan projenin amacı kamu istihdam hizmetlerini geliştirerek daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesini ve istihdamda kalmasını sağlamak, kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğini arttırmaktır. Ocak 2011'de başlamış olan KİP Operasyonu 30 ay sürecek olup Temmuz 2013'e kadar devam edecektir.

Operasyon Uygulama Çalıştayı

İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli başkanlığında, İŞKUR ve ÇSGB yetkililerinin ve Proje Yüklenicisi WYG Türkiye liderliğindeki Konsorsiyum uzmanlarının katılımıyla 28-29 Mayıs 2011 tarihlerinde gerçekleştirilen Operasyon Uygulama Çalıştayında operasyonun hedefleri ve faaliyetleri konusunda detaylı çalışmalar yapılmıştır.

Operasyonun hedefleri doğrultusunda Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve İç Anadolu bölgelerinde toplam 43 ilde yürütülecek olan faaliyetler ağırlıklı olarak;

- "Model Ofis" yaklaşımı içinde 43 ilde daha etkin kamu istihdam hizmetleri sunmaları için İŞKUR İl Müdürlüklerinin kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesini,
- İŞKUR'un İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin geliştirilmesini,
- Seçilen 12 NUTS II bölgesinde İŞKUR'un iş, meslek, kariyer ve kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesini,
- Aktif İşgücü Piyasası politikalarının etkililiğinin artırılması için bu politikaların izlenmesine yönelik bir model hazırlanmasını,
- İŞKUR hizmetlerine erişimin artırılmasını,
- ÇSGB, İŞKUR ve sosyal aktörlerin istihdam konularına ilişkin politika yapma kapasitesinin artırılmasını, kapsamaktadır.

Bu operasyon ile NUTS II bölgelerindeki İŞKUR İl Müdürlüklerinin sağladığı hizmetler geliştirilecektir. Bir süredir İŞKUR, model ofis kavramı dâhilinde NUTS II bölgelerindeki 16 İl Müdürlüğünde aktif işgücü piyasası programlarını uygulamaya başlamıştı. KİP operasyonu kapsamında bu sayı 43 İl Müdürlüğüne çıkartılacaktır.

Model Ofisler Yaygınlaştırılacak

Model Ofisler hem iş arayanlara hem de işverenlere daha iyi hizmetler sunulmasını sağlar. Verilen hizmetler arasında self-servis sistemi, iş danışmanlığı, mesleki rehberlik, işgücü piyasası ihtiyaçlarına ilişkin detaylı bilgi, yeni kurulan küçük işletmelere destek verilmesi, işsizlere daha şeffaf ve daha az bürokrasi içeren hizmetleri sayabiliriz. İŞKUR Model Ofisleri, bölgedeki işverenler ve yerel paydaşlar ile yakın işbirliği içerisinde çalışır. İşsizler ve açık işlerin eşleştirilmesi hususunda işverenlere profesyonel hizmetler sunulur. Ayrıca Model Ofisler, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında bölgedeki işsizlik sorunlarının çözülmesi için eğitim ihtiyaçlarının yerel işgücü piyasa analizine uygun olarak belirlenmesi ve piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitimler verilmesi gibi gerekli tedbirler alınırken daha aktif rol üstlenecektir.

Eğitimler Başladı

20 Haziran 2011 tarihinde Model Ofis personeline yönelik, etkin işveren ziyaretleri gerçekleştirme yöntemlerini içeren eğitime de başlanmıştır. Mevcut ve model

ofis olması önerilen 43 İŞKUR ofisinden toplamda 94 katılımcıya 4'er günlük eğitimler verilmiştir. Eğitimler Samsun, Trabzon, Muş, Adıyaman, Elazığ, Van, Tunceli ve Sivas'ta düzenlenmiştir. İŞKUR eğitimcileri ve Genel Müdürlükten Uzmanların da desteği ile eğitimler Uluslararası Uzmanlar tarafından verilmiştir.

Edinilen beceriler, kurumun özel sektör işverenleri ile daha iyi ilişkiler kurması ve İŞKUR'un ilgilendiği açık iş sayısının artırılması gibi hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Çalışma Ziyaretleri

Operasyon faaliyetleri kapsamında Projenin Kilit Uzmanları, Elazığ, Diyarbakır ve Şanlıurfa İl Müdürlüklerine yapmış oldukları ziyaretlerde, İŞKUR çalışanlarının bölgedeki işsizlere (özellikle gençlere) bir meslek kazandırabilmek ve onları bir işe yerleştirebilmek için gösterdikleri yoğun çabaya bizzat tanık oldular. Türkiye'nin dört bir tarafında olduğu gibi bölgede de İŞKUR İl Müdürleri başta olmak üzere tüm İŞKUR çalışanları, işverenlerle sürekli temas kurarak onların, eleman ihtiyaçlarını İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından karşılamalarına azami özen göstermektedirler. Bu çabalar sonucunda İŞKUR, işsizlik sorununun çözümü için önemli bir aktör olarak ön plana çıkmaktadır.

Ayrıca, 19 – 25 Haziran 2011 tarihleri arasında İtalya'ya bir çalışma ziyareti düzenlenerek, Milano ve Roma şehirlerinde çeşitli temaslarda bulunulmuştur. Katılımcılar Milano'nun Lombardiya bölgesinde yer alan "Eğitim, Öğretim ve İstihdam Müdürlüğü"nü, Roma'daki en büyük kamu istihdam hizmeti ofisini ziyaret etme fırsatı bulmuş, ayrıca İtalya Çalışma Bakanlığından temsilciler ile de görüşmüşlerdir.

