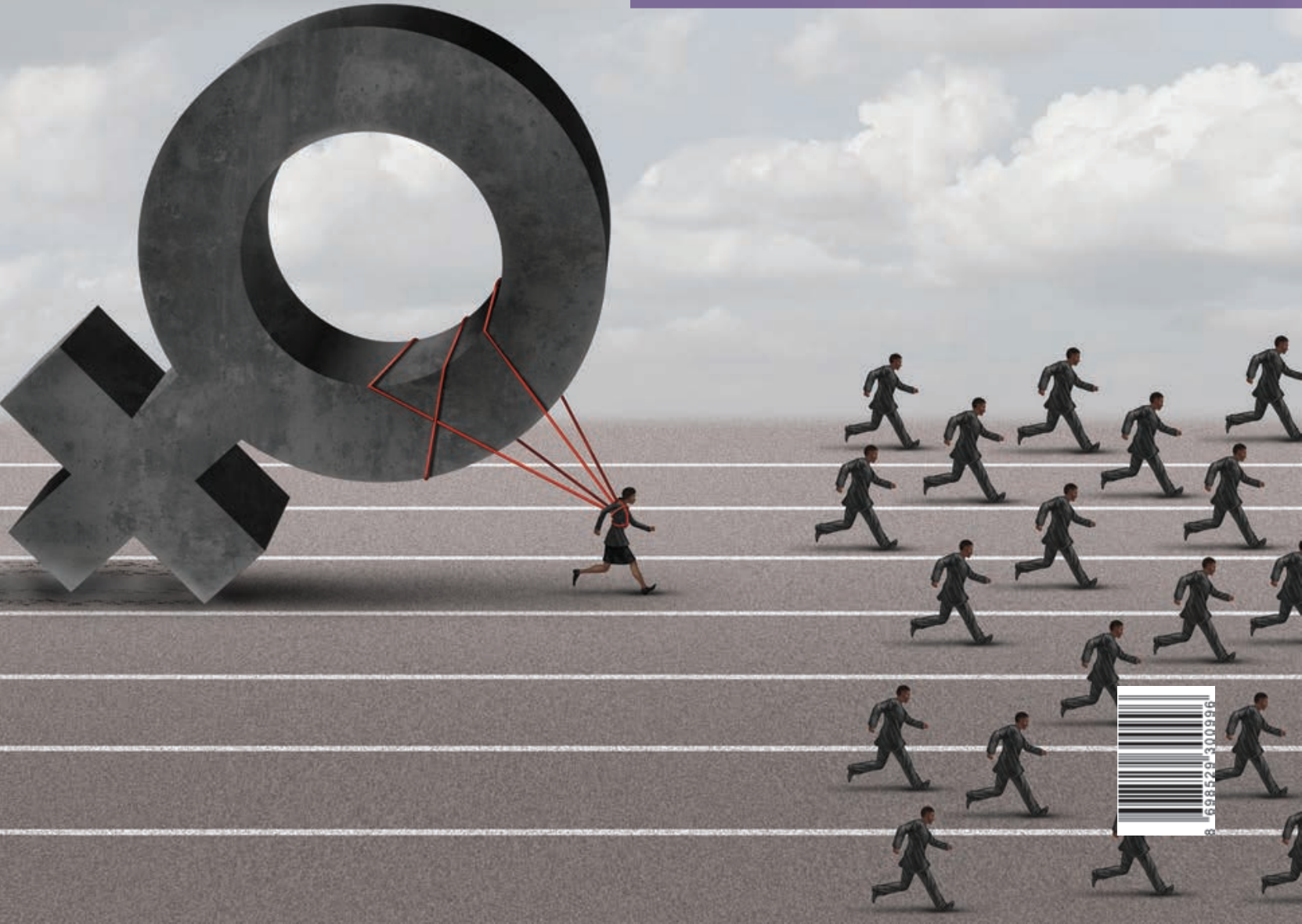


İş dünyası eşitliğe yürüyor



Zaman önemli ise!



gibi soru ve sorunlarınızın çözüm anahtarı

Yapımcı

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi

Berna Öztınaz

Yayın Türü

Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu

Bekir Kural, Cenk Akın, Murat Yeşildere,
Müge Yalçın, Osman Ünal, Özlem Helvacı,
Saide Kuzeyli, Yasemin Merih Alparıslan,
Yiğit Oğuz Duman, Selen Kocabaş,
Semra Akman, Sedef Seçkin Büyük,
Elif Duru Gönen, Pınar Sökin, Başak Tecer

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)

Murat Yeşildere

Yayın Direktörü

Mine Kılıç

Editör

Serra Sönmez

Muhabir

Ayşe Dural

Yazarlar

Murat Yeşildere, Olgar Ataseven,
Yiğit Oğuz Duman, Erdem Özdemir,
Sinan Alçın, Yankı Yazgan, Ülkü Feyyaz Taktak,
Necdet Kenar, Sait İşseven, Cafer Uzunkaya

Katkıda Bulunanlar

Mert Yıldız, Cahit Günaydın

Fotoğraflar

Muhsin Ergün

Grafik Uygulama

Hale Tekcan

Yapım

Mineral Medya

bilgi@mineralmedya.com

www.mineralmedya.com

Reklam Satış ve Rezervasyon

Mineral Medya

info@mineralmedya.com

Tel: 0212 258 55 59

Baskı: G.M. Matbaacılık ve Tic. A.Ş.

100 Yıl Mah. MAS-SİT 1.Cad. No: 88 Bağcılar-İst.

Tel: [0212] 629 00 24-25 Faks: [0212] 629 20 13

Baskı Tarihi: Şubat 2019**Dergi Yönetim Yeri**

PERYÖN, Üst Bostancı Mah. Yalıyolu Sok. No: 54

İsmail Ergin İş Merk. B Blok Kat: 4 Kadıköy / İstanbul

PY (Popüler Yönetim) Dergisi, Türkiye İnsan Yönetimi
Derneği (PERYÖN) adına Mineral Medya Organizasyon
Danışmanlık İletişim Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti.
tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır.
PY'de yayınlanan yazı, fotoğraf ve konuların tüm hakları
ve PY logosu PERYÖN'e aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.

Dergide yer alan yazılardaki görüşler, sadece yazarlarına aittir.

ISSN 1305-2659

Dosya

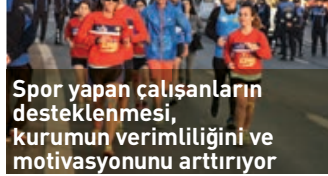
8

**İş dünyası eşitliğe yürüyor****Haber**

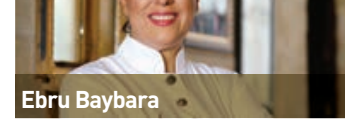
26

**2018 Küresel Rekabetçilik Raporu****Haber**

30

**Spor yapan çalışanların desteklenmesi, kurumun verimliliğini ve motivasyonunu artırıyor****Söyleşi**

20

**Ebru Baybara**O bir simyacı;
iş toplumu dönüştürmek**Haber**

27

**Z kuşağı işgücünü yeniden şekillendiriyor****Röportaj**

42

**Damla Taşkın**

"Mülteciler için sunulacak çözümler uluslararası bir sorumluluktur"

Yazarlar

- 31 Cafer Uzunkaya / İŞKUR
32 Ülkü Feyyaz Taktak / Havadan Sudan Sadece Hayattan
34 Yankı Yazgan / Zevk Zahmet Zaman Zaruret
36 Necdet Kenar / Uzman Yorumu
38 Olgar Ataseven / İşveren, Marka ve İK

- 39 Yiğit Oğuz Duman / Gugul
44 Mert Yıldız / Konuk Yazar/Ekonomi
46 Erdem Özdemir / Güncel İş Hukuku
48 Sait İşseven / Kitaplık
49 Cahit Günaydın / Konuk Yazar

Bölümler

- 4 Kısa Kısa
6 Dünyadan
40 Stratejik İK- Deloitte sponsorluğunda
50 Kitap

- 51 Atama- Transfer
52 Ajanda
53 İşe Dokunan Sözler

**AÇIK
SINIF**



**Eğitmen
İşıl Taysever**

**Eğitim Yeri
PERYÖN Merkez
Bostancı**

Finansal Okuryazarlık Eğitimi

19 MART 2019

Bu eğitimde katılımcılar, aldıkları kararların ve yaptıkları işlerin finansal sonuçlarını görerek; bulundukları görevlerin gerektirdiği finansal bakış açılarını kazanacak, temel finans ve ekonomi kavramlarını tanıyacaklar.

Üyelerimize %20 indirim imkanı!

www.peryon.org.tr

Tel: +90 216 368 00 79
akademi@peryon.org.tr

PERYÖN AKADEMİ



Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

Kadın-erkek eşitliğini sağlayamayan ülkelerin yeni dünyada yeri yok

Türkiye büyük bir ülke. Tarihiyle, konumuyla, insanıyla özel ve farklı... Büyüleyici, şaşırtıcı, güçlü, sofistike... Gel gör ki bu muhteşem toprakların kaderi halâ kadın-erkek eşitliğini kucaklamıyor. Ne dersek diyelim, neye inanırsak inanalım, gerçek bu. Şanslı bir azınlık haricinde, bu topraklar maalesef el ele bir kadın-erkek gücüne, aklına, birlikteliğine sahip değil.

Kökleri, yüz yıllar boyu bilgelikle yoğrulmuş bu topraklar, neden koşar adım gitmemiş bu eşitliğe?

Aslında bu sadece Türkiye'nin değil, tüm dünyanın sorunu. Yeryüzünde çok az ülke bu konuda çok hızlı ilerleyebilmiş. Geri kalanında ise eşitlik halâ, üzerinde çok çalışılması, düşünülmesi ve strateji geliştirilmesi gereken bir konu.

Daha önce duyduğunuzu, gördüğünüzü tahmin ettiğim aşağıdaki rakamlara bakalım:

- Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu'nda 130. sırada. Üstelik yıllardır istikrarlı biçimde geriye gidiyor.
- Aynı rapora göre kadınların erkeklerle eşit hak sahibi olması için 108 yıl gerekiyor.
- Kadınların parlamentoda temsil edilme oranı sadece yüzde 17. Önümüzdeki seçim dönemi adaylıklarına baktığımızda da, aday kadın sayısı yine çok az.
- Kadınların istihdama katılım oranı ancak yüzde 29.
- Yükseköğrenim görmüş kadınların istihdam oranı, tüm AB ülkelerinden geride.
- Şirketlerin sadece yüzde 5,4'ünde bir üst düzey kadın yönetici bulunuyor.
- Kadın girişimcilerin oranı, tüm girişimciler arasında ancak yüzde 15'i buluyor.

İnsanın, olumsuzluklarla sürekli karşılaşmaya başladığında, bunları normal-

leştirmek gibi akıl sır ermez bazı yolları var. Gördüğümüz bir yanılsa, onun yanlış olduğunu bile bile alışıyoruz, kanıksamaya başlıyoruz. İlk anda içimizi kemiren haksızlık duygusu, bir süre sonra yerini, duygusuzluğa, hareketsizliğe, tepkisizliğe bırakıyor. Akıllı yeten, eli iş tutan, gücü olan için bu rakamları duyup harekete geçmemek, adım atmak mümkün mü?

Neyse ki, harekete geçen kurumlar ve bireyler var. Devlet, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları, bireyler... Çaba çok ama ne yazık ki, bir konu, o milletin ana meselelerinden biri olmadığı sürece ilerleme ancak bir başak boyu oluyor.

Öyleyse, bu çağrı hepimize...

Bu ülkenin erkeği, kadını,

Var sayma, kabullenme, normalleştirme!

Tıpkı kan arama anonslarını, kök hücre bağıışı çağrılarını duyduğunda olduğu gibi, "Nasıl da biri gider" diye düşünme! Yoldaki, işteki, evdeki kadının hakkı sessizce örtülürse, başını çevirme!

Çocuğuna anlat, daha da iyisini göster. Kadın-erkek nasıl eşit olunur, nasıl birlikte çalışılır, nasıl beraber yaşanır, öğren, öğret!

Devletin, özel sektörün, sivil toplum örgütlerinin, eğitim kurumlarının ve her şeyden çok da erkek ve kadının bireyselleştirdiği, görev edindiği bir iş olsun "kadın istihdamı". Memleket meselesi olsun. Kadının erkeğin yanında, onunla eş ve beraber kuvvetli olamadığı hiçbir ülkenin, yeni dünyada var olma, ayakta durabilme şansı yok zira...

Sevgi ve saygılarımla

Berna ÖZTINAZ
bernaozyazi@gmail.com

Limak Vakfı'ndan, "engelsiz dünya" idealine anlamlı armağan

Limak Vakfı tarafından, Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı Nihat Özdemir'in 2016'da vefat eden eşi Gülseren Özdemir anısına yaptırılan zihinsel ve bedensel engelli çocukların eğitim göreceği, Gülseren Özdemir Özel Eğitim Uygulama Okulu, faaliyete başladı.

Geçtiğimiz yıl Limak Vakfı ve İstanbul Valiliği arasında imzalanan bir protokol kapsamında yapımı kısa sürede tamamlanan ve eğitime açılan okul, engelli çocuklar için büyük bir ihtiyacı giderecek. Okulda, orta ve ağır düzeyde zihinsel engeli olan öğrenciler, orta ve ağır düzeyde otizmi olan öğrenciler ve birden fazla engeli olan (zihinsel ve bedensel) öğrenciler eğitim, öğretim görecek.

Yaklaşık 5 bin m² kapalı alan içerisinde 27 derslik ve 12 bireysel eğitim sınıfından oluşan okulun içinde oyun odala-

rı, uygulama evleri, atölyeler, müzik derslikleri, görsel sanatlar derslikleri ve beden eğitimi salonları bulunuyor. Avrupa'dan En İyi Kamu Hizmet Binası Ödülüne layık görülen Gülseren Özdemir Özel Eğitim Uygulama Okulu, 300 öğrenci kapasitesine sahip. Okul katları çocukların kolaylığı için renklerle kod-

landı ve güvenlikleri için binanın dış hatları yuvarlak olarak inşa edildi.

Okulun bir diğer amacı da engelli çocuklara eğitim verebilecek donanıma sahip öğretmenlerin yetiştirilebilmesi, tecrübelerinin artması ve uzmanlaşmaları olacak.



İş memnuniyetinin en yüksek olduğu ülkeler Lüksemburg, Norveç, Yeni Zelanda



Randstad Workmonitor/İnsan Kaynakları İstihdam Araştırması'nın 4. Çeyrek Raporu'na göre dünya genelinde çalışanların yüzde 74'ü teknolojinin artan etkisini fırsat olarak görüyor. Teknolojinin artan etkisini fırsat olarak görme konusunda Çin yüzde 93'lük oranla globalin üzerinde yer alırken, Türkiye yüzde 86 ile 4. sırada yer alıyor. Dünya genelinde çalışanların yüzde 58'i dijitalizasyonun şu anda sahip olduklarından daha fazla beceri gerektirdiğini düşünüyor. Bu oran yüzde 96 ile dünyada en yüksek Çin'de. Yılın son çeyreğinde Avustralya, Kanada, Almanya, Macaristan, Yeni Zelanda ve Türkiye gibi ülkelerde iş memnuniyeti artarken, Çin,

Norveç ve ABD'de azaldı. İş memnuniyetinin en yüksek olduğu ülke (yüzde 72) Lüksemburg olurken, bu ülkeyi Norveç, Yeni Zelanda, Malezya, Belçika, İsveç, Yunanistan, Birleşik Krallık gibi ülkeler takip etti. Listenin son sırasında ise Japonya yer aldı.

Dünya genelinde çalışanların yüzde 80'i gelecekte istihdam edilebilmek için daha fazla dijital beceri kazanmak istiyor. Bu oran yüzde 93'le en yüksek Malezya'da kaydedilirken, Malezya'yı Çin, Meksika, Romanya takip ediyor. Türkiye ise yüzde 88'le 10. sırada yer alıyor. Rapora göre çalışanların yüzde 47'si dijital gelişmelere yetişebilmek

için becerilerini geliştirme konusunda kendilerini baskı altında hissediyor. Bu konuda yüzde 88'le dünyada birinci sırada yer alan İtalya'yı; Çin, Malezya, Hong Kong ve Macaristan takip ediyor. Türkiye ise yüzde 46 ile dünyada 19. sırada yer alıyor. Dünya genelinde çalışanların yüzde 68'i okulların, kolejlerin ve üniversitelerin, öğrencilere gelecekteki işgücüne hazırlanmak için doğru dijital becerileri sağladığını düşünüyor. Çin yüzde 85'le bu konuda birinci sırada yer alırken Türkiye yüzde 61'le dünyada 27. sırada yer alıyor.

Rapora göre dünya genelinde çalışanların yüzde 59'u Otomasyon, Robotik ve Yapay Zekâ'nın önümüzdeki 5-10 yıl içinde işlerini olumlu etkileyeceğini düşünüyor. Ayrıca çalışanların yüzde 76'sı dijital beceriler kazanmak için gerekli şartların işyeri tarafından karşılanması gerektiğini düşünüyor. Çalışanların yüzde 44'ü çalıştıkları iş yerlerinin yapay zekâ, makine alanlarında eğitime yatırım yaptıklarını düşünüyor, yüzde 59'luk kesim yapay zekâ eğitimi gibi konularda kendilerine yatırım yaptığını belirtiyor. Yüzde 49'luk kesim ise işverenlerin teknolojiye yatırım yaptığını söylüyor.

Euler Hermes, Küresel İflas Endeksi'ni açıkladı

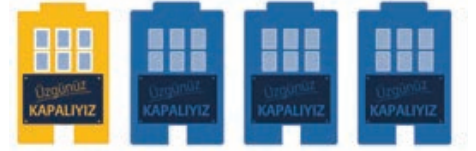
Alacak sigortası şirketi Euler Hermes tarafından yayımlanan Küresel İflas Endeksi'ne göre 2019'da iflaslar bir önceki yıla göre yüzde 6 artacak. Küresel GSYH'nin (Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın) yüzde 83'ünü oluşturan 43 ülkeyi kapsayan araştırma, 2019'da her üç ülkeden ikisinin şirket iflası artışı kaydedeceğini ortaya koyuyor.

Küresel ekonominin 2018'de kaydettiği yüzde 3,1'lik büyüme oranının 2019'da yüzde 3'e inmesi bekleniyor. ABD'de 2018'de yüzde 2,9 olan reel GSYH'nin 2019'da yüzde 2,5'e, Euro Bölgesi'nde yüzde 1,9'dan yüzde 1,6'ya ve Asya'da yüzde 5,1'den yüzde 4,8'e gerileyeceği tahmin ediliyor. Bunun yanı sıra küresel ekonomik büyümenin; üretim maliyet-

leri, finansman maliyetleri ve yapısal zorluklar doğrultusunda daha fazla ülkede daha fazla şirket için yetersiz kalacağı öngörülüyor. Bu durum özellikle yüksek sabit giderleri ve işletme sermayesi gereksinimleriyle ilgili sorunlar yaşayan, daha geniş envanterleri bulunan şirketlerin kırılganlıklarını artırıyor. Aynı zamanda finansmana kolay erişimin sona ermesi, finansal borca sahip şirketleri risklere karşı daha savunmasız bırakıyor. Büyük ölçekli şirketleri bu denli etkileyen küresel ekonomik iklim, girişimci şirketleri daha fazla iflas riski ile karşı karşıya bırakıyor.

Çin'deki iflaslarda yaşanan dalgalanmaların, bölgesel ve küresel iflas rakamlarını artırmaya devam etme-

si bekleniyor. Ülkede, 2019'da da iflas rakamlarında yüzde 20 ile iki haneli bir artış bekleniyor. Bu duruma yol açan ilk neden, başta kredi büyümesi olmak üzere Çin ekonomisinde devam eden daralma ve düzenlemeler, "Bir Kuşak, Bir Yol" inisiyatifi ve uluslararası ticari sorunlar olarak görülüyor. Çin otoritelerinin, bazı verilere göre 20 bini aşan devlete ait "zombi" teşebbüslerini temizlemeye karar vermesi ise iflas oranlarını etkileyecek ikinci ve daha önemli neden olarak ön plana çıkıyor.