Çalışma ziyareti temelde İtalya'da farklı düzeylerde sunulan kamu istihdam hizmetlerinde kullanılan bilgi sistemlerine yönelik düzenlenmiştir. Bu sistemlerin geliştirilmesinde bizzat çalışan uzmanlar tarafından katılımcılara sistemlerin özelliklerine ilişkin bilgi verilmiş, zorluklar ve iyi uygulama örnekleri görüşülmüştür. Clic-Lavoro adı verilen ulusal işgücü piyasası portalı ve iş eşleştirme süreci bu görüşmenin en ilginç konuları arasında yer almaktadır.

KİP kapsamında yürütülecek olan faaliyetler ağırlıklı olarak; "Model Ofis" yaklaşımı içinde 43 ilde daha etkin kamu istihdam hizmetleri sunmaları için İŞKUR İl Müdürlüklerinin kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesini; Aktif İşgücü Piyasası politikalarının etkililiğinin artırılması için bu politikaların izlenmesine yönelik bir model hazırlanmasını ve İŞKUR hizmetlerine erişimin artırılmasını içermektedir.

İŞ ARARKEN BEN

Doğru işi bulabilmek için öncelikle geçilmesi gereken aşama, "kişinin kendi özelliklerini tanımlaması" aşamasıdır. Bu aşamanın da iki boyutu bulunmaktadır: Bir, ne istediğine karar verme yani beklentilerini tanımlama ve iki, ne yapabileceğini belirleme, yani becerilerini tanımlama. Beklentiler kişiye özeldir, doğru ve yanlışı yoktur; aynı zamanda beklentilerimiz, yeteneklerimizle doğru orantılıdır.

G. Deniz KARTAL*

* İŞKUR, Psikolog

Bir önceki sayımızda "İş aramak bir beceri midir?" demiş ve iş aramanın sadece iş bulmakla değil, işi elinde tutmakla da ilgili bir beceri olduğu kanaatine ulaşmıştık. Doğru işi bulabilmek için ise iş arama becerilerinin geliştirilmesi sürecini etkileyen "Kişinin Kendi Özelliklerini Tanımlaması", "İşveren İstek ve Beklentilerinin Tanımlanması", "Değerlendirme ve Sunuş"tan oluşan aşamaların gerçekleştirilmesinin gereklilik olduğunu belirtmiştik. Şimdi sıra, bu aşamaların ilki olan "kişinin kendi özelliklerini tanımlaması"nda, yani "iş ararken ben"de.

Kişinin kendi özelliklerini tanıma sürecinin iki aşaması bulunmaktadır. Bir, ne istediğine karar verme yani beklentilerini tanımlama ve iki, ne yapabileceğini belirleme, yani becerilerini/yeteneklerini tanımlama.

Beklentilerin Tanımlanması

Bu konu ile ilgili olarak düzenlenen seminerlerde genellikle katılımcıların tepki gösterdiği bir konudur bu. Üstelik "Ben işi buldum da, beklentilerimi karşılamasına mı kaldı" şeklinde küçümseyici bir tavırla. Ancak beklentilerin tanımlanması, iş bulmada ve işi elinde tutmada belirleyici bir unsurdur. Yetenek bir işin başarılmasında çok önemli bir unsurdur. Ancak o iş kişinin ilgisini çekmiyorsa, performansı düşük olacaktır. İş potansiyeli ve performans için motivasyonun önemi açıktır.

Peki, bu konuda neler yapmamız gerekiyor? İş arama sürecinde, bir iş tüm beklentilerimize cevap vermeyebilir. Dolayısıyla bazı beklentilerin ertelenebileceği düşüncesinden hareketle beklentiler derecelendirilmeli ve önem sırasına konulmalıdır. İş arama sürecinde şayet ertelenebilir beklentiler yerine, olmazsa olmaz beklentilerimizi ertelersek, iş bulsak bile onu elimizde tutamayız.

Elbette beklentiler kişiye özeldir, doğru ve yanlışı yoktur. Bir beklentinin yerine getirilmemesi, bireyde verim düşüklüğüne neden olacaksa, o beklentinin sağlanabileceği işe ve/veya iş alanına yönelmek daha doğru olacaktır.

Örneğin işle ilgili ücret ve işletmedeki yüksek pozisyonun yanı sıra, emeklilik, işten atılma riskinin olmaması, kreş, kamp, servis hizmetleri gibi sosyal imkânlar ile çalışma saatlerinin düzenli olması, hafta sonu tatili, temiz ve düzenli bir çalışma ortamı, nitelik ve şartlarımıza uygun olması vb. beklentiler içinde olabiliriz. Yani kazanç, sosyal güvence, sosyal imkânlar, çalışma koşulları ve ortamı, yatkınlıklarımız birer beklenti kaynağıdır. Burada önemli olan daha önce de ifade ettiğimiz gibi bu beklentilerimizi tanımlamak, derecelendirmek, ertelenebilecekleri ve olmazsa olmazları belirlemektir.

Bir kadın düşünelim, iş arama sürecinde ve küçük bir çocuğu var. İş aradığı şehirde de çocuğa bakacak yakını yok. Üstelik çocuk bakımı konusunda yakınları dışında başkalarına güvenmiyor. Olmazsa olmaz beklentisi, çalışacağı işyerinde kreş olması. Ancak öyle bir iş buluyor ki, çalışma ortamı ve koşulları iyi, sosyal güvencesi de var. Tamam, oldu bu iş, diyor ve çocuğunun bakımı için bir kişiyle anlaşıyor. İş buldu. Ama bir süre sonra kreş, annenin olmazsa olmaz bir beklentisi olduğu için, çalışırken aklının çocuğunda olmasından kaynaklı olarak dikkati dağılacak, verimi düşecek; bunun sonucunda ya kendisi işten ayrılacak, ya da işten çıkarılacaktır.

Beklentiler kişiye özeldir, doğru ve yanlışı yoktur demiştik ancak beklentilerimizin tanımlanması da önemlidir. Sürece dayalı beklentiler olabilir. "Büyük bir işletmede yönetici konumunda olmalıyım ve yüksek ücret almalıyım" gibi. Unutulmamalıdır ki, işletmeye sağlanan yarar ve verimlilik daha sonraki süreçte ücrette artışa ve yükselmeye neden olabilecektir. Beklentilerimizin tanımlanmasında tüm kişisel durum ve şartları değerlendirmeliyiz. Beklentilerimiz, yapabileceklerimiz doğrultusunda şekillenir. Yoksa durumumuz, ders çalışmayan çocuğun takdir almayı beklemesi gibi olur.

Becerilerin Tanımlanması

Kişinin kendi özelliklerini tanıma süreci, beklentilerin tanımlanmasıyla bitmiyor. Bir o kadar becerilerimizi tanımlama, ne yapabileceğimizi belirleme de önemlidir. Yapabilirliklerimiz ve becerilerimizin tanımlanması, iş arama sürecinde özellikle kendini işverene takdim aşamasında oldukça önemlidir. Becerilerin tanımlanması aşamasında, bu becerinin nereden ve nasıl edinildiği, bu konuda tecrübe sahibi olunup olunmadığı, geliştirilmeye elverişli olup olmadığı da ifade edilmelidir.

Becerilerin güncel ve geçerli, ayrıca başvuracağımız işle de ilgili olması gerekmektedir. Burada önemli olan eğitimde alınan derslerin adları değil, o derslerde kazanılan mesleki becerilerin ifade edilmesi, gerektiği şekilde tanımlanmasıdır. Öte yandan kişilerin yapabileceklerinin belirlenmesinde kişilik özelliklerinin, ilgilerinin, fiziksel özelliklerinin de tanımlanması gereklidir. Örneğin, genel olarak sağlık durumu nasıldır, bedensel yönden güçlü ve zayıf olduğu yönler nelerdir, insanlarla kolay ilişki kurabiliyor mu, paylaşmaktan, işbirliği yapmaktan hoşlanıyor mu, titiz ve düzenli çalışma alışkanlıklarına sahip mi, ne tür işlerle uğraşmaktan hoşlanıyor, başarılı ve/veya başarısız olduğu ders grupları nelerdir, genel olarak derslerdeki başarısı nasıldır, boş zamanlarında neler yapıyor, özel uğraşları, hobileri var mı, sosyo-ekonomik yapısı nasıl, aile bireylerinin çalışma durumları ve eğitim düzeyleri nedir, bu ve benzer konular üzerinde durarak kendi özelliklerini tanımlaması gereklidir. Böylece yapabileceklerini kendi kişisel bütünlüğü içinde belirleyerek iş arama sürecini başlatır, iş bulur ve işini elinde tutabilir.

Gelecek sayıda "İşveren Beklentileri"nde buluşmak üzere...

Bazı becerilerin bazı işler ile eşleştirilmesi şu şekilde yapılabilir:

BİRÇOK AYRINTIYI AYNI ANDA ALGILAYABİLME
Dekorasyon işlerinde görev alacaklar için çok önemli bir beceri olabilir

YÖNERGELERİ VE TALİMATLARI ANLAYIP UYGULAYABİLME
Bir otobüs fabrikasının kalite kontrol biriminde çalışacaklar için çok önemli bir beceri olabilir

ÇATIŞMALARI YATIŞTIRABİLME
Kreşte çalışmayı planlayan çocuk gelişimi mezunu için çok önemli bir beceri olabilir

SORUNLARA ÇÖZÜM ÜRETEBİLME
Ustabaşı için çok önemli bir beceri olabilir

EL VE GÖZÜ EŞGÜDÜMLE KULLANABİLME
Torna tesviye el aletlerini kullanırken çok önemli bir beceri olabilir

YAPILACAK İŞİ ZİHİNDE CANLANDIRABİLME
Bir mimar için çok önemli bir beceri olabilir

BAŞKALARININ DUYGULARINI ANLAYABİLME
Bir psikolog için çok önemli bir beceri olabilir

meslek bankası

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

Dergimizin bu sayısında TMS'de yer alan CNC Tezgah Operatörü ve Yazılım Mühendisliği ile MYK tarafından hazırlanan Ulusal Meslek Standardı doğrultusunda İş ve Meslek Danışmanlığı'na ait kısa bilgilere yer verilecektir.

CNC TEZGÂH OPERATÖRÜ

CNC Tezgâh Operatörü, verilen çeşitli şekil ve özellikteki metal, alaşım ve diğer hammaddelerden iş parçasını istenilen biçim ve ölçülere getirmek için, hazır programlar kullanarak ve teknik resme uygun şekilde bu programlara veriler girerek CNC tezgâhlarında seri/parti üretim tipi tornalama, frezeleme, taşlama, matkap ile delik delme gibi işlemlerle işleyen kişidir. CNC tezgâhı işlemleri, atölye, fabrika veya benzeri kapalı alanlarda genelde ayakta çalışarak yapılır.