İş yerinde mutluluk için beş öneri

Galatasaray Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi ve Liderlik Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Prof. Dr. Türker Baş, Galatasaray Üniversitesi'nde düzenlenen Joy.ology seminerinde iş dünyasından 300'ün üzerinde katılımcıya iş yerinde mutlu olmanın sırlarını paylaştı. Katılımcılara öncelikle ağırlıklarından kurtulmayı tavsiye eden Türker Baş, daha mutlu bir hayat için 5 öneri sundu:

Daha mutlu olmak için negatif enerjiden kurtulun

Olaylara negatif bakan ve davranışlarıyla enerjinizi düşüren 4-5 kişinin isimlerini yazın. Her birinin karşısına hayatınızdan tümüyle çıkmaları halinde nasıl hissedeceğinizi, nelerin değişeceğini not edin. Her biri için ilişkiyi azaltma, ilişkiyi tümüyle kesme ya da kontrolü ele alma kararlarından birini seçin. Bu kararınızı nasıl uygulayacağınızı detaylı olarak yazın.

Sevdiklerinize yer açın

Hayatta en çok önem verdiğiniz, birliktayken kendinizi çok iyi hissettiğiniz 4-5 kişinin isimlerini yazın. Her birinin karşısına onlarla haftada ne kadar "kaliteli vakit" geçirdiğinizi yazın. Bu süreleri artırmak için neler yapabileceğinizi düşünün ve aklınıza gelen şeyleri not alın.

Bir önceki adımdaki notlarınızı gözden geçirin ve bu kişilerle olan ilişkilerinizi yeniden tanımlayın. Onlara hayatınızda daha fazla yer açın.

Hayatınızdaki tekrarları yok edin

Her gün, her hafta, her ay, her yıl tek-

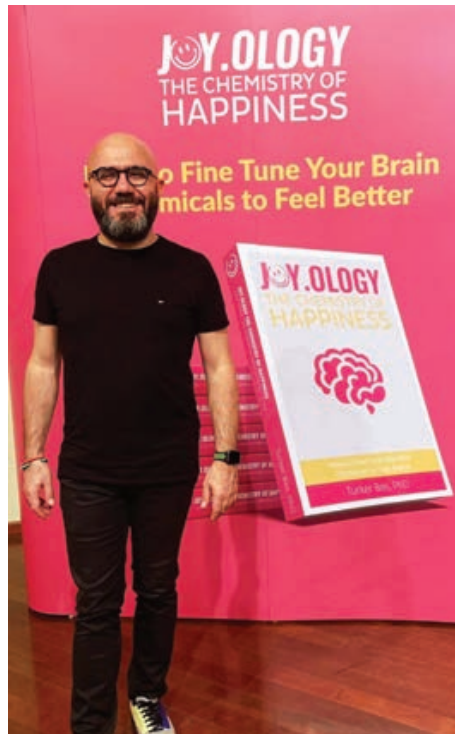
rarladığınız olayları, alışkanlıklarınızı not edin. Bu rutinlerin dışına nasıl çıkabileceğinizi düşünün, aklınıza gelen çözümleri yazın. Her bir rutinin dışına çıkmanızı sağlayacak planlar yapın ve bunları detaylı olarak yazın. Yeni yıl planınızı da bu kapsamda değerlendirin ve uygulamaya hemen başlayın.

Anlamlı hedefler belirleyin

2019'da başarmak istediğiniz hedefleri listeleyin. Listenizdeki maddelerin sizin için taşıdığı anlamları göz önüne alarak önceliklendirin. Bunlardan üç ya da dört tanesini seçin ve her biri için ayrıntılı bir uygulama planı oluşturun. 2018 yılında sizi benzer planları yapmaktan alıkoyan engelleri belirleyin ve her biri için önlem alın.

2019 için bir sosyal yardım planı oluşturun

Çevrenizdeki insanlara nasıl katkı sağlayabileceğinizi, nasıl yardım edebileceğinizi düşünün. Bu yardım türleri; maddi, erzak vb. yardımı yerine, insanlarla zaman geçirme, onlara günlük faaliyetlerinde yardımcı olma gibi faaliyetler olsun. Katkı/yardımlarınızı planlarken, sonuçlarını somut olarak göreceğiniz kişileri seçmeye özen gösterin. Planlamalarınızı yazılı hale getirin ve 2019 takviminize işleyin.



Dünyada iş ve çalışma hayatında neler oluyor?

KANADA

Trudeau "ayrımcılığa son" dedi

Kanada Başbakanı Justin Trudeau iş dünyasında cinsiyet ayrımcılığını ve istismarını önlemek için kamuoyuna ve iş dünyasına çağrıda bulundu. Trudeau, "Kanada toplumu bu konuda geride kaldı. Hiyerarşi hâlâ yaşlı erkekler lehine işliyor. Bu durumu, hızlıca harekete geçerek bir an önce değiştirmeliyiz" dedi.

FRANSA

Apple, Fransa'ya 500 milyon Avro ödedi

ABD'li teknoloji devi Apple, geçmişe dönük beyan etmediği vergilere dair Fransa ile anlaşma yaparak uzlaşmaya vardı. Anlaşma sonucuna göre Apple, Fransa'ya 500 milyon Euro tutarında vergi borcunu ödedi.

ALMANYA

Almanya "Endüstri 2030" stratejisini açıkladı

Çin ve ABD ile sürdürülen ağır rekabette, Almanya'nın daha etkin bir konuma gelmesi amacıyla "Industriestrategie 2030" (Endüstri Stratejisi 2030) adı altında bir ekonomik gelecek planı hazırlandı. Ekonomi Bakanı Peter Altmaier tarafından hazırlanıp kamuoyunu açıklanan strateji hamlesinde, devletin ekonomiye doğrudan müdahalesinin artması öngörülüyor.



İTALYA

İşçi sendikalarından hükümete protesto

İtalya'da işçi sendikaları, hükümetin mali politikalarını protesto amacıyla başkent Roma'da büyük bir gösteri düzenledi. Ülkenin en büyük işçi sendikaları Cgil, Cisl ve Uil tarafından düzenlenen gösteride sağ-popülist hükümetin mali politikalarının yanı sıra göç karşıtı uygulamalar da eleştirildi. Gösteriye yaklaşık 200 bin kişi katıldı.

UKRAYNA

Kalifiye çalışanlar Rusya'ya göç ediyor

Eski Ukrayna Ulaştırma ve İletişim Bakanı Yevgeniy Çervonenko, Ukraynalı kalifiye uzmanların Rusya'ya göç ettiklerini söyledi. Ukrayna parlamentosu Yüksek Rada'nın eski vekilleri, pilotlar ve tasarımcılar da dâhil olmak üzere Ukraynalı kalifiye uzmanlar, kötü ekonomik şartlar ve geleceğe yönelik beklentileri nedeniyle Rusya'ya göç ediyor.

SUUDİ ARABİSTAN

Suudi Arabistan'ın ilk yerli uydusu uzayda

Suudi Arabistan, telekomünikasyon, internet, TV ve güvenli iletişim için Fransız Guyanası'ndan ilk başarılı uydu gönderimini tamamladı. Suudi Arabistan, 2030 vizyonu doğrultusunda, "milli" teknoloji alanında gelişmeyi hedefliyor. Bu doğrultuda gençlerin ileri teknolojiler üzerinde çalışması da teşvik ediliyor.

İNGİLTERE

Teknoloji bağımlısı
çocuklar tedavi ediliyor

İngiltere’de yaşları 11 ile 18 arasında değişen onlarca çocuk teknoloji bağımlılığından dolayı tedavi altına alındı. Çocuklar, bağımlılıklarından dolayı iki ay boyunca ailelerinden alınarak rehabilitasyon merkezlerinde tedavi edildi. Davranış bağımlılığı uzmanı Prof. Dr. Mark Griffiths, “Çocuklar oyun için diğer her şeyden vazgeçiyor ve bu giderek yaygınlaşıyor” dedi.

NORVEÇ

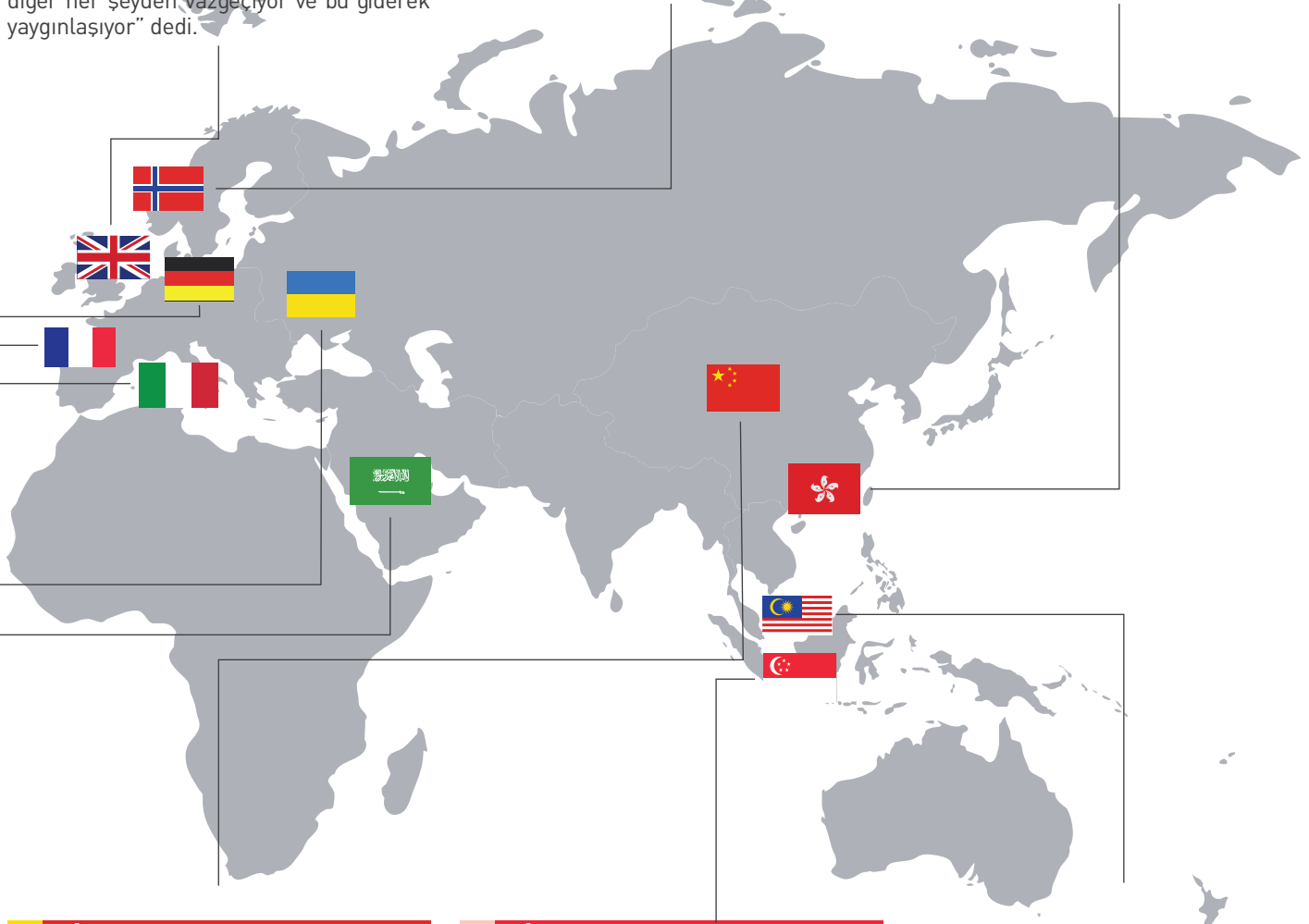
Ebeveyn olmak için en
uygun ülke

İstihdam, çalışma şartları, sağlık, güvenlik ve yaşam kalitesi gibi birçok kritere göre hazırlanan Money Guru Küresel Ebeveynlik Endeksi’nde, ebevenyler için en ideal Avrupa ülkesi Norveç oldu. Norveç’i, İzlanda ve Almanya izledi. Asya’da bu kriterlere göre en iyi ülke Singapur seçildi.

Hong Kong

Babalık izni üç günden
beş güne çıkarıldı

Hong Kong’ta üç gün olan babalık izni, yeni bir yasayla beş güne çıkarıldı. Her doğan çocuk için beş gün izin alabilecek olan babalar, bu izinleri, doğumdan sonraki 10 hafta içinde kullanabilecekler. Hong Kong’ta annelere 10 hafta izin verilirken, bu sürenin 14 haftaya çıkması için mücadele ediliyor.

**ÇİN**

Ay’a ekilen pamuk
tohumları filizlendi

Çin Ulusal Uzay İdaresi, Chang’e-4 uzay aracı tarafından Ay’a götürülen pamuk tohumlarının filiz verdiğini açıkladı. Bu, Ay’da ilk kez biyolojik bir maddenin büyümesi anlamına geliyor. Chang’e 4 adlı insansız uzay aracı, Ay’ın güney kutbundaki Aitken havzasını incelemek üzere “karanlık yüz” olarak bilinen bölgeye iniş yapmıştı.

SİNGAPUR

55 yaş üzerinde stres
yüksek

Singapur’da yapılan bir araştırmaya göre çalışanlar arasında stres seviyesi en yüksek olan grup 55 yaş ve üzeri. Bu grubu 33-45 yaş arasında olanlar takip ediyor. 33 yaş ve üzerinde hızla artan stres seviyesi bu yaşlarda kişilerin yönetici pozisyonlarında görev almasına ve sorumluluklarının artmasına bağlıyor.

MALEZYA

Bilgi ve beceriye
uygun iş

Malezya Eğitim Bakanlığı, meslek liselelerinden mezun olan gençlerin, eğitim aldıkları alanda iş bulabilmeleri amacıyla uzun vadeli bir program başlattı. Eğitim uzmanları ve ebeveynlerin de dahil olacağı çalışmalar kapsamında, gençlerin bilgi ve becerilerine uygun alanlarda görev alabilmelerinin önü açılacak.

İş dünyası eşitliğe yürüyor

Toplumsal kalkınmanın önündeki en büyük engel, toplumsal cinsiyet eşitsizliği. Toplumun yarısını oluşturan kadınların iş dünyasındaki yeri yüzde 30'u geçmiyor. Kadın istihdamını olumsuz etkileyen bu sorunu çözmek için yalnızca kadınların değil, erkeklerin de taşın altına elini soktuğu, toplumsal mücadele gerekiyor. YANINDAYIZ Derneği, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, Professional Women's Network İstanbul ve daha birçok "iş dünyasından çıkan" sivil toplum örgütü, geliştirdikleri çalışmalar ve iş birlikleri sayesinde kamuoyunda farkındalık yaratıyor, kadının iş ve sosyal yaşamda statüsünün güçlendirilmesi için mücadele veriyor.



Kadınlar, nüfusun yarısını oluştursalar da ekonomik hayata katılımları, kalkınmadan yararlanma imkanları, nüfuslarıyla doğru orantılı değil. Türkiye’de sanayileşmenin artması ile kadınlar, yaklaşık 70 yıldır aktif olarak iş hayatında yer alıyor. Ancak TÜİK’e göre, her 10 erkekten 7’si iş hayatında iken, kadınlarda bu rakam yalnızca 3. OECD (ve AB) ülkeleri arasında, kadınların iş gücüne katılımlarında Türkiye son sırada yer alıyor.

Küresel cinsiyet eşitliğinde yerimizde sayıyoruz

Dünya Ekonomi Forumu (World Economic Forum – WEF) 2018 Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu yayınlandı. Türkiye 149 ülke arasında 130. sırada yer alarak küresel ortalamanın çok altında kaldı (2017’de 131. sıradaydı). Rapora göre; ücret eşitsizliğinin giderilmesi için dünyaya gereken süre 200 yıl. 149 ülkenin 88’inde maaş ve siyasi temsildeki eşitsizliğin giderilmesi gibi bazı alanlarda ilerleme kaydedilmesi-ne rağmen, genel görünüm olumsuzluğuna sürdüyor.

Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için kadınların iş gücüne katılımı ve kadın istihdamının artırılması gerekiyor. G20 liderleri 2014 yılında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği 2025’e kadar yüzde 25 düzeyinde azaltma sözü verdiler. Bu başarılabirirse küresel ekonomiye 5.8 trilyon dolarlık katkı sağlayacak. McKinsey Global Institute’un araştırmasına göre ise 2025’e kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde dünya ekonomisine 12 trilyon dolarlık bir katkı ortaya çıkacak.

Türkiye’nin Ulusal İstihdam Stratejisinin 2017-2019 dönemi için hazırlanan eylem planında, kadınların işgücü piyasasına katılmalarının önündeki engellerin ortadan kaldırılması çalışmalarının sürdürüleceği yer alıyordu. ILO verilerine göre, eğer Türkiye’de işgücüne katılım açısından cinsiyetler arasındaki 41 puanlık fark yüzde 25 düzeyinde azaltılabilirse, kişi başına düşen milli gelir 2 bin 565 dolar artabilir. Bu durum, aynı zamanda gayri safi yurt içi hasılanın da yaklaşık 170 milyar dolar artması anlamına geliyor.

Türkiye’de, kamu tarafından bakıldığında, kadına yönelik şiddetin engellenmesi,

kadınların ekonomik hayattaki rolünün artırılması, kız çocuklarının eğitim fırsatlarından daha fazla yararlanabilmesi gibi hedeflere dönük yasal düzenlemeler yapılıyor. İş dünyası ise eşit işe eşit ücret, kadın istihdamının artırılması, kadın çalışanların kapasite geliştirme ve liderlik konularında desteklenmesi ve teşvik edilmesi gibi çalışmalara yoğunlaşıyor.

Tüm bu çabaların önündeki en büyük engel ise “toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı toplumsal direnç”. Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun olarak kabul görmemesi, kadın işi-erkek işi klişeleri, görev şemasında adil davranılmaması, olası küçülme senaryolarında önce kadın çalışanların işten çıkarılması, kayıt dışı sektörlerde kadınların düşük ücretlere çalıştırılması, kadınların işte ve evde çifte mesai yapması vb. devam ediyor.

WEF 2018 Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu - İlk 20

1. İzlanda
2. Norveç
3. İsveç
4. Finlandiya
5. Nikaragua
6. Ruanda
7. Yeni Zelanda
8. Filipinler
9. İrlanda
10. Namibya
11. Slovenya
12. Fransa
13. Danimarka
14. Almanya
15. Birleşik Krallık
16. Kanada
17. Letonya
18. Bulgaristan
19. Güney Afrika
20. İsviçre

WEF 2018 Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu – Son 20

130. Türkiye
131. Fildişi Sahilleri
132. Bahreyn
133. Nijerya
134. Togo
135. Mısır
136. Moritanya
137. Fas
138. Ürdün
139. Umman
140. Lübnan
141. Suudi Arabistan
142. İran
143. Mali
144. Kongo Demokratik Cumhuriyeti
145. Çad
146. Suriye
147. Irak
148. Pakistan
149. Yemen

Eğitimde fırsat eşitliği büyük ihtiyaç

Kadın istihdamını derinden etkileyen, cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliğin doğrudan görülebildiği temel konulardan biri eğitim. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan “Ulusal Eğitim İstatistikleri”ne göre 6 ve yukarı yaş grubunda okuma yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklerin neredeyse altı katı. Ortaokuldan doktora kadar her eğitim seviyesinde mezun kadınların sayısı erkeklerin gerisinde kalıyor.

Kadınların eğitim almış olması ise istihdamda katılmalarının garantisi değil. TÜİK 2018 verilerine göre, erkek üniversite mezunlarında işsizlik yüzde 8,7 iken, kadın üniversite mezunlarında bu oran yüzde 16,8. Lise mezunu kadınlarda işsizlik oranı ise yüzde 20’nin üzerinde. Erkek üniversite mezunlarının işgücüne katılımı yüzde 85,8 iken kadın üniversite mezunlarında bu oran yüzde 70,1. Erkek üniversite mezunlarında istihdam oranı yüzde 78,3 iken, kadınlarda bu oran yüzde 58,3’e kadar düşüyor.



Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+yaş), 2017, Türkiye

Bitirilen eğitim düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.336.847	359.534	1.977.313
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	7.910.526	3.307.584	4.602.942
İlkokul mezunu	20.624.450	9.251.606	11.372.844
İlköğretim mezunu	8.691.859	5.032.195	3.659.664
Ortaokul veya dengi okul mezunu	7.745.909	4.339.831	3.406.078
Lise veya dengi okul mezunu	13.965.683	7.921.816	6.043.867
Yüksekokul veya fakülte mezunu	9.246.078	5.014.120	4.231.958
Yüksek lisans mezunu	890.437	503.452	386.985
Doktora mezunu	203.811	121.250	82.561
Bilinmeyen	572.521	280.585	291.936
Toplam	72.188.121	36.131.973	36.056.148

Kaynak: TÜİK ADNKS Eğitim, Kültür ve Spor Veritabanı 2017 sonuçları

* Yabancılar kapsama alınmamıştır.

Kadın işsizliği bir yandan yüksekken, öte yandan istihdam edilen kadın aynı işi yapan erkekte yüzde 20 daha az kazanıyor (Kaynak: OECD). Aynı zamanda bazı iş kollarının "ucuz emekçisi" oluyor. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Türkiye'de Kadın 2018" raporuna göre,

kadın iş gücünün ucuz emek olarak kullanıldığı iş kollarının başında tarım, tekstil, gıda ve hazır giyim geliyor. Kadınların bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç duyuluyor.

İŞKUR ve Uluslararası Çalışma Örgütü

(International Labour Organization - ILO) kadın eğitimi konusunda önemli çalışmalar yapıyor. Bunlar arasında mesleki eğitim kursları önemli yer tutuyor. Bu sayede nitelikli iş gücü oluşturulmasına katkı sunulurken mesleksizlik ve kadın işsizliğiyle mücadele ediliyor. 2017'de Meslek Eğitimi Kursları'na katılan 117 bin 580 kişiden 81 bin 819'unu kadınlar oluşturdu. Aynı yıl, özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurslarda kadınlar yüzde 80 oranında yer aldı. İşsizlere mesleki deneyim kazandırılmasını hedefleyen İşbaşı Eğitim Programları'na 2017'de katılanların yüzde 51'i de kadınlardı.

Girişimcilik Eğitim Programları kadınların iş yaşamında yer almasını destekleyen bir diğer çalışma. Bu sayede, girişimci olmak isteyenler girişimcilik eğitimi alarak İŞKUR ve KOSGEB arasında imzalanan protokol çerçevesinde KOSGEB "Yeni Girişimci Desteği Programı"na başvurmayla hak kazanıyor. 2017'de girişimcilik eğitimlerine katılan 94 bin 16 katılımcının yaklaşık yüzde 49'unu (46 bin 301) kadınlar oluşturdu. Yeni Girişimci Desteği Programı'nda kadın girişimcilere yüzde 20 daha fazla kredi/hibe desteği sağlanıyor.



Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

"Ülkemizde kadınların istihdama katılım oranı ancak yüzde 29. Yükseköğrenim görmüş kadınların istihdam oranı tüm AB ülkelerinden geride. Şirketlerin sadece yüzde 5,4'ünde bir üst düzey kadın yönetici bulunuyor. Kadın girişimcilerin oranı, tüm girişimciler arasında ancak yüzde 15'i buluyor. Bu rakamlara baktığımızda şaşırıyoruz.

"Tepkisizliği bırakıp gücümüzü dev bir adıma dönüştürmeliyiz"

Ne yazık ki insan neslinin, sık sık karşılaştığı olumsuzlukları kanıksamak, normalleştirmek gibi kötü bir özelliği var. Oysa bu olumsuzlukları değiştirmek istiyorsak, işe önce bu durumun 'normal' olmadığını yeniden hatırlayarak başlamalı ve mutlaka aksiyon almalıyız. Toplumsal tepkisizliği geride bıraktığımız ve enerjimizi dev bir adıma dönüştürdüğümüz zaman dönüşüm başlayacak. PERYÖN olarak kadın istihdamını tüm gücümüzle destekliyor ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadelemizi emin adımlarla sürdürüyoruz. Bu yolda, iş dünyasından, STK'lardan ve kamu kurumlarından aldığımız destek ve sürdürdüğümüz dayanışma, kadınlara erkeğin her alanda eşit olduğu bir gelecek için umut olmaya devam ediyor."



Berna Öztınaz: "Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde, 'toplumsal tepkisizliği' geride bıraktığımız ve enerjimizi dev bir adıma dönüştürdüğümüz zaman dönüşüm başlayacak, kadınlara erkeğin her alanda eşit olduğu bir gelecek bizim olacak."

#esitlik
#gelecek
#dayanisma
#isdunyasi
#PERYÖN

Kadın işçinin gerçeği: “Düşük ücret”

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) tarafından Mart 2018’de yayınlanan “Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği” raporuna göre, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli üç sorun; düşük ücret, işsizlik ve sigortasız çalıştırılmak. Kadın işçilerin yüzde 78,7’sine göre düşük ücret, çalışma hayatının en önemli sorunu. Kadınların yüzde 74,5’i ise işsizliği çalışma hayatının en önemli ikinci sorunu olarak görüyor.

Araştırmaya katılan kadınların;

- %63,9’u çalışma hayatından memnun değil
- %25’i güvencesiz işlerde çalışıyor
- %92’si sendikası
- %23,2’si işe alım sürecinde ayrımcılık yaşıyor
- %86’sı iş yerlerinde çocuk bakım desteğinin olmadığını söylüyor

karar ve yetkinin onda olması, o sırada kadınların, bu düzenin devam edebilmesi için her türlü bakım hizmetini verme, hasta, yaşlı ve çocuklarla ilgilenme işlerini üstlenmesi tüm ideolojilerin ortak noktası. Ama bu cinsiyetçi iş bölümü kadın ve erkeğe, hayatını kendi arzu ettiği gibi düzenleme fırsatı vermediği için insanları mutsuz ve giderek hasta ediyor.”

Fırsat eşitliği için “Eşit Adımlar”

Sürdürülebilir kalkınma konusunda iş dünyasına yönelik araçlar ve projeler geliştiren İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye); Türkiye Sınai Kalınma Bankası (TSKB) ve Fransız Kalkınma Ajansı (AFD) iş birliğiyle, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde Eşit Adımlar (esitadimlar.com) adlı dijital platformu hayata geçirdi.

Eşit Adımlar, iş dünyasında fırsat eşitliği konusunda zengin bir içerik sunuyor. “Fırsat eşitliğinin, ekonomik kalkınma için vazgeçilmez olduğu” fikriyle yola çıkan Eşit Adımlar, bu alanda hem kadınların hem de erkeklerin ilgisini çekecek içerikler paylaşmaya özen gösteriyor. Eşit Adımlar’da fırsat eşitliğiyle ilgili güncel gelişmeler ve şirketlerin gerçekleştirdiği iyi uygulamaların yanı sıra raporlar, mevzuat ve düzenlemeleri de barındıran bir dijital kütüphane ortamı sunuluyor. Böylece, konuyla ilgilenen bireyler ve profesyoneller için kapsamlı bir referans noktası olmak hedefleniyor.

Eşit Adımlar platformu hakkında bilgi veren SKD Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Dildar Edin, “Eşit Adımlar, kapsamlı içeriğiyle özel sektör için faydalı bir kılavuz olacak. Firmalar, rapor ve araştırmalar aracılığıyla yeni bilgiler edinebilecek, farklı fırsat eşitliği deneyimlerini inceleyerek kendileri için doğru projeleri geliştirebilecek” diyor.

“Ayrımcılık, iktidar arzusundan, ekonomiden ve ideolojilerden besleniyor”

Kadının özel yaşamda ve işte ayrımcılığa maruz kalmasının birçok nedeni bulunuyor. Sosyal Dayanışma Ağı Derneği (SODA) Yönetim Kurulu Başkanı Fatma Çiğdem Aydın, bu nedenleri şöyle sıralıyor:

“İktidarı elinde tutan kişi, kaynakları istediği gibi dağıtmakta özgürlüğe ve erke sahip oluyor. Dünyadaki devlet yöneticilerinin neredeyse hepsi erkek. İktidar için mücadele ediyor ve bu yarışın içine kadınlar girmesin diye özel çaba sarf ediyorlar. Cinsiyet kotası gibi kadınları da yarışa dahil eden bir sistemi çoğu ülkenin uygulamaması bu durumu açıkça gösteriyor. Erkekler kazanınca iktidarı yine kendi aralarında pay ediyorlar. Diğer bir önemli kaynak, ekonomi. Ekonomiye yön verenler, kazanç ve kayıplara da karar veriyorlar. Bunların da ezici çoğunluğu erkek. Bu nedenle dünya yoksullarının yüzde 70’i kadın. İdeolojiler bir diğer ayrımcılık kaynağı. Gerçek demokrasi dışında bütün ideolojiler dünyadaki iş bölümünü cinsiyetçi bir bakış açısıyla yapıyorlar. Erkeğin dışarıda çalışması, parayı kazanan kişi olması, o kazandığı için, bütün mali işlerde





Fatma Çiğdem Aydın
Sosyal Dayanışma Ağı Derneği
(SODA) Yönetim Kurulu Başkanı

“Kadın istihdamı artarsa küresel refah da artar”

“Kadın-erkek ayrımcılığı yalnızca kadınlara kaybettirmiyor, kurumlar ve dolaylı olarak erkekler de bu durumdan zararlı çıkıyor. Nasıl mı?

- Nitelikli kadın çalışanlar ayrımcılığın olduğu iş yerlerini tercih etmiyor.
- Ayrımcılığın olduğu iş yerlerinde eleman değişikliği daha sık yaşanıyor.
- Mobbing ve ayrımcılık nedeniyle iş yerine daha sık dava açılıyor.
- İş yerinin saygınlığı, marka değeri azalıyor.
- Eşitlikçi bir iş yerinin sağladığı verimlilik fırsatı kaçırılıyor.

Oysa istihdamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıyla herkes kazanacak. Kadın-

ların iş yaşamına katılımı kolaylaşacak ve artacak. Bu hem ekonomik gelişme sağlayacak ve refahı artıracak, hem de iş yerlerinin gelişmek, büyümek için ihtiyaç duydukları ‘soft skills’ denen iletişim yeteneği, espri, stratejik planlama, rehberlik, diplomasi, çatışma çözümü, yenilikçilik gibi özelliklerin iş yaşamına akmasını sağlayacak. Eşitlikçi, kadınların haklarını kullandıkları, eşit birey olarak var oldukları toplumlarda kadına yönelik şiddet ve ilişkili suç oranlarının azaldığı biliniyor. Kadınların kararlara eşit katıldığı toplum düzenlerinde genel olarak refah artıyor, yoksulluk ve yoksunluk azalıyor. Tüm toplumun genel eğitim ve kültür düzeyi yükseliyor.”

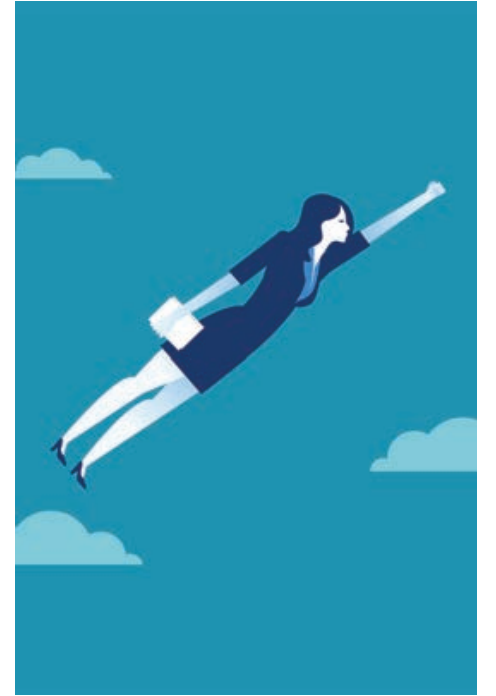


Prof. Dr. Erdem Özdemir
Marmara Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş Hukuku Öğretim Üyesi

“Kadın haklarının dengeli güçlendirilmemesi, onların istihdamda tercih edilmemesine yol açabiliyor”

“Kadın istihdamı konusunda iş yasalarımızda değişiklikler ve yenilikler oldu. Doğum sonrası kısmi çalışma olanağı, doğum sonrası izin hakları bu konuda dikkat çeken düzenlemelerdi. Ancak bunların dengesi çok önemli.

Zira, ‘kadınlara hak vereceğim’ derken, bu gibi düzenlemeler sonrasında, kadınların istihdamda tercih edilmeme riski de söz konusu olabiliyor. Kadınlara yönelik bir ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek olan cinsel tacizle ilgili kararlar da son yıllarda daha sık yayınlanmaya başlandı. Bu da şikayet haklarının daha çok kullanıldığı ve bu konuda bir bilinçlenmenin söz konusu olduğu şeklinde değerlendirilebilir.”



Siyasette kadının adı yine yok

Kadın istihdamına ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik sorunların çözülmesi için siyasilere de önemli görevler düşüyor. Ancak bu sorunların çözüm mekanizmasında da kadınlar yer bulamıyor. 24 Haziran 2018 Genel Seçimlerine katılan yedi partinin adaylarının yalnızca

yüzde 21,5’ini kadınlar oluşturdu. Aynı seçimlerde kadın adayların yalnızca yüzde 5,4’ü “ilk sıralardan” listeye girebildi.

31 Mart 2019 yerel seçimlerine baktığımızda da kadın adayların sayısının eşitliğe hiç yaklaşmadığı görülüyor. HDP, eş başkanlık sistemi nedeniyle aday çıkardığı tüm illerde bir kadın ve bir erkek ismi açıklarken, diğer partilerin hiçbirinde kadın aday oranı yüzde 5’i bile bulmuyor. Sadece Türkiye’de değil, dünyanın

genelinde de kadınlar siyasette yer almakta zorlanıyor. Dünya Ekonomi Forumu (WEF) 2018 Küresel Cinsiyet Raporu’nda incelenen 149 ülkenin yalnızca 17’sinin lideri kadın ve dünya çapında kadın başkanların oranı yalnızca yüzde 18. Rapora göre son 50 yıl içinde, 149 ülkede devlet ya da hükümet başkanı olan kadınların ortalama görev süresi yalnızca 2,2 yıl sürdü, parlamentolarda kadın vekillerin oranı yüzde 24’te kaldı.

1935 – 2018 arasında, Türkiye’de kadın milletvekili oranları

Seçim yılı	Parlamentodaki milletvekili sayısı	Kadın milletvekili sayısı	Toplam içindeki pay (%)
1935	395	18	4,6
1939	400	15	3,8
1943	435	16	3,7
1946	455	9	2,0
1950	487	3	0,6
1954	535	4	0,7
1957	610	7	1,1
1961	450	3	0,7
1965	450	8	1,8
1969	450	5	1,1
1973	450	6	1,3
1983	400 (1 boş)	12	3,0
1987	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1995	550	13	2,4
1999	550	22	4,0
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,4
2015 (Haziran)	550	98	17,8
2015 (Kasım)	550	81	14,73
2018	600	104	17,45

Kaynak: TBMM Milletvekillerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Reklamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu bünyesinde, Reklamverenler Derneği sponsorluğunda ve Bahçeşehir Üniversitesi Reklamcılık Bölümü iş birliğiyle gerçekleştirilen “Effie Ödüllü TV Reklamlarının 10 Yıllık Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi” araştırmasında geriye dönük 10 yıl değerlendirilerek, Effie Ödülü kazanmış 489 televizyon/dijital reklam filmi incelendi.

Reklamlardaki kadınlar evden çıkamıyor!

Araştırmaya göre reklamlarda yer alan erkek ana karakterler yüzde 65, kadınlar ise yüzde 35 düzeyinde. Dış ses kullanımı ise erkek sesinin yüzde 89 olduğu belirlendi. Türkiye’de yüzde 10’a yaklaşan kadın dış ses oranı Brezilya’da yüzde 14, Japonya’da yüzde 27, İngiltere’de ise yüzde 48. Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise reklam filmlerinin yüzde 43’ünde kadınların evde gösterildiği kaydediliyor. Geena Davis Medyada Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü ve J. Walter Thompson iş birliğiyle yapılan bir diğer araştırmaya göre, kadınların yüzde 85’i film ve reklamların gerçek dünyayı yansıtmadığını düşünüyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda medyaya önemli görevler düşüyor. Ayrımcı dilin yok edilmesi için haber yazımından dış ses kullanımına kadar her aşamanın hassasiyetle ele alınması gerekiyor. Kadın rollerine uygulanan ayrımcılığın gerçek yaşamda meşrulaştırılmaması için şiddet içeren unsurlar yerine örnek teşkil edecek olumlu temsillerin ekranlarda ve sosyal medyada daha sık yer alması desteklenebilir. Mevcut koşullar altında reklamların, televizyon kanallarındaki sabah programlarının, dizilerin ve

Dünya eşitlik için neler yapıyor?

Dünya Bankası, 2016-2018 arasında 65 ülkede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik 87 yasal düzenleme yapıldığını açıkladı. Örneğin Ocak 2018’de İzlanda’da şirketlere; kadın ve erkek çalışanlara yönelik eşit işe eşit ücret ödendiğini belgeleme zorunluluğu getirildi. ABD’de Mart 2016’da, “Ergenlik Çağındaki Kız Çocukların Güçlendirilmesine Yönelik Amerikan Küresel Stratejisi” hayata geçirildi.

Medya ve iletişim faaliyetleri sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliği için farkındalık oluşturulabilir, mevcut algı değiştirilebilir.

Medyanın yarattığı algı yine medya değiştirecek

Söz konusu çalışmalar arasında, iletişim ve medya faaliyetlerinin toplumsal ve küresel farkındalık oluşturulması konusunda önemi büyük. Bu bağlamda, Fransa’da Reklam Standartları Kurumu (Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité - ARPP) “insan onurunu” gözetmeyen kadınlık ve erkeklik tanımlarını veya temsillerini önlemek için kurallarını güncelledi. Yine Fransa’da bulunan Yüksek Medya Konseyi’nin (Conseil Supérieur de l’Audiovisuel - CSA) Kasım 2016 raporu, reklamlarda hâlâ çok fazla kalıp yargı kullanıldığını, reklamlarda yer alan sözde uzmanların yüzde 82’sini erkeklerin oluşturduğunu, kadınların ise hâlâ cinsel meta olarak görüldüğünü ortaya koydu. Raporun ardından CSA ile birlikte ülkede faaliyet gösteren reklam endüstrisi ortak bir metne imza atarak, kalıp yargılar içeren cinsiyetçi reklamlarla mücadele etmeyi taahhüt etti.



Parlamentoda bugün 600 milletvekili bulunuyor. 1935’ten günümüze, TBMM’de yalnızca 573 kadın milletvekili görev aldı.

#siyaset
#siyasettekadin
#esitlik
#PERYÖN

sinema filmlerinin ayrımcı dilinin değişmeye başlaması için çok somut adımlar atılıyor. Woman TV de bunlardan biri.

2018 sonunda yayın hayatına başlayan Woman TV'nin misyonu, "kadına güç ve moral vermek, umut ve ilham aşılamak." Woman TV Genel Yayın Yönetmeni Ahu Özyurt, Woman TV'nin var oluşu sebebinin şöyle açıklıyor: "Kadını 'cinayet verisi' ya da 'satın alma objesi' dışına çıkarmamız gerektiğinden yola çıkarak 'Kadınlar için kadınlarla' motto'sunu benimsedik. Bu ülkenin çok sayıda haber kanalı var ama tartışmalarda kadın sayısı az. İyi kadın portreleri, siyasi kavgalar arasında yer bulamıyor. Woman TV olarak, kadının yükselmesini, Türkiye'nin geleceğinin ve güvenliğinin parçası olarak görüyoruz."



Ahmet Pura
Reklamverenler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı ve Reklamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu Başkanı

"Cinsiyet eşitsizliğini dönüştürmek için algı değişimi esastır"

"Günümüzde reklam, algıları değiştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dönüştürmek adına en güçlü kaynak. Reklamverenler Derneği olarak, öncelikli faaliyet ve etki alanımız reklamlarda 'cinsiyet dengeli temsili' sağlanması. Reklam ajansları, reklamverenler ve diğer tüm paydaşların cinsiyet eşitsizliğini dönüştürmek adına, reklamların hazırlık aşamasındayken konuya özen göstermeleri gerekiyor."