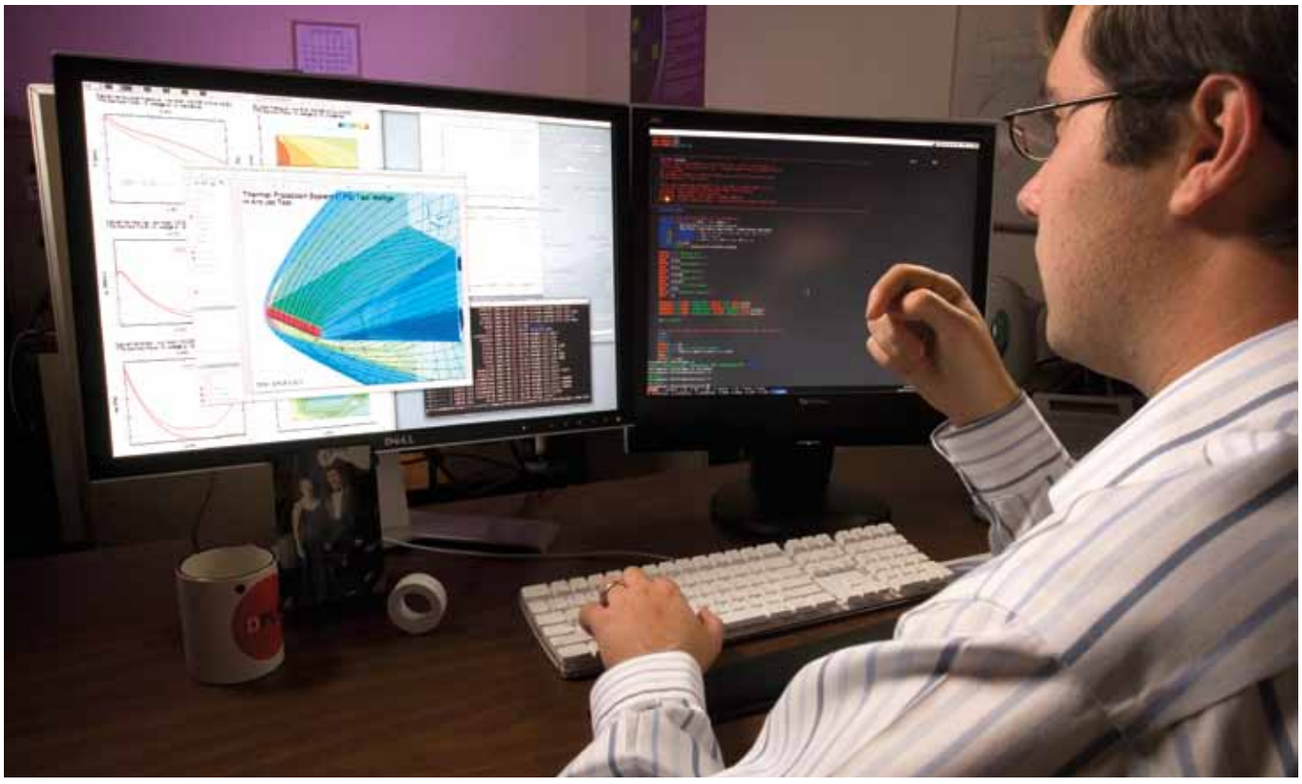
CNC Tezgâh Operatörünün kullandığı aletlerden bazıları şunlardır; açıölçer, cetvel, eğe, giyotin makas, gönye, hava tabancası, kumpas, markalama araçları, mikrometre, su terazisi, rayba takımları, pafta takımları, CNC takımları… vs.

CNC Tezgâh Operatörünün görevlerini şöyle sıralamak mümkündür:

- Parça imalat resmini incelemek,
- İşlem sırasını, kesme hızını, ilerleme miktarını, talaş derinliğini, parça bağlama şeklini belirlemek,
- Kesici takımları seçmek,
- Tezgâhı ayarlamak, çalıştırmak,
- Takım bilgilerini tezgâha yüklemek,
- Bağlama ve aparatları tezgâha bağlamak, ayarlamak,
- Programı yüklemek,
- Programı ekranda denemek,
- Adım adım deneme üretimi yapmak,
- Ölçü düzeltme değerlerini tezgâha yüklemek,
- Programı istenilen satırdan başlatmak,
- Parçanın uzunluğunu, dış ve iç çapını, kanal genişliğini, derinliğini, açısını ölçmek,
- Parçanın düzlemselliğini, eşmerkezliliğini, eksantrikliğini ölçmek….vb.

CNC Tezgah Operatörü olmak isteyenlerde; el aletleri kullanma bilgi ve becerisi, ekip içinde çalışma yeteneği, sözlü ve yazılı iletişim yeteneği, zamanı iyi kullanma becerisi, dikkatli ve titiz, detaylara önem veren, analitik düşünme yeteneği.. vs. beceri ve özellikler aranır. Mesleğin eğitimi vakıflar, özel eğitim kurumları ve İŞKUR kursları ile verilir.

CNC Tezgâh Operatörleri işe genellikle asgari ücret ile başlarlar. Ama tecrübeli olanların aylık kazançları, işverenle yapılan sözleşmeye ve çalışılan yere göre asgari ücretin 3-4 katına kadar çıkabilir.



YAZILIM MÜHENDİSLİĞİ

Yazılım Mühendisi, bankacılık, otomotiv, telekomünikasyon vb. sektörler başta olmak üzere her alanda kullanılan bilgisayar sistemlerinin, yazılım tasarımını hazırlayan ve sisteme entegre edip uygulamasını yapan kişidir.

Yazılım mühendisinin görevlerini şöyle sıralamak mümkündür;

- Müşterilerden aldığı bilgiler doğrultusunda analiz yapmak,
- Tasarım yapmak,
- Program yazmak,
- Programı test etmek,
- Yazdığı programda eksiklik varsa düzeltmek,
- Yazılımı sorunsuz şekilde çalışır hale getirdikten sonra, gerekli durumlarda kullanım yönergesini hazırlayarak, kullanıcıların eğitilmesini sağlamak.

Yazılım Mühendisleri genellikle iyi aydınlatılmış, temiz büro ortamında çalışırlar. Projelere bağlı olarak seyahat etmeleri gerekebilir. Çalışırken üst yönetimle, programcılarla ve müşterilerle yoğun olarak iletişim halindedirler.

Yazılım Mühendisi olmak isteyenlerin; mantık yürütme ve tasarım yeteneği olan, fen ve matematik alanlarına ilgi duyan, dikkatli, sabırlı, ekip çalışmasına yatkın, yeni fikirlere açık, kendisini sürekli geliştirebilen kişiler olması gerekir.

Mesleğin eğitiminde okutulan derslerden bazıları; Veri Yapıları ve Algoritmalar, Matematik, Mühendislik Ekonomisi, Ayrık Yapılar, Doğrusal Cebir, Türk Dili, Bilgisayar Mimarisi, Yazılım Geliştirme, İnsan-Bilgisayar Etkileşimi…vs.dir.

Yazılım mühendisleri kamu kurum ve kuruluşlarında işe başlamaları halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ya da 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devlet tarafından belirlenen ücret ile çalıştığı kurum için belirlenen tazminat ve mesai ücretini alırlar. Ücretleri asgari ücretin en az 4 katı kadardır. Özel sektörde ise tecrübe ve çalışma süresine göre ücret değişikliği söz konusudur.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İş ve Meslek Danışmanı, iş bulmada güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu işleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işi, seçtiği iş ile ilgili eğitim imkânlarını, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir. İş ve Meslek Danışmanı, bu çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur.

İş ve Meslek Danışmanı olmak isteyenlerde genel olarak; insan ihtiyaçlarına duyarlılık, öğrenme ve öğrendiğini aktarabilme yeteneği, sözlü ve yazılı iletişim yeteneği, ikna yeteneği, bilgisayar programları bilgisi, planlama ve organizasyon becerisi gibi beceri ve yetenekler aranır.

İş ve Meslek Danışmanı;

- İş ve meslek danışmanlığı görüşmeleri öncesi hazırlık yapar
- İş ve meslek danışmanlığı görevlerini yürütür
- Gerekli ölçme ve değerlendirme faaliyetlerini uygular
- Gerekli analizleri yapar
- İş ve meslek danışmanlığı görüşmelerini sonuçlandırır
- Danışan portföyünü yönetir
- İşverenlere yönelik danışmanlık faaliyetlerini yürütür
- Eğitim ve öğretim kurumları ile danışmanlık faaliyetlerini yürütür
- Tanıtım ve işbirliği faaliyetlerini yürütür
- İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini raporlar
- Mesleki gelişime ilişkin faaliyetleri yürütür.

Mesleğin eğitimi, lisans mezunlarına daha sonradan gerçekleştirilen eğitimlerle sağlanır.

İş ve Meslek Danışmanları eğitimleri süresince; Kariyer Yönetimi, Veri-Bilgi Toplama Yöntemleri, İnsan ve İşsiz Psikolojisi, Problem Çözme/Karar Verme Teknikleri, Etkili İş Görüşmesi Teknikleri, Meslek Analizi, Temel Girişimcilik, Kişisel Gelişim Teknikleri gibi dersleri alırlar.

Türk Meslekler Sözlüğü (TMS) nedir?

İŞKUR tarafından hazırlanan ve internet ortamında kullanıcıların hizmetine sunulan, işgücü piyasasında icra edilen mesleklerin standart tanım ve görevlerinin yer aldığı ve mesleklerin "Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO)"ne göre sınıflandırıldığı ülkemizin bu alandaki yegâne kaynağıdır. Türk meslekler sözlüğüne "www.iskur.gov.tr" adresinden ulaşılabilmektedir.

İşveren olarak, sistemde işgücü istemi oluşturabilir miyim?

İşgücü istemi oluşturmak için, sisteme işveren olarak giriş yapmanız gerekmektedir. Sağda "kısa yollar" bölümünün altındaki "işgücü istemi oluştur" bağlantısını takip edebilirsiniz. Karşınıza çıkan sayfadan işgücü istemi oluşturabilirsiniz. İşgücü istemini hızlı oluşturmak isterseniz, "işgücü istemini detaylı oluşturmak istiyorum" bağlantısını kullanarak detaylı işgücü istemi oluşturma ekranına geçebilirsiniz. Detaylı işgücü istemi oluşturma sayfasında işlemlerinizi tamamladıktan sonra, "işlem sonu" sekmesinden işgücü istemini kaydetmeyi unutmayınız.

Özel istihdam bürosu nedir?

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere İŞKUR tarafından izin verilen, bir işyerinde veya radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve

SORU - CEVAP

benzer yayın araçlarından biri ile faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilerdir. Özel istihdam bürosu açabilmek için İŞKUR İl Müdürlüklerine başvurulmalıdır.

Özel istihdam büroları hangi faaliyetlerde bulunabilirler?

Özel istihdam büroları; yurt içinde ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık etme, istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ya da işgücünün istihdam edilebilirliğini veya istihdamda kalınabilirliğini artırıcı faaliyetler ile firmalara insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetinde bulunabilirler.

İzin belgesi almış olan bürolar aynı ya da başka bir ilde şube/irtibat büroları açabilir, sadece internet kanalıyla ya da işyerinde faaliyette bulunabilirler. Yurtdışında buldukları işler için, yurtdışı iş sözleşmelerini İŞKUR tarafından hazırlanan örneğe uygun olarak düzenleyerek taraflara imzalatabilirler. Yurtdışı iş sözleşmelerinin İŞKUR tarafından onaylanması esnasında iş pasaportlarına "işçi kaşesi" İŞKUR tarafından basılacaktır.

Özürlülerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu nasıl yapılmaktadır?

4857 sayılı İş Kanunu'na göre özürlülere yönelik Projelerin giderleri, özürlü çalıştırmayan işverenlerden ceza olarak kesilip İŞKUR'a aktarılan idari para cezalarından karşılanmaktadır. Kurslara katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı verilerek, eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir.

Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) nedir?

TYÇP, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır. Bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülmektedir.

TYÇP'ler çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları konularında düzenlenebilmektedir.

Katılımcılara TYÇP süresince cari asgari ücret üzerinden çalışma süresine göre hesap edilecek ücret ödenmekte ve sosyal güvenlik ve genel sağlık sigorta prim ödemeleri gerçekleştirilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği nedir?

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işveren talebinin İŞKUR tarafından uygun bulunması halinde çalışılamayan süreler için işçiye yapılan ödemedir.