Ana hedefimiz kadın-erkek eşitliğinde yüzde 50-50 paylaşım sağlamak. Bu amaç doğrultusunda tüm sektöre birlik olma çağrısı yapıyor ve 2019'da bu konuda önemli ilerlemeler kaydedeceğimize inanıyoruz."

He for She

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin küresel anlamda ciddi bir sorun olduğundan yola çıkan Birleşmiş Milletler 2017'de "He for She" (Kadın için Erkek) kampanyasını hayata geçirdi. Erkeklerin desteğini almadan ve dayanışma sağlanmadan cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele edilemeyeceğini

savunan bu kampanyaya Türkiye'den de başta Koç Holding olmak üzere birçok kurum ve isim destek verdi. Kampanyaya destek veren kuruluşlardan biri de Fenerbahçe Spor Kulübü oldu. Kulüp, ayrımcı ve cinsiyetçi dilin hakim olduğu alanlardan biri olan futbol başta olmak üzere, yer aldığı tüm spor dallarında, HeForShe manifestosunu duyurarak ayrımcılıkla mücadeleye destek verdiğini bildirdi.



Ahu Özyurt
Woman TV Genel Yayın Yönetmeni

"Bülteni kadın spiker sununca, haberler kadın dostu olmuyor"

"Ayrımcılığın önlenmesi için iş dünyasına önemli görevler düşüyor. Erkekler ve kadınlar arasında bir uyum sağlamak, kadın rol modellerin sayısını mutlaka arttırmak, kız çocuklarını iş yaşamına, bilime ve spora çok erkenden alıştırmak, iş dünyasında ve toplumda yaşanan ayrımcılığı önlemek için yapılabilecekler arasında sıralanabilir. Medya mensupları olarak bizler, haber yazımında kısmen daha eşitlikçi olabiliyoruz. Fakat yine de bütüne şöyle bakmak gerekiyor: Haberi bir kadının sunması o haberi 'kadın dostu' yapmıyor."

İletişim sektörü başta olmak üzere, iş dünyası kendini hızla toparlamaz ve iyi için çabalamazsa çok yakında kadının hiçbir alanda adı kalmayacak. 'Anlatma, göster' kuralını uygulayalım: Başarılı güçlü, iyi kalpli, şefkatli ve bu ülke için çok gerekli kadınların hikayelerine ekranlarda ve sosyal medyada, her şekilde ve her fırsatta bol

bol yer verelim. Genç kadınlara ulaşmak istiyorsak özellikle sosyal medyada bu konuya daha fazla eğilmeliyiz."



Ahu Özyurt: "İletişim sektörü başta olmak üzere, iş dünyası kendini hızla toparlamaz ve iyi için çabalamazsa çok yakında kadının hiçbir alanda adı kalmayacak."

#PERYÖN
#Kadınistihdami
#Eşitlik
#Ayrımcılıklamucadele
#iletisim



YANINDAYIZ Derneği 2018'de, iş dünyasından 40 erkeğin girişimiyle kuruldu. Derneğin başkanlığını ise Nur Ger yürütüyor.

duyduğunu ifade eden Yeşildere, aynı zamanda Professional Women Network (PWN) İstanbul Danışma Kurulu Üyesi ve Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Yönetim Kurulu Üyesi. Yeşildere, "İş dünyasında ayrımcılığın engellenmesi için büyük yük erkeklere düşüyor; zira iş hayatında karar verici rollerin çoğunluğunda hala erkekler var. Özetle ayrımcılığı yapan erkekler olduğuna göre, değişmesi gereken de erkekler" görüşünü savunuyor.

Yeşildere, bu konuda eğitimin çok önemli olduğunun da altını çiziyor: "Eğitim kuskusuz çok önemli ancak eğitim yalnızca sınıflarla sınırlı değil; önemli bir kısmı da aile ortamında gerçekleşiyor. Beyin gelişiminin yüzde 80'inin 0-6 yaş arasında tamamlandığını gözlemleyen birçok araştırma bulunuyor. Özellikle bilinçsiz önyargılarımızı çok küçük yaşlarda beynimize işliyoruz. Bunlar, evde aile ortamında çocukken farkında olmadan gözlemlediklerimiz, izlediklerimiz ile işleniyor zihnimize. Babanın anneye davranışı, iletişimi, okunan okunmayan gazeteler, kitaplar, izlenen kanallar, reklamlar, beynimizin şekillenmesine sebep oluyor. Tüm bunlar, yaşanan eşitsizlik ve ayrımcılığın kaynağını oluşturuyor."



Türkiye'de ilk kez kadın hakları savunusu yapan ancak hedef kitlesi erkekler olan bir sivil toplum kuruluşu hayata geçirildi. YANINDAYIZ Derneği toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için erkeklerle kadınların yan yana çalışması gerektiğini savunuyor. Kadınlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği için farkındalık oluşturmaya misyon edinen YANINDAYIZ Derneği'nin hedef kitlesini erkekler oluşturuyor. YANINDAYIZ, toplumsal cinsiyet eşitliği savunusu yapmak üzere yola çıkan ve çoğunluğu erkeklerden oluşan, dünyadaki sayılı, Türkiye'deki ilk sivil toplum kuruluşu. Derneğin temel amacı, özellikle erkeklerde zihniyet ve davranış değişimini yaratmak. YANINDAYIZ Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Nur Ger, "İstisnasız bütün kadın ve erkeklerin, 'yan yana', eşit hak ve fırsatlara sahip olduğu bir ülkede

yaşamayı arzu ediyor ve dernek üyeleri olarak hepimiz bu hedef için çalışıyoruz. YANINDAYIZ Derneği olarak ve erkekleri hedef alarak, erkeklerle birlikte; başta kadına yönelik şiddetin sonlanması olmak üzere, eğitim, sağlık, çalışma hayatı, ev emeğinde ortaklık gibi hayatın tüm alanlarında tam eşitliğin sağlanması için farkındalığı artırmayı amaçlıyoruz" diyor.

"Ayrımcılığı yapan erkekler, değişmesi gereken de onlar"

YANINDAYIZ Derneği kurucularından Murat Yeşildere, kendini "toplumsal cinsiyet eşitliği aktivisti" olarak tanımlıyor. "Feminist" olarak anılmaktan da gurur



Nur Ger
YANINDAYIZ Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

“Toplumsal dönüşümün kilidi kadın meselesidir çünkü eşitlik her zaman kazandırır”

“Türkiye’de aile sorumlulukları adaletsiz paylaşıyor. Çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetleri kadının görevi olarak görülüyor. Bunlara ek olarak işe alım, ücretlendirme ve işe yerleştirmede yaşanan

ayrımcılık, esnek olmayan çalışma koşulları, kadınların istihdama katılımlarını zorlaştırıyor. Ücret eşitsizlikleri ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, kadınların iş hayatına katılmalarında caydırıcı olabiliyor. Oysa toplumsal dönüşümün kilidi kadın meselesidir çünkü eşitlik her zaman kazandırır. Türkiye’nin gelişmişlik düzeyini artırabilmenin yolu kadınların toplumda daha görünür olmasından geçiyor. Kamunun, özel sektörün ve sivil toplumun elele vermeleriyle ve bütüncül politikalar benimsemeleriyle, gelişimin sağlanabileceğine inanıyorum.

Yönetmeyi değil, yönetişimi destekliyorum. Devletin vatandaşın refahını artırma görevi gibi şirketlerin de çalışanların refahını artırma görevi var. Şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı, kadın dostu politikalar geliştirmesi ve bunları uygulaması mümkün. İşe giristen terfiye, izinlerden şirket içi eğitimlere kadar sistemi yazılı kurallarla şeffaf hale getirmek, tüm çalışanlar ve özellikle kadın çalışanlar için çok

önemli. Şirketlerin, kadınlar için ev ve iş yaşamı arasında tercih yapmalarını gerektirecek sistemlerini değiştirmeleri gerekiyor. Uzaktan erişim ve saat esnekliği gibi uygulamalar geliştirmek mümkün. İş dünyasının tam eşitlik meselesini iyi anlayıp, iş yapma biçimlerine ve şirket kültürlerine yerleştirilmesi gerekiyor.”



Nur Ger: “Toplumsal dönüşümün kilidi kadın meselesidir çünkü eşitlik her zaman kazandırır.”

#PERYÖN
#Kadinstihdamı
#Esitlik
#Ayrımcılıklamucadele
#YANINDAYIZ
#egitim



Murat Yeşildere
PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi
YANINDAYIZ Derneği Yönetim Kurulu Üyesi
Egon Zehnder Yönetici Ortağı

“Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığında dünya daha yaşanır bir yer olacak”

“İşe alımlarda erkekler genelde erkekleri seçiyor, kadınlar ise ‘pozitif ayrımcılık’ yapmıyor, adaletli davranıyor. Bu anlamda kadınlar daha profesyonel, hatta sıklıkla kadınlar daha kuralcı diyebiliriz. Erkeklerin gösterdiği ‘hemcinsini

öne çıkarma’ refleksi kadınlarda yok. İş dünyasının, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu, tamamen performans boyutu ile ele alması lazım. Tek kanatlı kuşun uçamayacağı gibi, erkeklerin domine ettiği organizasyonların sürdürülebilir başarı elde etmesi de mümkün değil. Buna ek olarak çeşitlilik, üretken tartışma ortamını tetiklerken, karar kalitesini artırıyor. Karar kalitesinin artması da performansı yukarı çekiyor. Aslında bu kadar da basit!

Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığında dünya daha yaşanır bir yer olacak; ekonomik refah yükselecek, gerginlikler, savaşlar azalacak, huzur artacak. Bunun için öncelikle üst yapıda, iş dünyasında kısa vadeli, kota gibi düzenlemeler yapılmalı, hedefler koyulmalı. Bunlar normalleşmeyi sağlayacak, doğru rol modellerini yaratacak. Diğer taraftan, tabanda eğitim yapımızı ve aile ortamında benimsediğimiz dili değiştirmemiz şart. Tabii kadınların iş hayatında daha fazla rol almasını sağlayacak destek platformlarının, özellikle kreşler, esnek çalışma mevzuatı gibi unsurların oluşturulması ve yaygınlaştırılması da gerekiyor. Bu bağlamda hem

kadınların, hem de toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele eden erkeklerin aktivist olarak da satın alma, oy verme gibi güçlerini kullanarak, karar vericileri etkilemesi büyük önem taşıyor.”



Murat Yeşildere: “İş dünyası, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu performans boyutu ile ele almalı. Tek kanatlı kuşun uçamayacağı gibi, erkeklerin domine ettiği organizasyonlar da sürdürülebilir başarı elde edemez.”

#aile
#kadin
#esitlik
#erkek
#destek
#esnekcalsima
#PERYÖN

60 erkek CEO, iş yaşamında eşitlik için elçi oldu

İş dünyasındaki erkeklerin rol model olarak hemcinslerindeki farkındalığı arttırması toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi için büyük değer taşıyor. İş hayatında cinsiyet dengesini sağlamak amacıyla faaliyetlerini yürüten Professional Women's Network (PWN) İstanbul'un başlattığı Eşitlik Elçisi CEO'lar hareketi bu amaç için çalışıyor. Projeye, yerli ve yabancı kurumlar, STK'lar ve kamudan yaklaşık 60 CEO ve C - Level yöneticiden destek geldi. Eşitlik elçileri, kurumlarında ve çevrelerinde değişim yaratmak için çalışmalarına başladı. PWN "Cinsiyet Eşitliğini Destekleyen Erkekler Manifestosu" yayınladı. PWN İstanbul Yönetim Kurulu Başkanı Aylin Satun Olsun, manifestonun hedefinin tüm CEO'lar olduğunu vurguladı ve şöyle devam etti: "Manifestomuz CEO'lar ve C-Level yöneticilere yönelik bir öz değerlendirme, kendileri ve kurumları için gelişim yol haritası hazırlamak adına bir destek niteliğinde. Manifestomuzda, 'Cinsiyet ayrımcılığı

yapmadan doğru insanları işe atıyor muyum?', 'Cinsiyet eşitsizliği yapmayan bir dil kullanıyor muyum?' gibi sorularımız da yer alıyor" dedi.

Selen Kocabaş: "Yönetim Kurulunda Kadın Derneği olarak görüyoruz ki şu an Türkiye'de üst düzey yönetici kadrolarında kadın temsiline temel problemi kadın yönetim kurulu üyesi talebinin azlığı."

"İşe ara veren kadınlar geri kazanılmalı"

İstihdamda, toplumsal baskı veya ailevi sebepler nedeniyle işinden ayrılmak ya da ara vermek zorunda kalan kadınların durumu da önemli bir soruna işaret ediyor.

Evlilik veya çocuk sahibi olmak gibi gerekçelerle işinden uzaklaşan kadınların iş yaşamına yeniden kazandırılması ve yönetimin üst kademelerinde daha çok kadın yöneticinin yer alabilmesi için çalışan oluşumlar mevcut. Bunlardan ikisi YenidenBiz Derneği ve Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKKD).

YenidenBiz Derneği ve Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Selen Kocabaş, kadın istihdamı konusunda şunları kaydetti: "Türkiye'ye baktığımızda toplam nüfus içinde kadınların istihdama katılımı ile ilgili çok yol var ve bu bir fırsat diyoruz. Kadınların iş hayatında kırılım yaşadıkları iki dönem var: Bunlardan ilki evlilik. İkincisi ise çocuk sahibi olmak. Evlilikte daha çok toplumsal ve çevre baskısı ile kadınlar iş hayatına ara veriyor. Ancak büyük çoğunluğu da doğum sebebiyle işini bırakmak veya kariyerine ara vermek zorunda kalıyor. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki işe dönemeyen kadınların yüzde 60'ı mutsuz. Düşünün, mutsuz bir anne evde ve geleceğin iş insanını yetiştiriyor. Öncelikle bu kadınları iş yaşamına geri kazandırmak için YenidenBiz Derneği çatısında çalışmalarımızı sürdürüyoruz."



Selen Kocabaş

Mentoro Platformu Ortağı, MultinetUP Grubu, Akış GYO ve Simit Sarayı Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi, Yönetim Danışmanı, Fütüristler Derneği, YenidenBiz Derneği ve Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKKD) Yönetim Kurulu Üyesi

"Yeni dijital dünyada karar mekanizmalarında çeşitlilik bulunması, geçmişe kıyasla çok daha elzem"

"Dünyada 7,4 milyar insan var. Her 100 kadına karşılık 102 erkek yaşıyor. Neredeyse yarı yarıya... Toplam iş hayatına katılımda ise her 61 erkeğe karşılık, 39 kadına rastlıyoruz. Kariyer piramidinde yükselen her basamakta kadınların oranı hep daha az. Dünyanın en büyük 200 şirketinin yönetim kurulunda 85 erkeğe karşılık, sadece 15 kadın görüyoruz. Bu birkaç veri dahi konunun yalnızca bir kadın mücadelesi olmadığını gösteriyor.

Bugün içinde bulunduğumuz yeni dijital dünyada toplumun, şirketlerin uzun dönemli ve sağlıklı büyümeleri ve yaşamaları için karar mekanizmalarında çeşitlilik bulunması, geçmişe kıyasla çok daha elzem. Ülkemizin kalkınmasında da çeşitlilik şart. İstihdamdaki kadın oranını arttırmak çok kritik. Erkek istihdamı genel hatları ile yüzde 70'in üzerindeyken kadınlarda bu oran yüzde 30'larda. Kadın istihdamını ve karar süreçlerindeki etkinliğini arttırmadığımız sürece büyümek zor.

Okur-yazarlık ve ana hatlarıyla eğitimde mevcut durumumuz, hâlâ büyük bir ayıba işaret ediyor. Oysa kadınları hayata geldikten sonra her adımda; eğitimde, istihdamda, girişimcilikte, yönetimde desteklemek, sağlıklı nesiller yetiştirmek için kritik. İşte bu sebeple kadın konusu yalnızca kadını ilgilendirmiyor; söz konusu toplumsal kalkınma."



“Yönetim kurullarına kadın kotası getirilmeli”

Yönetim kurullarında kadın üyelerin sayısının artırılması için kota uygulanması gerektiğini vurgulayan Kocabaş, ortada bir talep sorunu olduğunu dile getiriyor: “Yönetim Kurulunda Kadın Derneği olarak görüyoruz ki şu anki Türkiye’de yönetim kurullarında kadın temsiline temel problemi kadın arzı değil, yönetim kurullarına kadın yönetim kurulu üyesi talebinin azlığı.

Son yıllarda en hızlı yol kat eden ülke İngiltere. 2011’de yüzde 12 olan yönetim kurullarında kadın oranı 2016’da yüzde 29’a yükseldi. Türkiye’de toplam 2 bin 813 yönetim kurulu koltuğunun sadece yüzde 14,6’sı kadınlara ait. Bu koltukların yarısı da aile bireyi olan kadınlar. Ortada talep sorunu olduğu için belli bir süre, kadın sayısını artırmak amacıyla pozitif ayrımcılığı kota ile desteklemek kritik. Kota uygulayan Avrupa ülkelerinde gelişimi görüyoruz. Avrupa ülkeleri arasında Belçika, Fransa, Almanya, İtalya ve Norveç’te yönetim kurulunda en az yüzde 30 kadın kotası bulunuyor.”

Kadın istihdamının artması için neler yapılabilir?

- Toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele eden kurum ve kuruluşların sayısı artmalı
- Çalışan annelere yönelik ücretsiz kreş, doğum raporu izni, süt izni gibi yan haklar güçlendirilmeli
- Evlilik ya da doğum sebebiyle işinden ayrılan ya da çalışma hayatına ara veren kadınlara yönelik destek ve teşvikler arttırılmalı
- Ebeveynlik sorumluluklarının anne-baba arasında paylaştırılabilmesi için çalışan babalara da yan haklar verilmeli
- Anne ve baba çalışanlar için esnek çalışma uygulamaları hayata geçirilmeli
- Yönetim kurullarında kadın sayısının artması için kota uygulanmalı
- Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar güvenceli istihdama kavuşturulmalı
- Eşit işe eşit ücret bilinci yaygınlaştırılmalı
- İşte ve sosyal yaşamda yalnızca kadınlarda değil, öncelikle ve hızla, erkekler arasında farkındalık oluşturulmalı
- Kadın girişimcilere sunulan destek ve teşvikler arttırılmalı
- Kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları yaygınlaştırılarak güçlendirilmeli
- Siyasi Partiler ve Seçim Yasaları değiştirilerek, kadınların yüzde 50 temsil edilmesine yönelik düzenlemeler getirilmeli



Ayrımcı dil değişiyor:
“İş adamı” gidiyor,
“iş insanı” geliyor

İş dünyası, ayrımcı bir ifade olan “iş adamı” söylemini geride bırakmak için dernek isimlerinde değişikliğe gidiyor. 1971’de kurulan Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Ocak 2018’de TÜSİAD markasını koruyarak, dernek ismini “Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği” olarak değiştirdi. TÜSİAD’ın ardından Kolejli İş Adamları Derneği (KİD), Bursa Sanayicileri ve İşadamları Derneği (BUSİAD), Bursa Genç Sanayici İşadamları ve Yöneticileri Derneği (GESİAD), Erzincan Genç İşadamları Derneği (EGİAD), Kemalpaşa Sanayici ve İş Adamları Derneği (KESİAD), Doğu Akdeniz Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (DASİFED) gibi birçok sivil toplum kuruluşu, isimlerinde yer alan “iş adamı” ibaresini kaldırarak “iş insanı” ifadesini kullanmaya başladı. 1986’da kurulan GYLAD da ismini, Eylül 2018’de, “Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği” olarak değiştirdi.



ÖĞRETMENE hazır mısınız?

Yenilikçi eğitim modelleriyle
Türkiye'nin öncü eğitim kurumu
Bahçeşehir Koleji, 2019-2020
eğitim öğretim yılında Türkiye
genelindeki kampüslerinde
görev alacak öğretmenlerini ve
eğitim yöneticilerini seçiyor.

OKUL YÖNETİCİLERİ

SINIF ve OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİ

BRANŞ ÖĞRETMENLERİ (İLKÖĞRETİM ve LİSE TÜM BRANŞLAR)

YABANCI DİL ÖĞRETMENLERİ (İNGİLİZCE, İSPANYOLCA, ALMANCA, NATİVE ÖĞRETMENLER)

PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ve REHBER ÖĞRETMENLERİ

Bahçeşehir Koleji, öğretmenlerinin akademik gelişimlerini destekliyor:

BAU Eğitim Bilimleri Fakültesi yüksek lisans programlarına girmeye hak kazanan öğretmenlerimize
%75 burs imkanı sağlanacaktır.