- Genel ekonomik kriz; Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,
- Bölgesel kriz; Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,
- Sektörel kriz; Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,
- Zorlayıcı sebep ise işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumları, ifade eder ve ancak bu gerekçelerle başvurulabilir.

Dünya Mirası Listesinde 10. Türk Gözdesi: Selimiye Camii...

II. Selim, Balkanların Osmanlı sınırları içerisine alındığı güçlü dönemde, imparatorluğa yakışacak eserler gerektiğini düşünerek dönemin Mimarbaşısı Sinan'a: "Sinan ağa, öyle bir cami yapasın ki rüzgârda misali olmaya!" emrini verdi. Mimar Sinan önünde el kavuşturduğu padişaha saygıyla baş eğerek söz verdi ve 1569'un bir bahar sabahında "Ustalık Eseri"ne ilk taşı koydu.

Edirne'nin baş tacı, emsalsiz bir eser olarak isimlendirilen, Mimar Sinan'ın "ustalık eserim" dediği Selimiye Camii'nin ihtişamını Birleşmiş Milletler Bilim Eğitim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO) da onayladı ve Dünya Mirası Listesi'ne aldı.

Yapımına 1568'de başlanan Selimiye Camii, 26 yıl süren çalışmalar sonucu 1595'te bitirildi. Selimiye Camii'ni bu esere adını da veren, Kanuni Sultan Süleyman'ın oğlu Padişah II. Selim yaptırdı. Ancak, Aralık 1574'te ölen II. Selim, bu camide hiç namaz kılamamıştır. Açılışı bir Cuma namazı ile yapılan camide namaz kılan ilk padişah ise III. Mehmet olmuştur.

Mimari özellikleri

Selimiye'nin mimarisi; usta ellerde eşsiz bir görünümde yapılmıştır. Dört minaresi, kubbenin dört yanında yer almıştır. Hepsi de üç şerefelidir ve ikisinin yolları başka başka tasarlanmıştır. Caminin en büyük özelliği Edirne'nin her tarafından görülmesidir. Yerden yüksekliği 43 metre olan eserin kubbesi ise 31 metre çapındadır. Camii, mimari özelliklerinin yanı sıra taş, mermer, çini, ahşap, sedef gibi süslemeleri ile de dikkat çekmektedir. Selimiye'nin çinilerinde 101 ayrı lale motifi kullanıldığı söylenmektedir. Mimarisi ve kapladığı mekân itibariyle geniş bir alan üzerine kurulmuş olan Selimiye Camii'nde aynı anda 6000 kişi namaz kılabilmektedir.

İşe ve işçiye çok önem veren büyük usta Mimar Sinan'ın bu muhteşem eserinin inşaatında çalışan işçilerin ödüllendirilmesi için sık sık padişaha yazdığı da olmuştur. Evliya Çelebi, Seyahatnamesinde, Selimiye'nin yapımına 27.760 kese akçe harcandığını yazmıştır.

En çok merak edilen motif: Ters lale

Caminin kuzeydoğu yönünde köşedeki mermer ayakta bir küçük "ters lale" motifi bulunur. Yaygın söylenişe göre bu lale, cami arsasının sahibi olan ve burada lale yetiştiren Laleci Baba'nın bu arsada cami yapılmasına ilişkin çıkardığı güçlükleri ve ters tutumunu sembolize etmek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca eski harflerle yazılmış lale sözcüğü tersten okunduğunda, Osmanlıların kutsal emaneti olan "hilal" sözcüğü ortaya çıkar.

Vefatının 15. Yılında Zeki MÜREN

Türk sanat müziğinin unutulmaz sesi Zeki Müren, şarkıları ve sanatçı duruşuyla hayranlarının gönlünde eşsiz bir yere sahip. 1996 yılının sonbaharında aramızdan ayrılan Sanat Güneşi, hala Türk müziğini aydınlatmaya devam ediyor.

6 Aralık 1931'de Bursa'da doğan Zeki Müren'in babası kereste tüccarlarından Kaya Müren, annesi ise Hayriye Müren hanımdır. İlk ve orta öğrenimini Bursa'da tamamlayan Müren, lise tahsilini tamamlamak için, 1947 yılında Bursa'dan İstanbul'a gelerek Boğaziçi Lisesi'ne kaydolur. Titiz bir çalışma sonunda bu okulu da bitiren **Sanat Güneşi,** küçük yaşından itibaren, güzel sanatların her dalına büyük bir ilgi duyar. Çok sevdiği müzik ve resim alanlarında yeteneğini sergilemek isteyen sanatçı; bu arzusunu Güzel Sanatlar Akademisinden mezun olarak gerçekleştirir. Genç yaşta musikiye büyük bir ilgi duyan ve yeteneğini her fırsatta ispat eden Zeki Müren, 16 yaşında iken ilk olarak "**Zehretme bana hayatı cananım**" adlı eserini bestelemiştir. Bu başarısı ona Antalya Aspendos konserinin ardından "Sanat Güneşi" lakabını da getirir.

Sanat yaşamı

Musiki alanında dönemin üstatları Tanburi Refik Fersan ile Udi Şerif İçli'den ders alan Zeki Müren, İstanbul Radyosu'nun açtığı ses yarışmasına girmiş ve 50 yarışmacı arasında ikinci olmuştur.

Henüz 24 yaşındayken 51 kişilik kalabalık bir saz heyetiyle sahneye çıkan Zeki Müren, sahnede frak giyen ilk sanatçıdır ve orkestrasına da kıyafet bütünlüğünü getirir. Seyircisini her zaman öncelikli olarak kabul eden Sanat Güneşi, arka masalarda oturan dinleyicilere de ulaşabilmek için T şeklinde bir sahne düzeni oluşturmuştur. Türkiye'de ilk kez 1955 yılında verilen altın plak ödülünü de almıştır.

Kalp rahatsızlığı ve şeker hastalığı nedeniyle yaşamının son 6 yılında sahne hayatından ve medyadan uzaklaşan Zeki Müren, Bodrum'daki evinde dinlenmeye çekildi. 24 Eylül 1996 Salı günü, TRT İzmir Stüdyosu'nda kendisi için düzenlenen tören sırasında geçirdiği kalp krizi sonucu hayata gözlerini yumdu. Eşsiz sesini bizlere duyurduğu ilk mikrofonu elindeyken yorgun kalbine yenik düşen; ancak geride 300'ü aşkın şiir, 100'e yakın beste, 500'ü aşkın plak, 18 film ve kulaklarımızdan silinmeyecek güzellikte bir ses bırakan Müren için aslında ne söylense azdır. Şimdilerde onun yakınlarının ve hayranlarının tek beklentisi ise vefa ve sanatçının güzel bir şekilde yâd edilmesi...

81 yıllık geçmişiyle ulucanlar cezaevi

Birkaç yıl öncesine kadar sadece mahkumların girdiği Ulucanlar Cezaevi, müzeye dönüştürüldükten sonra tüm geçmişi ile artık yeni ziyaretçilerini bekliyor. Hangi köşesine giderseniz gidin, Ulucanlar Cezaevi'nde ziyaretçileri farklı bir anı, farklı bir hikaye, 81 yıllık bir tarih karşılıyor.

Türk Cumhuriyet tarihine en başından beri tanıklık eden birkaç yer, birkaç mekan varsa bunların en önemlilerinden biri hiç kuşkusuz Ulucanlar cezaevidir. Soğuk koğuşlarında kimler kalmadı ki; Bülent Ecevit'ten Muhsin Yazıcıoğlu'na Kemal Tahir'den Necip Fazıl Kısakürek'e Ahmet Arif'ten Cüneyt Arcayürek'e Metin Toker'den Osman Yüksel Serdengeçti'ye kadar pek çok tanınmış ismin kaldığı Ulucanlar Cezaevi, infazlarına tanıklık ettiği isimlerin ardından da hep hüzünle anılır oldu. Mahkumların başka bir cezaevine sevkedilip cezaevinin boşaltıldığı 2006 yılına kadar tam 81 yıl boyunca insanların içinde hapis edildiği, çok zor günler geçirdiği, infaz edildiği, ana babaların kapısında günlerce haber beklediği soğuk ve karanlık bir hapishane oldu aslında Ulucanlar Cezaevi...

Ne zaman inşa edildi?

Ulucanlar Cezaevi'nin yapılış tarihi, Cumhuriyet'in ilk yıllarına dayanıyor. 1925 yılında inşa edilen cezaevinin geçmişi, Türk siyasi hayatından kesitler sunuyor adeta. Ankara'nın Altındağ ilçesinin Ulucanlar semtinde bulunan, "Cebeci Tevkifhanesi, Cebeci Umumi Hapishanesi, Cebeci Sivil Cezaevi, Ankara Merkez Kapalı Cezaevi ve son olarak Ulucanlar Merkez Kapalı Cezaevi" olarak adlandırılan cezaevi, kurulduğu 1925 yılından kapatıldığı 2006'ya kadar Türk demokrasi tarihine ve pek çok önemli döneme şahit oldu.

Ulucanlar Cezaevi sadece infazları ile değil, tanınmış mahkumları ile de tarihe ismini yazdırdı. Çok gazeteci girdi kapısından. Birçok yazarın, politikacının hatta sinemacının yolu geçti Ulucanlar'dan. Ulucanlar Cezaevi, 81 yıllık faaliyet süresi içinde İskilipli Atıf Hoca, Deniz Gezmiş, Yusuf Aslan, Hüseyin İnan, Necdet Adalı ve Mustafa Pehlivanoğlu'nun da bulunduğu 19 kişinin idam edilmesiyle, işkencelerle hafızalardaki yerini aldı. Altındağ Belediyesi, bu mekanı, aslına uygun olarak dizayn ederek, hoparlörlerinden çığlık seslerinin duyulduğu, koğuşlarda balmumundan mahkumların bulunduğu, o günlere yaşamak isteyenlere bir süre için de olsa "mahkumluğu yaşatacak" tecrit odalarının yer aldığı müzeye dönüştürdü.

Mahkumların kişisel eşyalarını görmek mümkün

Özel seslendirme ve ışıklandırmayla; işkenceler ve mahkumların çığlıklarının, gardiyanların bağırma seslerinin yankılandığı, balmumu heykellerin gerçeklerini aratmadığı odaları görme fırsatı bulan ziyaretçiler, ardından yine balmumu heykellerle çay ocağından ağasına kadar mahkumların kişisel eşyalarının yer aldığı koğuşları gezebiliyorlar.

Duvarlardaki yazılar bile duruyor

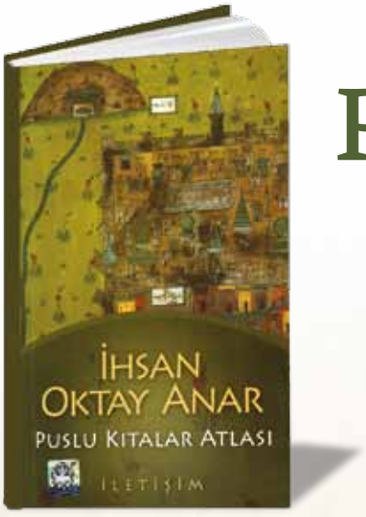
"taş taşı ama laf taşıma", "özgürlüğü kaybettin ama onurunu kaybetme" gibi duvar yazılarının hala yer aldığı müzede, mahkumlar duygularını bu şekilde duvarlara yazmış.

Müzenin son bölümünde ise ziyaretçiler, İskilipli Atıf Hoca, Necdet Adalı, Deniz Gezmiş, Hüseyin İnan, Mehmet Pehlivanoğlu'nun da aralarında bulunduğu 19 kişinin idam edildiği "Dar Ağacı"nı da görerek müzeden ayrılıyorlar.