**Başvuru: ik@bahcesehir.k12.tr ya da kariyer.net'te yayınlanan ilgili ilanlar üzerinden başvuruda
bulunabilirsiniz.**



**Bahçeşehir
Koleji**

444 51 22

www.bahcesehir.k12.tr

**Başarının
sınırı yok**



0 bir simyacı; işi, toplumu dönüştürmek

Ebru Baybara Demir, hayalleri ve hedefleri uğruna “olmaz” deneni “olduran”, “yapılmaz” deneni “yapan” bir toplum lideri... Mardin’in turizm potansiyelini harekete geçiren, evden çıkmamış kadınları ekonomik ve sosyal hayata katan, mültecileri toplumla kaynaştıran, kurak topraklara hayat veren, çöpten ekmek üreten bir kahraman... Azim, inanç ve kararlılıkla neler yapılabileceğini merak ediyorsanız, işi toplumu dönüştürmek olan bu simyacı-nın öyküsünü kaçırmayın.

Ailenizi anlatır mısınız?

Mardinliyiz. Annem (Muazzez) ev kadınıydı. Babam (Zekeriya) Köy Hizmetlerinde Planlama Şefiydi. Dört kardeşiz (Selda, Tansel, Atilla).

Mardin'de mi büyüdünüz?

Mardin'in yapısı tarıma dayalı ama biz çiftçi değil, esnaf bir aileyiz. Bölgenin geleneklerinden dolayı belli dinamikleri var. Bu dinamiklerin içinde büyük aile olmak, güçlü olmak, hep bir arada olmak çok önemli. Ben; hala, amca, yenge, babaanne, dedenin bir arada olduğu bir evde, annemle babamın üçüncü kız çocuğu olarak dünyaya geldim. Bizde, bırakın kız çocuklarını, erkek çocuklarını dahi okutmuyorlar. Çünkü ailenin bir işi var, bu işi devam ettirmek zorundasınız. Babam benim doğumumla birlikte, 1976'da ailemizi İstanbul'a getirmiş. O ortamda bizi büyütmek istememiş.

Hangi okullarda okudunuz? Nasıl bir öğrenciydiniz?

Küçükyalı İlkokulu, Rezzan Has – Kadir Has Lisesi ve Marmara Üniversitesi Turizm ve Rehberlik Bölümü'nde okudum. Başlangıçta iyi bir öğrenciydim. Okula başladığımda okuma-yazma biliyordum. İkinci, üçüncü sınıfta sıkıldım, çok parlak bir öğrenci değildim.

"Babam avukat olmamı istiyordu, turizmci oldum"

Neden turizm okudunuz?

Ben istedim. Babam avukat olmamı istiyordu, bende o potansiyeli görüyordu. Çünkü babama göre ben cesaretliydim. Her şeyi yapabileceğimi düşünürdü. Marmara Üniversitesi Turizm ve Rehberlik Bölümünü, İstanbul dışına çıkmak, gezmek ve yabancı dil öğrenmek için istedim. Okula giderken, transfer rehberliğine başladım. İstanbul'un ötesini görmek istiyordum. Duru Turizm ve ardından ETS Tur'da çalıştım. İstanbul Rehberler Odası'nda da görev yaptım. 22 yaşında bir meslektaşım-la evlendim.

Çok genç bir yaş değil mi? Neden bu tercihi yaptınız?

Sanırım hayatta çabuk yol almak için... Ancak ülkedeki siyasi gelişmeler ve Marmara Depremi derken 1999'da ikimiz de işsiz kaldık. Bu arada anne oldum. Mardin'e gitmeye karar verdik ve gittik.

"Mardin'e gidince, ben burada yaşarım, dedim"

O tarihe kadar Mardin'e hiç gitmemiş miydiniz?

Hayır. Sadece 8 yaşındayken dayımın cenazesi nedeniyle gitmiştik. Mardin'e gidince "Ben burada yaşarım" dedim. Mardin'i kendime hedef edindim ama eşim şehirde duramadı ve ilerleyen zamanda da gitti.

Siz nasıl devam ettiniz?

Yengemin (dayısının eşi) evine yerleştim. Aile kalabalıktı. Dört katlı bir konakta yaşıyorlardı. Eşim daha sonra, ben işleri yoluna koymaya başlayınca geldi. Bana çok destek oldu. Ancak ilerleyen zamanda boşandık.

Mardin'e ne yapmaya gittiniz?

Turizm yapmak istedim. "Buraya turist getireceğim, çehresini değiştireceğim, burası Kapadokya gibi bir yer olacak" dedim. Mardin'de şartlar zordu. Tarım ve hayvancılık zor durumdaydı, terör sorunu vardı. Ama en büyük sıkıntıyı insanların kafa yapısı nedeniyle çektim. Çünkü bir kadınsınız, yaptığınız işe, başta aileniz olmak üzere hiç kimse inanmıyor. Herkes geçici bir heves olduğunu düşünüyor. Giyimim, yaşamım, görüştüğüm insanlar farklı... Cesur ve aktif olmam insanları korkuttu. Yengemi zorladılar, "Söyle gitsin, bizim basmızı belaya sokacak" dediler.

Gittiniz mi?

Gitmedim. Tur destinasyonları hazırlayıp, bunları İstanbul, Ankara, İzmir'deki seyahat acentelerine satmaya başladım. Küçük hareketlenmeler, gidip gelmeler oluyordu. Açıkçası bunlar da bana yetiyordu.

"Almanlar yemekleri beğenmedi, evimize götürdüm"

İşi nasıl büyüttünüz?

Esas hikayemiz 2000'de ağırladığımız Alman turist grubu ile başladı. Oteli ve restorandaki yemekleri beğenmediler. Bir tane üç yıldızlı otel vardı zaten. Rehber bana, "Burada yaşamayı tercih ettiysen, bu kadar radikal bir karar aldıysan, bunun gerisini getirmek, alternatif yaratmak zorundasın" dedi. Elimde sihirli değnek yoktu, eve gidip ağlamaya başladım. Yengemle konuştuk. "Madem öyle turistleri eve getir" dedi. Grup 28 kişiydi ama yengem "Evimiz zaten dolu, her gün bir sürü insana yemek yapıyoruz" dedi. Grubu bizim eve götürdük, herkes çok memnun kaldı.

Kaç kişi yaptı yemekleri?

21 kadın yaptı, yardıma geldiler. Sonra ben o kadınları topladım. "Gelin, bu işi hep beraber yapalım. Ben size turist getireceğim. Siz de yemek yapın, para kazanalım" dedim. Yengem başta karşı çıktı ama kadınlar sıcak baktı. Dört menü hazırladım; yengemin ve o kadınların evlerinde turist ağırlamaya başladık. Mart 2001'e kadar bu şekilde devam ettik. Bir gazeteci bizi yazdı. Mardin'e her gelen bizi sormaya başladı.



Ebru Baybara Demir:

"Eğitim, gelir düzeyi düşük yerlerde insanlara bir şey yaptırmak istiyorsanız, ekonomi yaratıp, insanları içine sokmak zorundasınız. Hayatım boyunca, nitelsiz iş gücünden, nitelikli takımlar yarattım."

#egitim
#ekonomi
#isgucu
#EbruBaybara
#PERYÖN

“21 kadınla birlikte ağladım”

Tanınmaya başlayınca işiniz kolaylaştı mı?

Pek sayılmaz. 2001’de 65 yaş ve üzerin- de bir grubu ağırladık. Her yerde yer so- rası vardı, onlara uygun değildi. Masa, sandalye bulmam gerekiyordu. Aklıma Topkapı Sarayı’nda turistlere verdiğimiz yemekler geldi. Mardin Müzesi yeni açıl- mıştı, oraya gittim. İki çalışanı olan, kim- senin ziyaret etmediği bir yerdi. Dönemin Mardin Valisi Temel Koçaklar’dan müze- nin kafeteryasını kullanmak için yardım istedim. Beni Müze Derneği’ne yönlendirdi ve sorunu çözdük. Müzeye ziyaretçi geti- ren, derneğin ve kadınların para kazandığı bir dönem oldu. Ancak birileri bizi şikayet etti ve bir süre sonra kafeterya bizim kul- lanımımıza kapatıldı. O zamana kadar ya- şadığım her sıkıntıda tek başıma ağılıyordum. Ancak bu kez tek başıma değildim. 21 kadınla birlikte ağladım. Mardin’den gitmeyi düşündüm. Çünkü çok zordu.

Kararınız ne oldu?

Vazgeçmedim. “Ev bulacağım, ne olursa olsun, bir şeyler yapacağım ve burada ya- şayacağım” dedim. Ev aradım. Cadde üstü olduğu için kimsenin tercih etmediği evler var. Bana yol üstünde, 300 metrekaarenin üzerinde, üç katlı bir ev gösterdiler (Cercis Murat Konağı).

Ev ne durumdaydı?

Çok güzeldi ama tahrip edilmişti. 1994’e kadar Turizm İl Müdürlüğü Hizmet Bina- sıymış. Mevcut taş işlemelerin üzeri sıva ile kapatılıp, maviye boyanmış, yerler karo yapılmış. Kurtaramadığımız karolar oldu. 19 yıl içinde hepsini değiştirip taş yaptım. Orayı yaşamak için tutmuştum ama 8 Ha- ziran 2001’de 21 kadınla birlikte Cercis Murat Konağı’nda restoran açtık.

Restoranla birlikte her şey yoluna girdi mi?

Hayır. İçkili restoran işletiyorduk. Kadınlar çalışıyordu, bir değişim yaşıyordu. Teh- likeli işler bunlar. Ben kalmakta ısrar et- tim. Dört ay sonra bir adam geldi, “Çocuk- larım işsiz, benim bir yerim var. Lokanta mı olur, otel mi? Seni izliyorum, bana yol göster” dedi.



“Ekonomi yaratıp, insanları içine sokmalısınız”

Nihayet güzel bir şey de olmuş...

Evet. Aslında bu gelişme, benim için Mardin’deki kırılma noktasıdır. İnsan- ların benim ve kadınların çabasını gör- mesi gerekiyordu. Ortaya somut bir şey koymuştuk, insanlar para kazanıyordu, mutlulardı. Bu gelişme önemliydi. Ada- ma yol gösterdim ve zaman içinde otel açtı. Eğitim ve gelir düzeyi düşük yerler- de insanlara bir şey yaptırmak istiyorsan- ız, bir ekonomi yaratıp, insanları bunun içine sokmak zorundasınız. Başlangıç noktam buydu aslında. Hayatım boyunca, niteliksiz iş gücünden, nitelikli takımlar yarattım.

Mardin’e gelen turist sayısında nasıl bir değişim yarattınız?

TÜİK raporlarına göre 1999’da Mardin’i zi- yaret eden turist sayısı 11 bin. Ancak Nu- saybin sınır kapısından giren herkesi turist sayıyorlar. Reel bir rakam değil. Bu arada

2014’te Kobani Olayları nedeni ile kötü bir dönem de geçirdik, etkisi üç yıl sürdü. 2018’de, ilk altı ayda, Mardin’i ziyaret eden turist sayısı 1 milyon, yatak kapasitesi 15 bin 800. Bu bir restoran olayından yola çı- kan insanların yaptığı yatırımlarla şehrin ekonomik akışını değiştirmesidir. Büyük bir başarıdır.

O 21 kadın dışında kimlerden destek aldınız?

Dönemin Mardin Valisi Temel Koçaklar’ın çok desteğini aldım. O dönemin bürok- ratları, emniyet müdürü, tugay komutanı hepsi destek oldu.

“Kokularla büyüdüm, yemek seçmedim”

Yalnızca turizmci değilsiniz, çok başarılı, ödüllü bir aşçısınız da... Aşçılığı nasıl öğrendiniz?

Annemden öğrendim. Kokularla büyü- düm zaten. Koku ve tat hafızam çok iyidir. Annemle çok yemek yaptık. Kardeşlerim

yemek seçerdi. Ben seçmezdim, her şeyi yerdim. Annemle yeni yemekler denerdik. Sonrasında kadınlardan çok şey öğrendim. Bölge mutfağı ile ilgili altı yıldan fazla etüt yaptık.

Yeniden evlendiniz mi?

Evet, eğlenceli biri, birbirimizi çok seviyoruz. Kendi işinin sahibi ama sorduklarında, "Eşimin peşinden koşturuyorum" diyor.

Mardin'deki işleri İstanbul'a da taşımayı düşündünüz mü?

Aslında 2008'de bir restoran açtık, Suadiye'deydi. Mardin'deki iş devam ediyordu ama İstanbul'da yaşıyorduk, git-gel yapıyorduk. İşlerimiz çok iyi giderken, 2012'de kapattık. Çünkü küçük kızım Asya beyin tümöründen ameliyat oldu. Taşı tarağı toplayıp Mardin'e döndük. Üstelik büyük bir zararla döndük. Çok iyi, pahalı bir sistem kurmuştuk. Çok iyi çalışıyordu, cirolar inanılmazdı. Ancak hem ortağımızla anlaşamadık, hem de kızımın hastalığı ortaya çıktı. Çok yorulduk, çok üzüldük. Duvara çarpmış gibi olduk. Kızımın hastalığı benim için yeni bir dönüm noktası oldu.

Nasıl bir değişim yaşadınız?

Kızım ameliyat oldu ve 6.5 yıldır tümörde büyüme görülmedi. Kızımın ameliyatını yapan doktora, "Neden benim çocuğum?" dedim. "Bilsem Nobel alırdım ama bilmiyoruz. Bildiğimiz tek şey çok yaygın olduğu. Bu sadece Türkiye'nin değil, dünyanın sorunu. Her 10 çocukta 5-6'sında görülüyor.

Bize yurt dışından da hasta geliyor. Yediğimiz içtiğimiz gıdalar artık çok sağlıksız" dedi. Ben sağlıklı beslendiğimi ve çocuklarımı da öyle beslediğimi düşünüyordum. "Mevzu orada değil, toprakta. Hiçbir şey artık eskisi gibi yetişmiyor" dedi. O zamana kadar hiç bu şekilde düşünmemiştim. Mardin'de yaşıyoruz. Hava temiz, her şey doğal, toprakta ne olabilirdi ki?

Ne varmış toprakta?

Araştırmaya başladığımda hayal kırıklığına uğradım. Ne yazık ki kullanılan tohumlar ve uygulanan tarım yöntemlerinde yüksek oranda kimyasal yer alıyor. Bunun için bir şey yapmak gerekiyor. Başka bir durum daha vardı. Kobani Olayları sonrası işsiz kaldığımız bir dönemdi. Kurduğumuz sistem çökmüştü. İnsanlar yolda çevirip "Abla ne olacak?" diyordu. Krizi iyi yönetmem gerekiyordu. Ama ne yapacaktım? Kadınları topladım. En iyi yaptıkları şeyi sordum. "Yemek yapmak" dediler ama yemek yapamıyorduk artık.

"Muhteşem Yüzyıl'ın takılarını ürettik"

Nasıl bir çözüm buldunuz?

Kız kardeşim Tansel, Muhteşem Yüzyıl dizisinin takılarını, sergi ürünlerini tasarlıyordu. Bize bir ürün gönderdi. "Bunun el işlerini kadınlara yaptırabilir misin?" dedi. Restoranın bir odasını atölyeye çevirdik. Kadınlar geliyor, işleme yapıyor. Bu arada restorana müşteri gelirse çıkıp yemek servisini yapıyorlardı. Büyük kızım Pelin bize bir Instagram hesabı açtı. Ürünlerin fotoğraflarını çekti, paylaştı. Bu bizim hayatımızı kurtaran bir iş, hayatımın yeni baharı oldu.

Yeni bir iş alanı yaratmışsınız...

Evet. Kurumsal firmaların ürünlerini yapmaya başladık. Gazeteci Gila Benmayor bize destek oldu. Bölgede yaşanan olağanüstü bir durum vardı. O dönemde bu güzel bir gelişmeydi. Gila bizi örnek gösterdi. Sosyal medyayı, network'ümüzü kullanarak yeni bir iş yarattık. Ben İstanbul'daki bir etkinlikte (Gelecek Günü) konuşmacı oldum. Zorlu Holding'e ait gıda satışı ve restoran şirketi Eataly beni davet etti. "Size bir alan verelim, Cercis'in kadınları gelip burada yemek yapsınlar, ürünlerini

de satsınlar" dediler, kabul ettik. Gelecek Günü'nde yaptıklarımızı anlattıktan sonra birçok firma bize sponsor olmak istedi. Anadolu Jet bunlardan biriydi. Şirketin dergisinde haberimiz çıktı. Haberimizi okuyan Harran Kaymakamı Nisan 2016'da bana ulaştı.

Amazon Kraliçeleri

Harran Şanlıurfa'da... Orada ne yaptınız?

Kaymakam, "Burada kadınlar ile ilgili bir çalışma yapmak istiyoruz. Şanlıurfa'da durumumuz çok zor. Kadınları dışarı çıkartamıyoruz. Hepsini geleneksel aile işçisi olarak çalışıyor. Onlara meslek edindirip, hayatlarını kazanmalarını istiyoruz. Fakat başarılı olamıyoruz. Sizden destek alabilir miyiz?" dedi. Harran'a gittim, kaymakam ve eşi bu işe gönüllerini vermiş çok güzel insanlar. Meslek edindirme kursları açmışlar ama kimse gelmiyor. "Mülki amirinin eşi bir iş yapıyorsa, herkes peşinden gelir" dedim. Eşini sistemin başına getirdik ve Meslek Edindirme Kursları'na 83 kişi katıldı. Katılımı arttırmak için kursiyerleri İŞKUR'un programına kaydedip ücret almalarını da sağladık. Tansel bize çok destek verdi. "Amazon Kraliçeleri" markasını oluşturdu. Kaymakamın bu isteği en büyük avantajı yüksek lisansını Fransa'da mülteciler üzerine yapmış olmasıydı. Harran'da 14 bin nüfuslu bir mülteci kampı var.



Ebru Baybara Demir:

"Tarım bu topraklardan dünyaya yayıldı. İklim değişikliği nedeniyle çiftçimizin susuz ve iyi tarım uygulamalarında bilinçlenmesi gerekiyor. Aksi halde atalık tohumlarımızı gelecek nesillere aktaramayacağız."

#Tohum
#EbruBaybara
#iyitarım
#tarım
#PERYÖN
#iklimdegisikligi





Mültecileri projelere nasıl dahil ettiniz?

Birleşmiş Milletler Yüksek Mülteciler Komiserliğine bölgede entegrasyonu sağlayacak gastronomi odaklı bir proje hazırladık, onaylandı. 83 kadına mutfak eğitimi vermeye başladık. Burada en önemli konu, envanter çalışması yapmaktır. Bölgede hangi yemekler nasıl yapılır, kültürü nedir vs... Bunları araştırırken gelir elde etmek için "Biber salçası yapaım" dedim. Çünkü bölgedeki kadınlar çok güzel salça yapıyorlardı. 24 ton biberi işleyerek salça yaptık, kavanozlara doldurduk. Kadınların yüzde 30'u mülteciydi. Bu arada mülteci kampında da yemek envanteri yaptık. Projenin ikinci safhasında, sayımız 160'a çıktı. Bu projede 44 de erkek öğrencimiz oldu.

"Harranlı kadınlar Urfa'yı görmeden İstanbul'a gitti"

Proje nasıl ilerledi? Nerelere geldi?

Eğitim alan kadınların dünya standartlarında bir mutfak deneyimlemesi için yeniden Eataly'nin desteğini aldık. Aileleri ikna ettik, 12 kadını İstanbul'a Eataly'e gönderdik. Kadınlar daha Şanlıurfa'yı görmeden,

Harran'dan çıkıp İstanbul'a geldiler. İstanbul'da dünyanın en büyük gastronomi fuarı yapıldı. Kızlar bulgur yemekleri yaptılar, çok da başarılı oldular. Fuar yönetimi bizi Fransa'daki fuara davet etti, Lyon'a gittik. Orada da yemeklerimiz çok beğenildi. Dünyanın en prestijli gastronomi yarışması Basque Culinary World Prize'a (Bask Dünya Aşçılık Ödülleri) iki kez aday gösterildim. Bir beklentim yoktu ama 30 ülke 110 şef arasında ilk 10'a girdim. Yurt dışından çok fazla röportaj talebi geldi. Mülteci konusu, sosyal gastronomi, kadın şef, Güneydoğu konularında dünyanın her yerine röportaj verdik.

Toprak işi ne oldu?

Birleşmiş Milletler Yüksek Mülteciler Komiserliği Türkiye Ofisi bu olanlara kayıtsız kalmadı. "İyi bir iş başardınız. Sizinle devam etmek istiyoruz. Ne yapmak istiyorsunuz?" dediler. "Tarım yapmak istiyorum" dedim. Bizi Birleşmiş Milletler Gıda Tarım Örgütü'ne (FAO) yönlendirdiler. Örgütün temsilcileri Mardin'e geldi. Küçük bir sivil toplum örgütünün desteklediği takdirde, neler başarabileceğini gösterdik.

Projeniz neydi?

Buğday ekecektik. Yerel tohum çalışması düşündük. Bu altyapıyı uzun zamandır çalışıyordum. Bir hedef belirlemiştim. Bölgenin buğday tohumlarını araştırdım, GAP Tarımsal Araştırma Enstitüsü'nden envanterini buldum. Dört kadın mühendisle numuneleri aldık, köy köy dolaşarak eşleştirmelere baktık.

Neden buğdayla başladınız?

Tarım bu topraklardan başladı ve dünyaya yayıldı. Buğday tohumunun Avrupa'ya gitmesi 4 bin yıl sürmüştü. Biz dünyaya tarımı öğretmişken, yaşanan iklim değişikliği ile beraber çiftçimizin susuz ve iyi tarım uy-

gulamaları konusunda bilinçlenmesi gerekiyor. Aksi takdirde sayısı hayli azalmış atalık tohumlarımızı gelecek nesillere aktaramayacağız. Daha kötüsünü de göreceğiz. İklim değişikliğinin bu kadar hızlı geleceğini kimse tahmin etmiyordu. Ne kadar yağmur yağarsa yağsın, toprak geçirgenliğini yitirdi. Yerin altı boş, su yok. 1999'da suyu 150 metrede bulurken, şimdi 850 metrede bulamıyoruz. Geçen sene tarım yapmakta zorlandık, çünkü suyumuz yoktu. Bu sene de yağıştan toprakları eke-medik. Ben yerel tohumların beş çeşidini buldum. 1650 kg. tohum satın aldım.

"Marjinal yaşayan çiftçiler var"

Nereden buldunuz?

Köylerden. Marjinal yaşayan çiftçiler var. Kendi kendine yetmek zorunda olan, arazi elverişli olmayan, fakir çiftçiler var. Bunların elindeki dezavantajı avantaja çevirmek için uğraştık. Ovada arazi sahiplerinden geçici olarak yer istedik. 1650 kg. tohumu 102 dönüm araziye ektik ve 20 ton buğday elde ettik. Mühendisler kontrol ettiler. Proje kapsamında eğitim alan 70 kadın, aynı zamanda toprakta çalıştıkları için maaş aldılar. Tarım Bakanlığı bu işe ortak oldu. Çalışma Bakanlığı partnerimiz oldu.

Mülteciler bu projede de yer aldı mı?

Evet, Suriyeli mülteciler bize doğru tarımın nasıl yapılacağını öğretti. Onlardan çok şey öğrendik. Bizim mühendislerimiz eğitim verirken, aslında kültürel yöntemlerle toprağı nasıl iyileştireceğimizi, kimyasalardan nasıl arındıracağımızı bize mülteciler öğretiyor. Büyük aşama kaydettik. Bu kültürel bilgiler şu anda inanılmaz değerli.

“Tarımda girişimci yaratacağız”

Şu anda hangi noktadasınız?

Artık bir proje ekibimiz var. Beş yeni proje aldık. Sırada tarımda girişimci yaratmak var. Yerel inisiyatif olarak, yaptığımız işte başarılı ve öncü olduğumuzu düşünüyoruz. Bunu daha sistemli hale getireceğiz.

Başka ne yaptınız?

En büyük başarılarımızdan biri Meslek Edindirme Kursları açmamız. Sabun üretiyoruz. Yardım amaçlı bir çalışma değil, para kazanılıyor. Profesyonel bir ekip eğitim veriyor. Dünyanın en iyi sabunlarını Suriyeliler yapıyor. Dünyanın en iyi zeytinyağı da Afrin bölgesinde. Onların yöntemini kullanıyoruz. Afrin’de yetişen zeytin kalitesi Derik zeytinlerinde var. Türkiye’deki sabunların kostik oranları çok yüksek. Projemizde zeytinyağı geliyor, hamurlaştırılıyor, içindeki kostik temizleniyor ve hamur kalıyor. Sabunlarımız çok geç kuruyor. Muhteşem bir sabun yaptık. Boyalı saçları bile yıkayabiliyorsunuz. Şu anda isteyenler, kurduğumuz Tarımsal Kalkınma Kooperatifi’nin üyesi olup üretim yapıyor ve para kazanıyor.



“İnisiyatif vermek işimi kolaylaştırıyor”

Nasıl bir lidersiniz?

İyi bir lider olduğumu düşünüyorum. İnsanlara inisiyatif vermeyi seviyorum, işimi kolaylaştırıyor. Bunun en güzel örneği asistanım Emine’dir (Emine Önelge Bingül). Restoran tarafına artık hiç bakmıyorum. Emine bugün isterse, restoranı satar, bütün yetkiler onda. İlkokul mezunu olmasına rağmen şirket yönetebiliyor. Çalışanı da o alıyor, satın

almayı da o yapıyor. Kimsenin bana bağımlı yaşamasını istemiyorum. Özellikle bizim bölgede bu daha zor. Çünkü her zaman birilerinden izin alarak çalışmışlar. Kendi başlarına yürümekte zorlanıyorlar. Çalışanlara, “Önce siz saygı gösterin, size de saygı gösterilmesini sağlayın” derim. Bir haksızlık olduğu takdirde, müşterinin karşısında ben dururum. Benim çalışanlarımın müşteri seçme şansı var.

Çöp getiren, ekmek alacak

Farklı keşifleriniz var mı?

Mardin’de katı atık projesi hazırlıyoruz. Kadınlara atıklarını nasıl toplamaları gerektiğini anlatacağız. Mardin’de asgari ücretle geçinen pek çok aile var. İşsizlik oranı yüzde 30’larda. Aylık ekmek gideri 300-450 TL. arasında. Ekmek, çörek atölyesi kurmuştuk. Dedik ki; “Çöpünüzü bize getirin, tartalım, karşılığında size ekmek kuponu verelim. Ekmeğinizi Halk Ekmek’ten alın.” Çöpler içerisinde yemek atıklarını kompost için toprakta dönüştüreceğiz. Onun için bir alan bulduk. Belediye ile sözleşme imzalayacağız.

“Önceliği iş olmayanlarla çalışmıyorum”

Kimlerle çalışamazsınız?

Egosu olan insanlarla çalışmıyorum. Önceliği iş olmayanlarla çalışmıyorum. Pratik zekâlı, sonuç odaklı olmak çok önemli. İş yaparken konunun hikayesi değil; giriş, gelişme ve sonucu önemli. Hayatımı zorlaştıracak insanlarla çalışmıyorum.



Ebru Baybara Demir:

“İklim değişikliğinin bu kadar hızlı geleceğini kimse tahmin etmiyordu. Toprak geçirgenliğini yitirdi. Yerin altı boş, su yok. 1999’da suyu 150 metrede bulurken, şimdi 850 metrede bulamıyoruz.”

#Su
#iklimdegisikligi
#globalwarming
#PERYÖN
#EbruBaybara

Türkiye, küresel rekabetçilikte üç sıra geriledi

Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı "2018 Küresel Rekabetçilik Raporu"nda 61. sırada yer aldı. Türkiye'nin iyi performans gösterdiği bileşenler; halk sağlığı, altyapı ve inovasyon ekosistemi olarak sıralandı. Raporda bu yıl ilk kez, Endüstri 4.0'ın dört ana kavramı olan "insan sermayesi, esneklik, çeviklik ve inovasyon" dikkate alınarak yeni bir endeks oluşturuldu.



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan "2018 Küresel Rekabetçilik Raporu"nda Türkiye kendisine 61. sırada yer bulabildi. 140 ülkeyi kapsayan raporda ilk üç sırayı ABD, Singapur ve Almanya aldı. Son üç sırada ise Haiti, Yemen ve Çad bulunuyor.

Raporda, ülkelerin rekabet gücü sıralamalarında bu yıl ilk kez yeni bir endeks temel alındı. Küresel Rekabetçilik Endeksi 4.0 adlı bu endeks, rekabet gücü tanımına 2008 küresel krizinin ve Endüstri 4.0'ın yeni dinamiklerini de dahil ederek yeni bir karşılaştırma parametresi ortaya koydu. Raporda üretim özelinde; Endüstri 4.0'ın dört ana kavramı olan insan sermayesi, esneklik, çeviklik ve inovasyon faktörleri değerlendirildi. Raporda, ekonomik atılımda teknoloji kullanımının önemli bir kaldıraç fonksiyonu anlamına geldiğine, eşitlik ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri için yenilikçiliğin kaçınılmaz olduğuna dikkat çekiliyor.



Türkiye, GSYH dünya toplamında yüzde 1,71'lik paya sahip

2017'den 2018'e, sıralamada 3 sıra gerileyen Türkiye, gayrisafi yurt içi hasıla bağlamında, kişi başına düşen 10 bin 512 dolarlık gelirle, dünya toplamında yüzde 1,71'lik bir paya sahip.

12 bileşenin ele alındığı araştırmada, Türkiye'nin iyi performans gösterdiği bileşenler; halk sağlığı, altyapı ve inovasyon ekosistemi. 12 bileşenin 11'inde Avrupa ve Kuzey Amerika ortalamasının gerisinde kalan Türkiye, pazar büyüklüğü bileşeninde ise 13. sırada yer aldı.

En rekabetçi 10 ülke

- 1 . ABD
- 2 . Singapur
- 3 . Almanya
- 4 . İsviçre
- 5 . Japonya
- 6 . Hollanda
- 7 . Hong Kong
- 8 . İngiltere
- 9 . İsveç
- 10 . Danimarka

Raporda öne çıkan unsurlar

- Küresel rekabetçilikte ülkeler arasında uçurumlar bulunuyor ve bunların büyüme ihtimali yüksek.
- Endüstri 4.0 sayesinde her ekonomi rekabetçiliğe ulaşabilir.
- Ekonomik sıçrama yapabilmek için teknolojiyi kaldıraç olarak kullanabilen ülkelerin sayısı oldukça sınırlı. Bunun nedenleri, kurumsallık, altyapı ve beceride yaşanan yapısal sorunlar.
- İnovasyonu teşvik etmek için bütünsel stratejiler gerekiyor. Bunları hayata geçiremeyenler yetersiz kalıyor.
- Ekonomik kriz anlarında direnci yüksek tutabilmek için rekabetçiliğin temellerini güçlendirmek gerekiyor.
- Ülkelerin; eşitlik, sürdürülebilir kalkınma ve büyüme hedeflerine ulaşabilmeleri için proaktif ve ileri görüşlü yeni liderlik anlayışını benimsemeleri gerekiyor.

Z kuşağı iş gücünü yeniden şekillendiriyor



Dell Technologies'in yaptığı Z Kuşağı Araştırması'na göre, teknolojiyi yakından takip eden Z kuşağı, sosyal becerilerinin yetersiz kaldığından endişe ediyor ve daha fazla insan etkileşimine ihtiyaç duyuyor. Diğer taraftan üst düzey profesyoneller ise kendi pozisyonlarını bu dijital nesle kaptırma korkusu taşıyor.

İş gücüne giriş yaparak işletmeleri dijital çağa yakınlaştıran Z kuşağı, teknoloji odaklı bir düşünce yapısı geliştirirken, iş dünyasındaki beş nesil arasındaki mesafeyi de genişletiyor. Dell Technologies'in gerçekleştirdiği küresel "Z Kuşağı Araştırması"na göre, Z kuşağının yüzde 80'i son teknolojiyle çalışmak istiyor ve üçte birinden fazlası BT kariyerlerine ilgi duyuyor. Z kuşağı, derin bir evrensel teknoloji anlayışının yanı sıra teknolojinin çalışma ve yaşama biçimlerimizi dönüştürme potansiyelinin de farkında.

Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 17 ülkedeki 12 binden fazla lise ve üniversite öğrencisi arasında yapılan anket, daha genç neslin teknoloji ve geleceğin meslekleri konusundaki bakış açısını ortaya koyuyor:

- Ankete katılanların yüzde 98'i teknolojiyi, resmi eğitimlerinin bir parçası olarak kullanıyor.
- Yüzde 91'i, bir işveren tarafından sunulan teknolojinin, benzer iş teklifleri arasında yapacakları tercihte etkin bir rol oynadığını söylüyor.
- Yüzde 80'i son teknolojiyi kullanarak çalışmak istiyor; yüzde 38'i BT kariyerlerine ilgi duyuyor; yüzde 39'u siber güvenlik alanında çalışmak istiyor ve yüzde 46'sı teknolojiyi araştırmak ve geliştirmek istiyor.

nında çalışmak istiyor ve yüzde 46'sı teknolojiyi araştırmak ve geliştirmek istiyor.

- Yüzde 80'i, teknolojinin ve otomasyonun önyargıları ve ayrımcılığı önleyerek daha eşit koşullara sahip bir çalışma ortamı yaratacağına inanıyor.
- Katılımcıların yüzde 89'u ise insan-makine ortaklıklarına dayalı bir çağa girmekte olduğumuzu düşünüyor. yüzde 51'i insanların ve makinelerin entegre ekipler olarak çalışacağına inanırken yüzde 38'i, makineleri insanların gerektiği şekilde kullanması için tasarlanan araçlar olarak görüyor.

Deneyim eksikliği ve potansiyel nesil farkları

Z kuşağının büyük bir kısmı teknik yeterliklerine güven duysa da işverenlerin aradığı sosyal becerilere ve deneyime sahip olmadığından endişe ediyor. Anket katılımcılarının yüzde 73'ü, teknoloji okuryazarlıklarını iyi ya da ileri düzey olarak değerlendiriyor. Yüzde 68'i ise ortalamanın üstünde kodlama becerilerine sahip olduğunu söylüyor. Ankete katılanların yüzde 77'si, teknoloji deneyimi daha az olan eski bir çalışana danışmanlık yapma konusunda istekli. Yeni mezunların yüzde 94'ü gelecekteki çalışma hayatları konusunda endişeler yaşıyor. Bunların yalnızca yüzde 57'si eğitimlerinin, onları kariyerlerine hazırlamada iyi veya mükemmel bir rol oynadığını belirtiyor.

Yüzde 52'si, işverenlerin istediği teknik becerilere sahip olduğundan emin ancak teknoloji dışındaki beceriler konusunda kendine güvenemeyebiliyor. Diğer taraftan üst düzey profesyoneller de geri kaldıkları ve gelecekte liderlik rollerinin büyük bir kısmının dijital nesil tarafından doldurulacağı konusunda endişe duyuyorlar. Daha önceki bir Dell Technologies araştırmasına göre şirket liderlerinin yüzde 87'si, çalıştıkları kuruluşun farklı nesillere eşit fırsatlar sunmakta zorlanacağını düşünüyor.

İnsan faktörü

Doğdukları andan itibaren elektronik cihazlarla etkileşim içinde olmalarına ve sosyal medya ile büyümelerine rağmen Z kuşağı, iş yerinde insanlarla daha fazla etkileşim kurmak istiyor.

- Ankete katılanların yüzde 43'ü, iş arkadaşlarıyla iletişimlerinde, yüz yüze olmayı tercih ediyor. Yüz yüze iletişimden sonraki tercihleri ise telefon (yüzde 21), bunu mesajlaşma uygulamaları izliyor ve en son tercih edilen yöntem kısa mesaj.
- Ankete katılan Z kuşağı üyelerinin yüzde 75'i, işi internet üzerinden değil, iş yerinde iş arkadaşlarından veya diğer kişilerden öğrenme beklentisinde.
- Yüzde 82'si, sosyal medyanın iş yerinde değerli bir araç olabileceğini söylüyor.
- Yüzde 53'ü iş yerine gitmek yerine evden çalışmaya tercih ediyor.
- Yüzde 58'i ise bağımsız olarak çalışmak yerine bir ekibin parçası olmak istiyor.

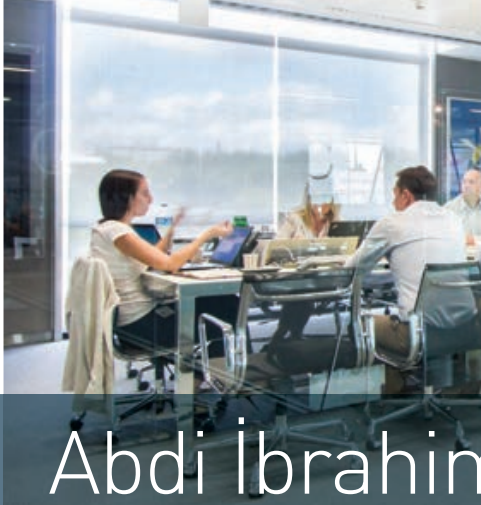
Bu gençlik nereye gidiyor?

3İK tarafından yapılan "Bu Gençlik Nereye Gidiyor – 2019 Beklentileri Araştırması" da Z kuşağına ilişkin ilginç bulgular ortaya koyuyor.

Ankete katılan gençlerin yüzde 41,41'i yarı zamanlı, yüzde 34,37'si dönemsel ya da proje bazlı, yüzde 23,58'i tam zamanlı stajları tercih ediyor.

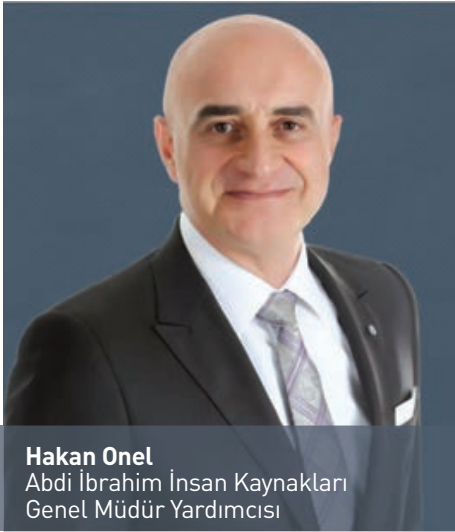
Sececeğin şirkette hangisi önemli?	%
Birlikte çalışacağım ekip profili	41,50
Prestijli, bilinen bir marka olması	19,29
Kurumsal kültür	18,83
Sosyal sorumluluk	6,31
Rahat ve eğlenceli bir ortam	5,85
Net mesai saatleri uygulamaları	4,48
Maaş	3,47
Diğer	0,27





Abdi İbrahim "İksir" ile genç yetenekleri keşfediyor

Genç yetenekleri ve yeni mezunları iş hayatına kazandırmak amacıyla Abdi İbrahim tarafından 2017'de başlatılan Genç Yetenek Geliştirme Programı "İksir" 2019'da da iş fırsatları sunmaya devam ediyor.



Hakan Onel
Abdi İbrahim İnsan Kaynakları
Genel Müdür Yardımcısı

Abdi İbrahim'in Genç Yetenek Geliştirme Programı "İksir" 2017'den bu yana yeni mezunlara "ilk kariyer" imkanını sunuyor. Kariyerlerine, Abdi İbrahim İksir Genç Yetenek Geliştirme Programı ile başlayan gençlerin pek çoğu halen Abdi İbrahim'de çalışmaya devam ediyor.

İksir programına dahil olmak isteyen yetenekler çok aşamalı bir değerlendirme sürecinden geçiyorlar.

- Programa <http://www.toptalent.co/abdi-ibrahim-iksir> adresinden başvuran gençler ilk adımda kendilerine gönderilen video sorularını cevaplıyor ve devamında yetenek testlerini çözüyorlar.

- Değerlendirmelerden sonra Abdi İbrahim'de,



şirket kültürünü deneyimledikleri, farklı birimlerin yöneticileriyle tanıştıkları bir gün geçiriyorlar.