2. ULUSLARARASI İSTANBUL OPERA FESTİVALİ

Geçen sene ilki düzenlenen Uluslararası İstanbul Opera Festivali, ikinci senesinde de yine zengin programıyla Temmuz ayında operayı izleyicileriyle buluşturdu. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen Türkiye'nin ilk ve tek opera festivali, bu sene 1- 21 Temmuz 2011 tarihlerinde yine İstanbul'un büyülü atmosferlerinde yurtiçi ve yurtdışından çok önemli prodüksiyonlara ev sahipliği yaptı.

Bu sene ikincisi yapılan Uluslararası İstanbul Opera Festivali "herkese opera" sloganıyla izleyenleriyle buluştu. Ankara, İstanbul, İzmir, Mersin, Antalya ve Samsun Devlet Opera ve Balesi yapımlarının yanı sıra Münih Gartnerplatz Devlet Operası ve Karlsruhe Devlet Operası gibi dünyanın en önemli ve prestijli sanat kurumları, festivalde konuk topluluk olarak operanın en güzel örneklerini sahneledi. Festivalin bu seneki sürprizi ise festival kapsamında İstanbul'a gelen dünyaca ünlü mezzo soprano Elina Garanca. Opera dünyasının bu önemli sesi, Aya İrini'de Şef Karel Mark Chichon eşliğinde verilen özel bir konserde, festivale ayrı bir güzellik getirdi.



Puslu Kıtalar Atlası

İhsan Oktay Anar

Hikâye 1600'lü yıllarda, Osmanlı'nın başkenti İstanbul'da geçiyor. Esnaf, yeniçeriler, kumarbazlar, büyücüler ve hancıların cirit attığı hikâyede dönemin toplumsal hayatını tüm canlılığı ile yansıtan Anar, aynı zamanda özgün üslubuyla yepyeni bir dünya yaratıyor.

Her şey uykuda görülen gizemli rüyalarla başladı. Dünya haritası yapmak isteyen Uzun İhsan Efendi gerçek hayatta yapamadıklarını rüyasında gerçekleştirmek istiyordu. İçilen uyku şurubu ve ardından gelen derin uyku… Sabah olup da gece görülenlerin anlatımına doyum olmuyordu. Ve her şey bundan sonra başlıyordu. Uyku nasıl bir şeydi? Hepsinden önemlisi rüya diye bir şey gerçekten var mıydı ve insanlar onu gerçekten görüyorlar mıydı?

"İhsan Efendi"ler

İhsan Oktay Anar, Puslu Kıtalar Atlası romanında her yönüyle insanın duygularına hitap ederek, yarattığı karakterlerle okuyucunun hayal dünyasında fırtınalar estiriyor: Arap İhsan, Uzun İhsan Efendi, Bünyamin, Alibaz… Gerçek ve hayalin karmaşası, varlık ve yokluk sorgulaması, insanoğlunun varlığını sorgulaması ve insanın tanrıya özenmesi gibi durumlar, Anar'ın eşsiz üslubuyla hayat buluyor.

Kitabın başkarakterlerinden Uzun İhsan ve Arap İhsan, insanın iki uç noktası olarak tasvir ediliyor: Biri araştıran ve sorgulayan, diğeri ise yüzeysel ve sıradan. Uzun İhsan Efendi bol bol uyuyor. Neredeyse tüm gün uyuyor. Bu ikisi hiç anlaşamıyorlar. Fakat bu çatışma iki kişi arasında gerçekleşiyor gibi gözükse de daha ziyade bir insanın iç çatışmasını yansıtıyor.

Doğu'nun binbir gece masalları ile Batı'nın "Simyacı"sının birlikteliğinden muazzam bir hikaye devşiren Anar, ağır Osmanlıca tabirler barındıran bir üsluba sahip olmasına karşın sürükleyiciliğini yitirmeyen bir dil inşa ediyor. Temposu düşmeyen ve her sayfada biraz daha "açılan" hikâye, okuyucuları kendisine bağlamakta hiç sıkıntı çekmiyor.

Babasının kendisi için yazdığı hayatı yaşayan bir gencin hikâyesi etrafında, biraz tarih, biraz felsefe ve biraz da mistik öyküler birbirine ekleniyor. Konstantiniye'de başlayan gizemli yolculuk bu şehrin sokaklarını karış karış dolaşarak, bilinmeyen dehlizlere girip çıkarak, kıyıda köşede kalmış hayatlara dokunarak, yine başladığı yerde bitiyor.

Anar'ın Başyapıtı

İlk olarak 1995 yılından yayınlanan Puslu Kıtalar Atlası, zamanla daha da değerlenen bir edebi eser haline geliyor. 20'den fazla dile çevrilen eser, Anar'ın başyapıtı olma unvanını uzun süre kaptırmayacağa benziyor.

2009 yılında "Edebiyatımıza kazandırdığı birbirinden önemli romanları, bu romanlarda ortaya koyduğu özgün üslubu nedeniyle" Erdal Öz Edebiyat Ödülü'ne layık görülen Anar, Kitab-ül Hiyel, Efrasiyab'ın Hikâyeleri, Amat ve Suskunlar adlı kitaplarıyla geniş kitlelere seslenmeye devam ediyor.

İŞKUR

Daha iyi, daha üretken
Bir yaşam için

Geçerli
Bir Mesleğiniz Olsun
İster misiniz?

tüm hizmetlerimiz ücretsizdir!

- ✓ Eğitim maliyetlerini,
- ✓ Kursiyerlerin zaruri giderlerini,
- ✓ İş kazası ve meslek hastalığı prim giderlerini,
- ✓ Genel sağlık sigortası primlerini biz ödüyoruz.

Kısacası eğitimin tüm maliyetlerini biz üstleniyoruz...

www.iskur.gov.tr

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170

ÇSGB

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
9 771308 528008 05>