- Yapılan yabancı dil testi ve mülakatlardan başarı ile geçen kişiler, okul ve mezuniyet durumlarına göre en az üç gün Abdi İbrahim'de çalışmaya başlıyorlar.

- Bu süreci başarıyla tamamlayan adaylara program sonunda iş teklifi yapılıyor.

Abdi İbrahim İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan Onel, programın yeteneklere iş hayatına başlarken ihtiyaç duydukları "İksir"i sunduğunu belirtiyor ve ekliyor: "Hayatı iyileştirmek ve sihirli dönüşümler yaratmak; yeni şeyler denemeyi, cesaret, tutku ve sorumlulukla her gün öğrenmeyi gerektirir. İksir programını bu cesarete ve yeteneğe sahip genç yetenekler için tasarladık."

Türkiye ve yurt dışındaki toplam 4 bin kişiye iş imkanı sağlayan Abdi İbrahim İlaç, büyüme

hedefleri ve 2020 İK stratejileri doğrultusunda son iki yılda yeni ekipler kurarak, ortalama 1000 kişiyi işe aldı. Kısa vadede çalışan sayısını 4 bin 500 kişiye çıkarmayı hedefleyen Abdi İbrahim, bu kapsamda tıbbi tanıtım temsilcisi ve asistan ürün müdürü olarak çalışmak isteyen 300 kişiye yeni istihdam imkanı yaratacak.

İksir'e başvuracak gençlerde aranan özellikler:

- Haftada en az üç tam gün çalışabilecek
- Çok iyi derecede İngilizce bilen
- Üniversitelerin lisans programlarından son iki yılda mezun olmuş ve yüksek lisans öğrencisi
- Erkek adaylar için en az iki yıl tecilli olmak



Kibar Holding'te yaratıcı fikirler, Mavi Damla Ödülleri'nde sahiplerini buldu

Bu yıl Mavi Damla Ödülleri'nin ikincisini düzenleyen Kibar Holding, çalışanlarının yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini desteklemeye devam ediyor. Mavi Damla Ödülleri, her başarılı projenin önce bir fikir damlasıyla başladığı düşüncesinden yola çıkılarak hayata geçirilmiş. Ödül töreni bu yıl, Kibar Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ali Kibar ve Kibar Holding CEO'su Haluk Kayabaşı ev sahipliğinde, Holdingin Kurucusu ve Onursal Başkanı Asım Kibar'ın da katılımıyla gerçekleştirildi.

Grup şirketleri tarafından seçilen 39 projenin yarıştığı gecede, 8'i "Kategori birincisi", 6'sı "Takdir" olmak üzere 14 proje ödüle layık görüldü. Verimlilik ile Değer Katanlar, Müşteride Fark Yaratıcılar, İş Birliği Oluşturanlar, İnovasyon ile Değer Katanlar, Topluma ve Çevreye

Değer Katanlar ve Dijitalleşenler olmak üzere 6 kategoride kazanan ekipler ödüllendirildiler.

Kibar Holding İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı Şennur Kuru, Mavi Damla Ödülleri'yle şirketteki gelişimi ve birbirinden öğrenme kültürünü desteklediklerini söyledi. Önceki yıl, 24 projenin yarışmaya katıldığını vurgulayan Kuru, bu yıl başvuruların arttığını belirterek şunları söyledi: "Yarışmada farklı bakış açıları sunan, yenilikçi ve bir o kadar da yaratıcı projeler yer aldı. Bu çalışmaların Kibar Holding bünyesinden çıkması bizler için ayrıca gurur verici. Önümüzdeki günlerde ödül alan ekipler bilgi ve deneyimlerini paylaşacaklar. Çalışmalarını grup şirketlerinde yaygınlaştırmak için tüm çalışanlarımızla bir araya gelip ilham verecekler."



Şennur Kuru
Kibar Holding İnsan Kaynakları
Bölüm Başkanı

Plastik kapaklar geri dönüşüyor, sokak hayvanları yeni yuvalarına kavuşuyor

Bahçeşehir Koleji Ataşehir Kampüsü'nün desteği, Melekler Kahvesi'nin iş birliği ve Gültepe Mesleki Teknik Anadolu Lisesi'nin öncülüğünde "Plastik Kapaklarla Geri Dönüşüm Projesi" hayata geçirildi. Kampanya kapsamında belirtilen adreslere gönderilecek plastik kapaklar geri dönüşüm kutularında biriktirilecek. Toplanan plastik kapaklar, Gültepe Mesleki Teknik Anadolu Lisesi ve Bahçeşehir Koleji Ataşehir Kampüsü öğrencileri ve öğretmenleri tarafından yapılacak özgün tasarımla sokak hayvanları için mama, su kaplarına ve yuvaya dönüştürülecek. Oluşturulacak yuvalar ve mama kapları muhtelif noktalara, komşu okullara, yakın sitelere ve okulların çevresine yerleştirilecek.



Bahçeşehir Koleji Ataşehir Kampüsü Müdürü Mesut Kaya, projeye desteklerini şöyle anlattı: "Gültepe Mesleki Teknik ve Anadolu Lisesi'nin plastik kapakları sokak hayvanlarına faydalı olacak şekilde dönüştürdüğünü duyduk. Öğrencilerimizin bu konudaki duyarlılığı ile bu projeye katıldık. Okulumuz hayvan hakları konusunda son derece duyarlı. Sahiplendiğimiz evcil hayvanlarımız dahi var. Bu proje ile çevremizdeki sokak hayvanlarının su-mama kabı ve hayvan evleri ihtiyaçlarını karşılamakla beraber çocuklara

ve gençlere hayvan sevgisini de daha güçlü şekilde aşılayacağız. Bu tür çalışmalar öğrencilerin iletişim becerilerini ve takım ruhunu güçlendiriyor. Bu etkinliklerin çocuklara; çevre duyarlılığı, yardımlaşma, dayanışma gibi evrensel değerlerin kazandırılmasında faydalı olacağına inanıyoruz." Kaya, atık malzemelerin değerlendirilmesi konusunda farkındalık yarattıklarını vurguladı. 2018'de Ataşehir Belediyesi'nin düzenlediği Atık Pil Toplama Yarışması'nda birinci olduklarını belirten Kaya, kazandıkları 19 adet tablet bilgisayar ödülünü ise Koruncuk Vakfı'ndaki öğrencilere hediye ettiklerini kaydetti.

Plastik kapaklarınızı aşağıdaki adreslerde bulunan geri dönüşüm kutularına bırakabilirsiniz:

Bahçeşehir Koleji Ataşehir Kampüsü
Atatürk Mah. Ali Kuşçu Cad. No:10
Ataşehir, İstanbul

Gültepe Mesleki Teknik Anadolu Lisesi
Makine Anabilim Dalı
Telsizler Mah. Hakim Sok. No: 4
Kağıthane, İstanbul

Spor yapan çalışanların desteklenmesi, kurumun verimliliğini ve motivasyonunu artırıyor



Mustafa Tolga Tokluoğlu

Kırşehir PTT Başmüdürlüğü Gişe Memuru

25 Ocak 2010'da kurulan PTT Spor Kulübü; çalışan mutluluğunun geliştirilmesine büyük katkı sunuyor. Kulüp, PTT Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ve taşra teşkilatı mensuplarına, çeşitli spor faaliyetlerinde bulunma fırsatı veriyor. Ayrıca, çalışanların ruhsal ve bedensel gelişimine destek olmayı ve takım ruhunu güçlendirmeyi amaçlıyor. Kulüpte, yeni yetenekler keşfediliyor, birçok başarılı sporcu ve antrenör yetiştiriliyor.

PTT Spor Kulübü'nün beş yıldır sporcusu olan Mustafa Tolga Tokluoğlu, Kırşehir PTT Başmüdürlüğü'nde gişe memuru olarak çalışıyor. Kurumda 13 yıldır görev yapan Tokluoğlu, 2016'da Türkiye'de yapılan Balkan Ülkeleri Posta Teşkilatları Yürüyüş Yarışması'nda şampiyon olan takımda yer aldı. Kulüpteki faaliyetleri sayesinde hem ruhsal hem de fiziksel olarak kendini daha sağlıklı hissettiğini belirten Tokluoğlu, böylece çalışma motivasyonunun arttığını ifade ediyor. Tokluoğlu bir spor branşı ile ilgilenmenin; bireyin ruhsal gelişiminin, sosyal becerisinin ve iç huzurunun artmasıyla, yani doğrudan çalışan mutluluğu ve verimliliğiyle ne kadar ilintili olduğu fark edilse, bütün firmaların spor yapan çalışanları destekleyeceğine inanıyor.

Tokluoğlu ile PTT Spor Kulübü'nün faaliyetlerini ve başarılarını konuştuk.

PTT bünyesinde yer alan PTT Spor Kulübü'nde, altyapı da dahil olmak üzere, yaklaşık 250 sporcu yer alıyor. Kulüp; atletizm, voleybol ve tekvando branşlarında birçok başarı elde etti. Bu başarıların sonuncusu Bosna Hersek'te gerçekleşti: Atletizmde, Balkan Ülkeleri Posta Teşkilatları Yürüyüş Yarışması'nda kadınlarda birincilik, ikincilik ve üçüncülük, erkeklerde ise birincilik ve ikincilik elde edildi.

Bosna Hersek'te 11 Ağustos 2018'de düzenlenen Balkan Ülkeleri Posta Teşkilatları Yürüyüş Yarışması'nda başarıya nasıl ulaştınız?

Söz konusu sporsa, "Başarı tesadüf değildir" sözünün en çok anlam kazandığı dallardan birinin atletizm olduğunu söyleyebilirim. Tüm spor dallarında olduğu gibi atletizmde de mutlaka çalışmak, emek vermek ve alın teri dökmek gerekiyor. Kondisyonun yetersiz kalması durumunda rakibinize şans eseri üstünlük kurmanız mümkün değil. Biz de çok çalışarak, birbirimizi motive ederek Bosna Hersek'te büyük başarılar elde ettik. Kulübümüzün kadın sporcuları; Şanlıurfa PTT Başmüdürlüğü'nden Esra Sağlam birinciliği, İzmir PTT Başmüdürlüğü'nden Gülşen Çerçi Eser ikinciliği, Ankara PTT Başmüdürlüğü'nden Fatma Temel üçüncülüğü elde etti. Erkeklerde ise Ankara PTT Başmüdürlüğü'nden Serkan Doğan birinci olurken, Genel Müdürlük Destek Hizmetleri'nden Hanifi Çobanoğlu ikinci oldu. Balkan Şampiyonası'nda Türkiye Posta Teşkilatı adına kazandığımız bu başarının arkasında, sporcuların çok ciddi gayreti ve genel müdürlüğümüzün spora ve sporcuya olan desteğinin birleşimi önemli rol oynuyor. Bizlere bu imkanları sunmakla kalmayıp, her aşamada desteklerini esirgemeyen başta PTT Genel Müdürlüğü Kenan Bozgeyik ve PTT Spor Kulübü Başkanı Osman Çetinkaya olmak üzere, PTT ailesinin vizyon sahibi tüm yöneticilerine kulübüm adına teşekkür ediyorum.

PTT Spor Kulübü'nün başka başarıları var mı?

"Filenin Güvercinleri" yani kadın voleybol takımı Türkiye Voleybol 1. Ligi'nde namağlup lider durumda. Emin adımlarla Süper

Lig'e ilerliyoruz. Atletizm ve tekvando branşlarında da ülke çapında ciddi başarılar elde ettiğimizi söyleyebilirim. Takım olarak, Türkiye Atletizm Ligi'nde son üç yılda üst üste şampiyon olduk. 2017'de Güney Kore'de düzenlenen 23. Büyüklük Dünya Tekvando Şampiyonası'nda sporcumuz Zeliha Ağrıs dünya şampiyonu oldu.

PTT çalışanları arasında en çok hangi spor rağbet görüyor?

En çok atletizme ilgi var. Şirket içinde postacısından, yöneticisine; gişe memurundan, mühendisine, neredeyse her kademeden sporcumuz bulunuyor. Her yıl düzenli olarak, atletizmin bir branşı olan ve posta dağıtıcıları ile özdeşleşen yürüyüş yarışmaları düzenliyoruz. Bu yarışlara yaklaşık 500 PTT çalışanı katılıyor. Bölge elemeleri ve Türkiye finali sonrasında bu sayı, 10 kişilik Yürüyüş Milli Takımı aday kadrosuna indirgeniyor.

Kurum içinde gerçekleştirilen sportif faaliyetler iş yaşamına nasıl katkı sunuyor?

Kişisel tecrübelerim doğrultusunda bu soruyu yanıtlamak istiyorum. Bütün şirketler, elbette çalışanlarının daha verimli olmasını ister. Daha verimli olmak ise hem bedensel hem de ruhsal anlamda daha güçlü olmakla doğru orantılıdır. PTT Spor Kulübü'nde spora başladığımdan bu yana her açıdan çok daha sağlıklı ve mutlu olduğumu; daha verimli çalıştığımı, yani şirketime daha faydalı olduğumu hissediyorum. Bir spor branşı ile ilgilenmek, bireyin ruhsal gelişimini, sosyal becerisini ve iç huzurunu artırıyor. Sporun, doğrudan çalışan mutluluğu ve verimliliğiyle ilintili olduğunu bilen tüm kurumların spor yapan çalışanları destekleyeceğine emin olabilirsiniz.



Cafer UZUNKAYA
İŞKUR Genel Müdürü

“2019’da da işverenlerimizin yanında olmaya devam edeceğiz”

“Özel sektörde işe yerleştirilen sayısı 2002’de 24 bin 482’ydi. 16 yılda bu rakamı 50 kat artırmayı başardık. İstihdamın artırılmasında üstlendiğimiz politikalarımızla 2017’de 1 milyon 52 bin 974 olan özel sektörde işe yerleştirme sayımızı, 2018’de yüzde 18’lik artışla, 1 milyon 240 bin 308’e çıkardık.”

İşsizliğin küresel düzeyde güçlü şekilde hissedildiği bir dönemde ülkemiz, yeni istihdam alanları oluşturma konusunda özellikle son yıllarda ciddi başarıları imza attı. Somut verilerle desteklenen bu başarının temelinde kapsamlı ve işgücü piyasası ihtiyaçlarını esas alan bir istihdam politikası yatıyor. İŞKUR olarak; Aktif İşgücü Programlarımız başta olmak üzere, sağladığımız nitelikli danışmanlık, eşleştirme hizmeti ve istihdam teşviklerimizle ülkemizde istihdamın artırılması için tüm gücümüzle çalışıyoruz.

İstihdamın artırılmasında üstlendiğimiz politikalarımızla 2017’de 1 milyon 52 bin 974 olan özel sektörde işe yerleştirme sayımızı 2018’de yüzde 18’lik artışla 1 milyon 240 bin 308’e çıkardık. Özel sektörde işe yerleştirilen çalışan sayısının 2002’de 24 bin 482 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, işe yerleştirme sayımızı yaklaşık 50 kat artırarak bu seviyelere ulaşmamız, büyük bir başarı olarak değerlendirilmelidir.

Sağladığımız teşvikler ve destekler kapsamında; 2018’de işe yerleştirilen kadın sayısı geçen yıla göre yüzde 21,9 artarak 435 bin 317 kişiye yükseldi. 15-24 yaş arasında olan 430 bin 613 gencimizi işe yerleştirerek bir önceki yıla göre yüzde 19,1’lik artış sağladık. Yükseköğrenim mezunu işe yerleştirme sayısı ise geçen yıla göre yüzde 21,7 artarak 210 bin 459 oldu.

“İşgücü Piyasası Araştırmalarımızla işverenlerimizin ihtiyaçlarını analiz ediyor; beklentilerine çözüm üretiyoruz”

Kurumumuz tarafından işverenlerimizin ihtiyaç duyduğu işgücünün niteliklerini tespit etmek amacıyla periyodik olarak gerçekleştirilen kapsamlı İşgücü Piyasası Araştırmaları

yapıyoruz. Bu araştırmalar sayesinde, iş verenleri işyerlerinde ziyaret ederek; mevcut istihdamı, açık işleri, temininde güçlük çekilen meslekleri ve İŞKUR olarak bizden beklentilerini analiz ediyor ve raporluyoruz. Bu çerçevede, işverenlerin daha nitelikli ve etkin işgücüne erişebilmeleri için İşbaşı Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Kursları düzenliyoruz. 2017’de İşbaşı Eğitim Programlarımıza katılanların yüzde 91,6’sı, bir yıldan uzun süredir istihdamda.

Sanayi 4.0 kapsamında, geleceğin meslekleri olarak adlandırdığımız alanlarda verdiğimiz eğitimler çerçevesinde, işverenimizin, ihtiyacı olan çalışanları yetiştirmesine öncülük ediyoruz.

“İlave İstihdam Teşvikimiz ile istihdam artıran işverenlerin yanındayiz”

2018’de, Cumhuriyet tarihimizin en kapsamlı istihdam teşvik ve desteklerini uyguladık. İstihdam Seferberliği kapsamında hayata geçirdiğimiz İlave İstihdam Teşviki ile işverenlerimize 2020’nin sonuna kadar ilave istihdam edecekleri işgücü için önemli teşviklerimiz bulunuyor. İmalat ve bilişimi, stratejik sektörler olarak güçlü şekilde desteklemeye devam ediyoruz.

2019’da asgari ücretteki artışla birlikte İmalat ve Bilişim sektöründeki ilave istihdam sağladığımız prim desteğimizi 2029,50 TL’den 2558,40 TL’ye, diğer sektörlerde ise 761,06 TL’den 959,40 TL’ye çıkardık.

2016’dan beri devam eden asgari ücret desteğimizi bu yıl daha da güçlendirdik. 2019’da 500’den az çalışanı olan iş yerleri

için çalışan başına aylık 150 TL, 500’den çok çalışanı olan işyerleri için ise çalışan başına aylık 101 TL teşvik sağlıyoruz. 2018’de 9 ay süreyle ödediğimiz bu teşviki bu sene 12 ay süreyle ödeyeceğiz.

İşverenlerimize istihdamın artırılmasına yönelik verdiğimiz desteklerin yanı sıra istihdamın korunması için Kısa Çalışma Ödeneğine işlerlik kazandırdık. Zorlayıcı neden kavramında yaptığımız değişiklikle “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları” zorlayıcı neden kapsamına aldık.

İşverenlere özel danışmanlık hizmeti

2012’de başlattığımız İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetimizde daha hızlı ve etkin iş birliği yapmak adına hizmet sunum modelinde değişikliğe gittik. İşverenlerimizin ihtiyaçlarına daha etkin cevap verebilmek adına dönüştürdüğümüz bu hizmet sunum modeli ile işverenlerimize hizmet sunan danışmanlarımızı, işveren danışmanı olarak özelleştirdik. Bu yaklaşımla işverenlerimizin ihtiyaç duyduğu çalışanları temin etmelerine, kurs ve programlardan etkin bir şekilde yararlanmalarına destek veriyor ve bu hizmetlerin tamamını ücretsiz sunuyoruz.

İŞKUR olarak istihdamı artırma ve istihdamın korunmasına yönelik; işverenlerimiz, STK’larımız ve diğer paydaşlarımızla ülkemizin kalkınması ve gelişmesi maksadıyla güçlü işbirliği içinde ve sorumluluğumuzun bilincindeyiz. 2019’da çalışmalarımızı ve desteklerimizi artırarak ve daha da iyileştirerek hizmetlerimizi en etkin şekilde sunacağız.



Ülkü Feyyaz Taktak
uftaktak@gmail.com

Performans değerlendirmede adalet “hayat kurtarır”

Sevgili meslektaşlarım, yönetici arkadaşlarım,

Hikayeleştirilmiş anılarla bezenmiş deneyimlerimi paylaştığım yazılarımda bugün, içinde bulunduğumuz performans değerlendirme dönemine değinmek istiyorum.

Uygulaması genelde Aralık-Nisan ayları arasına yayılan performans değerlendirmesinin geçirdiği tüm aşamaları, tüm gelişimi iş yaşamım boyunca yaşayarak gördüm. Değerlendirme, ilk amir tarafından gizlice yapılır, doğrudan personel müdürüne gönderilirdi. Ücret artışı, terfi ve primle sistemsel olarak doğrudan ilişkisi yoktu. Sicil dosyalarında saklanan, değerlendirilenin asla bilgi sahibi olmadığı değerlendirmelerden, bugünkü açık ve neredeyse günlük değerlendirmelere, geri bildirimlere geldik. Tüm bu gelişimi hem değerlendirilen hem de değerlendirilen olarak yaşadım.

İş yaşamım boyunca, değerlendirmenin hep çok ciddi bir iş olduğuna inandım. Değerlendirme yaptığım dönemlerde, bunu eksiksiz yapamamanın vicdani sıkıntısını da hep yaşadım. Ne yaşamda, ne de dolayısıyla iş yaşamında “adalet”in olduğuna inanırım. Bence “adalet”, sadece, herkese aynı yanlışı yaparak sağlanabilir. Ben de elimden geldiğince bunu yapmaya çalıştım.

İnsan faktörünün önemi

İnsan kaynakları kariyerimin ilk yıllarında, “hedeflere göre yönetim” (management by objectives) değerlendirme konusunda yeni bir akımdı. Ağırlıklı olarak bankacılık sektöründe, önce anlaşılma, sonra uygulanmaya çalışılıyordu.

Bir mühendis olarak performans verisi-

“İş yaşamım boyunca, değerlendirmenin hep çok ciddi bir iş olduğuna inandım. Değerlendirme yaptığım dönemlerde, bunu eksiksiz yapamamanın vicdani sıkıntısını da hep yaşadım. Ne yaşamda, ne de dolayısıyla iş yaşamında ‘adalet’in olduğuna inanırım. Bence adalet, sadece, herkese aynı yanlışı yaparak sağlanabilir. Ben de elimden geldiğince bunu yapmaya çalıştım.”

nin en önemli “ana veri” olduğuna inanıyordum. Ücret artışından terfiye, prim belirlemesinden kariyer ilerleme hızına kadar, tüm sistemlerin ana objektif girdisi olması gerektiğini düşünüyordum. Tüm bu sistemleri de, ana veri performans verisi olacak şekilde kuruyordum.

Buradaki en büyük sorun, ana veri olarak kullanılan performans değerlendirmesinin “çok doğru” olması konusundaki gereklilikti. Bu olmadığı taktirde, sistemler ne kadar iyi kurgulansa da doğru sonuçlar vermesi mümkün değildi. Yani konu, her zaman olduğu gibi “insan faktörü”ne gelip düğümlenmişti.

Değerlendirme, toplumsal kültüre göre önemli değişimler gösterebiliyor. Bunu, 1991’de, yurt dışında katıldığım ve benim için ilk olan uluslararası insan kaynakları kongresinde (MCE), Paris’te anladım. Türkiye’den, bu kongreye katılan sayısı sadece 2’ydi. 400 delege içinde sadece 2 Türk!

Yıllar geçtikçe Türkiye’den katılanların sayısı hızla arttı. Nihayetinde, ülkemizde uluslararası insan kaynakları kongreleri başarıyla yapılmaya başlandı. MCE’de, oturum aralarında meslektaşlarımla sohbet ederdik. Bunlardan birinde, uluslararası büyük bir şirketin insan kaynakları yöneticisi, Türkiye’de hedeflere göre performans değerlendirmesinin yapılabilmemesinden duyduğu hayreti gizleyememişti. “Biz Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerindeki şirketlerimizde bunu sorunsuz ve başarıyla uygularken, Akdeniz ülkelerine gelince başarı oranımız düşüyor, istediği-

miz sonuçları alamıyoruz. Hatta İtalya’da-ki şirketimizde birçok müdür bu uygulamaya nedeniyle istifa etti” demişti.

Yazımın bu aşamasında, “hikayeleştirilmiş anıya”geçmek istiyorum.

Soruna zamanında müdahale edilmezse neler olur?

Mühendis kökenli insan kaynakları yöneticimiz, oldukça tutucu bir kültüre sahip bir bankada “Personel Müdürü olarak” görev yapar. Bankanın kültürü ona, “İnsan Kaynakları Müdürü” unvanını bile kullanırdırmaz. İşe, her sistemin ana verisi olduğuna inandığı objektif performans verisini elde etmeye yönelik “açık performans değerlendirme sistemi” ile başlar. Birkaç yılda, bu konuda olumlu adımlar atar.

İnsan kaynakları yöneticisi, bankanın şube müdürleri ile sık sık görüşür, günlük sıkıntılarını, personel ve insan kaynakları uygulamaları ile ilgili görüşlerini bu samimi sohbetlerde öğrenir. Bu görüşmelerden birinde X Şube Müdürü, “Müdür Yardımcım Ali’yi başka bir şubeye nakil eder misiniz?” diye sorar. “Neden?” sorusuna yanıt olarak “Performansından, davranışlarından pek memnun değilim” der ve pek çok olumsuz önekte bahseder. İnsan Kaynakları Yöneticisi, Müdür Yardımcısı Ali’nin performans formunu getirtir. Performans değerlendirmesinin çok iyi olduğunu, bahsedilen sorunlara bu değerlendirmede hiç yer verilmediğini görür. Bu çelişkili durumun açıklanmasını istediğinde şu yanıtı alır: “Ali’yi sadece benim şubemden almanızı istiyorum.



Bakmak zorunda olduğu bir ailesi ve hasta bir ana-babası var. Ona zarar vermek istemem.”

İnsan Kaynakları Yöneticisi “Anlattıklarınızdan sonra Ali’yi başka bir şubemize veremem, bu, sağ koldaki yarayı sol kola taşımam gibi bir şey olur. Bizim görevimiz öncelikle, çalıştığımız kuruma zarar vermemektir. Bence, yapmanız gereken şey, Ali’yi karşınıza alıp, bana anlattıklarınızı kendisiyle açıkça paylaşmanız, performans formuna da yansıtıp yeni bir değerlendirme yapmanızdır. Bu yeni değerlendirmenin ışığı altında gereğini yaparız.” Şube Müdürü, “Bu konuşmayı unutam” deyip kalkar.

Değerlendiren de zarar görebilir

Dört ay sonra İnsan Kaynakları Yöneticisinin odasında yine aynı Şube Müdürü oturmaktadır ve ağlamaklıdır. İnsan Kaynakları Yöneticisi doğal olarak Disiplin Kurulu Üyesi ve disiplin kurulu kararlarının da tebliğini gerçekleştiren kişidir. Şube Müdürü gözyaşları içinde şunları söyler: “Müdür bey ne desen haklısın. ‘Acıma, acıyorsın’ demiştin. Seni dinlemedim, duygularımla karar verdim. Şimdi Ali’nin yaptığı büyük hata nedeniyle karşındayım. O cezasını iş akdi feshi olarak aldı. Ben ise ağır kınama alarak, hem işimi hem de mesleğimi kaybediyorum. Ben onun ailesini, çoluk çocuğunu düşünürken, şimdi benimkileri kim düşünecek?” (Bankacılıkta “ağır kınama cezası” almış yöneticiler, “güven kaybı” nedeniyle, tazminatları ödenerek işten çıkartılır, banka-

cılık sektöründe bir daha iş bulamazlar).

Bu; performans değerlendirmenin (vicdani yönü dışında) doğru yapılmadığında, yapana verebileceği zararlar açısından her yerde paylaştığım gerçek bir olaydır.

Şimdi de sizin için ufaklık bir testim var:

Arkadaşınızı hapse yollar mısınız?

20 yıllık, çok samimi bir arkadaşınızla arabadasınız. Arkadaşlığınız o kadar ileri ki, artık akraba gibisiniz. Eşleriniz ve çocuklarınız da çok iyi arkadaşlar. Arabayı arkadaşınız kullanıyor. Arkadaşınız, yolu kısaltmak amacıyla bir yan yola sapıyor. Kimselerin olmadığı, fazla aracın geçmediği, tarlaların arasında kıvrılan bir yol bu...

Yolda 50 km/saat hız limiti levhası var. Etrafta hiç kimse görünmüyor. Arkadaşınız yolun boşluğuna kapılıp 70-80 km/saat hızda gidiyor. Birden yolun yanındaki çalıların arasından küçük bir çocuk yola fırlıyor. Arkadaşınız, tüm gayretine, fren yapmasına rağmen çocuğa çarpıyor. Arabadan hızla inip, çocuğun yardımına koştuğunuzda ne yazık ki çocuğun hayatını kaybettiğini görüyorsunuz. Bu olayda tek şahit sizsiniz. Arkadaşınız üzüntüden ve sonra başına geleceklerden dolayı çok kötü durumda. Önünüzde iki seçenek var:

Seçenek 1: Çocuk hayatını kaybetti. Bu gerçeği değiştiremezsiniz. Doğruyu söylerseniz 20 yıllık arkadaşınız hapse girecek, eşi ve çocukları harap olacak, kazanan hiç kimse olmayacak. Arkadaşınızı

ve eşini kaybedeceksiniz, çünkü doğruyu söylediğiniz için sizi dışlayacaklar...

Bunları göz önüne alırsınız. Araba 50 km/saat hızla giderken, küçük çocuğun aniden arabanın önüne atıldığını söylersiniz. Böylece, arkadaşınızı, ailesini ve arkadaşlığınızı kurtarırsınız. Ölen çocuğun ailesine, verilebilecek azami desteğin (maddi/manevi), arkadaşınız tarafından yapılmasını sağlarsınız.

Seçenek 2: Arkadaşınız, aracını olması gereken hızın üzerinde sürmeseydi, belki de küçük çocuk ölmeyecekti. Bu nedenle, küçük çocuğa çarptığında 80 km/saat hızda gittiğini, çocuğun aniden yola fırladığını, arkadaşınızın durmak için elinden geleni yaptığını söylersiniz. Arkadaşınız bir süre hapis yatar. O hapisteyken, ailesine elinizden gelen yardımı yaparsınız (tabii kabul ederlerse). Büyük ihtimalle arkadaşınız sizi anlamayacaktır, affetmeyecektir, bunca yıllık dostluğunuz sona erecektir. Çünkü onu hapse götüren sadece sizin şahitliğiniz olacaktır.

Samimi olarak yanıt verin lütfen, (1) mi (2) mi?

Bu anketin uygulandığı 100’den fazla ülkede yapılan araştırmalar, ülkeden ülkeye, taban tabana zıt sonuçlar gösteriyor. Japonya, Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde büyük çoğunluk (2) derken; Akdeniz ülkeleri ve Ortadoğu ülkelerinde çoğunluk (1)’i seçiyor.

Adaletsizliğin, adil dağıtıldığı bir yaşam dileğimle...



Prof. Dr. Sinan Alçın
py@peryon.org.tr

Dışarıda boran, içeride fırtına

“2019’da ekonomik fırtına denecek mi ve dahası güneş açacak mı? Soru umutlu olsa da bulutlar dağılmış değil. 2019 ortasına doğru fırtına denecek ama fırtınadan sonra kimin ne halde olacağı, fırtına sırasında kimin nasıl önlem aldığına göre değişecek.”

2019 beklentileri hem dünya hem de Türkiye ekonomisi için 2018’e göre daha karamsar. ABD-Çin arasında süregelen dış ticaret gerilimi, İngiltere’nin Brexit çıkmazı, daralan Avrupa ekonomisi, toparlanamayan Japon ekonomisi, petrol fiyatlarında oynaklık, emtia fiyatlarında yükseliş ve Suriye denklemi derken, 2019’da dünya ekonomisinde genel daralma beklentisi artıyor.

Gelişmiş ekonomiler toparlanma derindeyken, gelişmekte olan ülkeler ise ciddi finansal risklerle karşı karşıya. Başta FED (Amerika Merkez Bankası – Federal Reserve Bank) olmak üzere Avrupa Merkez Bankası, İngiltere Merkez Bankası ve Japon Merkez Bankası gibi küresel ölçekte referans para politikası kurumlarının faiz artışı ihtimalleri, kısa vadeli para-sermaye hareketlerinin genele yayılmak yerine, bu ülkeler arasında daha büyük ölçüde dolaşmasına neden olacaktır. Gelişmekte olan ülkeler için “paranın suyunu çekmesi” finansal istikrarsızlık olasılığını güçlendiriyor. Dünya ekonomisinin genelindeki borandan, ancak güçlü önlem alan ülkeler; kapısını, çatısını uçmaktan kurtarabilir.

Ekonomimiz, ithalat gücünü büyük ölçüde yitirdi

Dünya ekonomisindeki borana karşı önlem almayı bırakın, bir süredir kendi içimizdeki fırtınalarla uğraşıyoruz. 2018’in son çeyreğine ilişkin veriler gelmeye devam ediyor. Enflasyon, yüzde 20’nin üzerinde seyrederken, ekim ayı işsizliğinde yüzde 11,4 seviyesini, TCMB politika faizinde ise yüzde 24 seviyesini görmüş olduk. Sanayi üretimi kasımda yüzde 6,5 düşerken 2018’in son çeyreğinde ekonomik daralma ile karşı karşıya kaldık.

2018’i bir yandan genel seçim ve genel seçimin öncesindeki belirsizlik havasıyla genel bir güvensizlik ortamında geçirirken yıl

sonunda yüzde 20’ye erişen enflasyonda da maliyet artış etkisini gözlemledik. Ağustos ayında, döviz kurunun yükselişiyle birlikte ekonomide ciddi bir şok etkisi ortaya çıktı. Ekonominin bu kadar kırılgan hale gelmiş olmasının ardında, temelde 227 milyar dolara kadar çıkmış olan özel kesim dış borçlarının yarattığı riskler yatıyor.

Son 10 yılı güçlü TL ve düşük enflasyonla geçiren ekonomi ithalat gücünü büyük ölçüde yitirirken, döviz şokunun da etkisiyle, ihracatta yönelik sektörler güçlenmeye başladı. Bu eğilimin ilk sonucu olarak, dış ticaret açığı 2018’de yüzde 90 düzeyinde azaldı. Fakat dış ticaret açığındaki azalma üzerinde, ihracat gelirindeki artıştan ziyade, ithalat harcamalarımızdaki azalma büyük bir role sahip oldu. Yani daha çok sattığımız için değil, pahalanan yabancı girdiyi satın alacak durumumuz kalmadığı için dış ticarete kazançlı(!) hale geldik.

2018’de genel olarak tüm makro ekonomik verilerimizde etkisini gösteren ekonomik fırtınaya karşı hükümet tarafından bir dizi önlem alındı. Döviz şokunun ilk yaşandığı ağustos ayında, hükümet bir ihtimal olarak konuşulan IMF anlaşmasına kapısını kapattı. Yeni Ekonomi Programı (YEP) ile küresel piyasa aktörlerine Ortodoks iktisat politikalarına sadık kalacağını ve mali disiplini bozmayacağını ilan etti. TCMB üzerinde dönen “bağımsızlık” tartışmalarına da ara verilerek, bu kararlılık beyanına destek sağlandı. Merkez Bankası bu süreçte “piyasa gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun” bir para politikası izlemeye gayret etti.

Dengelenme 2019’a yayılacak

Peki tüm bu önlemler ekonomideki fırtınayı dindirdi mi? Bu soruya olumlu yanıt vermek mümkün değil. Zaten hükümetin kendisi de

toparlanma öncesinde bir dengelenme süreci yaşanacağını ve bu dengelenmenin 2019’a yayılacağını ifade ediyor. Hükümetin bu durumu resmi olarak ifade etmesine gerek kalmadan, zaten geniş halk kesimleri; çarşı-pazardaki pahalılıktan, esnaf; ödeme sıkışıklığından, tedarikçi firmalar; büyüklerin konkordato ilanlarından, sanayici ise el yakan ithal girdi ve enerji maliyetlerinden durumu anlıyor.

Şimdi akla gelen soru şu: 2019’da ekonomik fırtına denecek mi ve dahası güneş açacak mı? Soru umutlu ama henüz bulutlar dağılmış değil. Küresel düzeydeki ekonomik ve siyasal boran devam ettikçe, içeride mali disiplini pamuk ipliğinde durdukça, ekonomide güneşli ve dingin havaya kavuşmak çok olası değil.

Ülke ekonomisi açısından hali hazırda temel risk alanı olarak mart ayı sonundaki yerel seçimler görünüyor. Bir şekilde bu yerel seçimlerin -öncekilerde olduğu gibi- kamu harcamalarını artırma ihtimali ve bu ihtimalin tetikleyeceği hazine borçlanma gereği, faizleri yeniden tırmandırabilir. Ayrıca eğer yerel seçimden de bir siyasal kriz ortamı çıkarsa yerel seçim sonrası (nisan ayında) ağustostaki kadar şiddetli olmasa da yeni bir döviz şoku yaşayabiliriz.

Peki sonra ne olur? Sonrası tufan değil... Ekonomik dalgalanmalar ve kriz anları aslında ekonomik ilişkiler bütününde kağıtların yeniden dağıtılmasından başka sonuç yaratmıyor. Evet iflaslar ve iş kayıpları oldu ve olacak. Hayat pahalalandı ve bir süre daha pahalalanacak. Ancak, neticede fırtına dindiğinde -genellikle kılavuz kaptan desteğiyle- halen ayakta kalmayı başaranlar yola daha güçlü devam edecek. Neticede 2019 ortasına doğru fırtına denecek ama fırtınadan sonra kimin ne halde olacağı, fırtına sırasında kimin nasıl önlem aldığına göre değişecek.



Prof. Dr. Yankı Yazgan
py@peryon.org.tr

Eğitim şart, ama yeter mi?

“Ayrımcılıktan kurtulmak, eşitsizliği aşmak için seçimlerimizi zımni yanlışlıklarımızla değil, sözü özü bir olmamızı sağlayan yaşantılarımıza dayanarak yapabiliriz.”

Günümüzdeki en önemli adaletsizlik kaynaklarından biri olan toplumsal cinsiyet (gender) eşitsizliğini tüm yönleriyle bu köşede özetlemeyeceğim. Onun yerine Anadolu’nun ücra bir köyündeki anne-baba seminerine katılan bir kadının çocukluğundan hatırladığını aktarayım. Dinlediğim bu anı, cinsiyet eşitsizliğinin nasıl izler bıraktığını beynime kazıdı: “Çocukken annem haftada bir sulu köfte yapardı; köftesini erkek kardeşlerim yedi. Ben ise yıllarca köftenin suyuna ekmek bandım, köfteyi yiyemedim.”

“Ayinesi iştir kişinin lâfa bakılmaz”

İyi niyetli ve sözünde samimi birçok kişi âdeta istemeden, fark etmeden davranışlarında cinsiyetçi yaklaşım gösterir. Kızına köftenin suyundan fazlasını layık görmeyen anne, kadınlara hürmeti sonsuz ama her adımı cinsiyetçi, ayrımcı bir erkek, bu davranışları, diğerini sevmediği ya da aşağı olarak değerlendirdiği için değil, öyle olması gerektiğine inandığı için bile değil, ama “işte öyle” olduğu, içinden öyle geldiği için yapar. Bu içten geleni belirleyen neler vardır? Cinsiyetçiliği “sözde” reddetsek bile eylemlerimize etkisinden kendimizi arındıramıyorsak, bir nedeni ya da mekanizması var mıdır?

Fazla farkında olmaksızın, bir tür “otomatisme” içinde ortaya çıkan cinsiyetçi söylem, karar anlarını “fark ettirmeden” etkileyerek, kararlarımızdaki nesnelliği bozar; yanlışlar. Bilimsel terminolojide “implicit bias” olarak tarayıp bulabileceğiniz bu **zımni yanlışlık** iki yoldan etkisini gösterir.

Basmakalıp yargı (stereotipleme) ve duygusal yanlışlık (affective bias). Basmakalıp bir yargı, tekrarlandıkça pekişen, bir içeriği olan (“Kadınlar duygusaldır, mantıkla hareket etmezler” gibi genellemeler), dilimizde aklımızda olan bir düşünce, bir beklentidir.

Beklenmedik bir noktada “pat diye” ağızımızdan çıkar.

Duygusal yanlışlık (affective bias) ise bir gaz gibi, varlığını hissetmesi ve tanımlaması zor ancak etkisi güçlü bir olguyu tanımlar. “İçten” gelen, muhakemeyi “bypass” geçen, etkisini doğrudan idrak ederek yaşamadığımız, davranışları karar anında hızlıca etkileyen bir duygusal yan tutma eğilimidir. Neredeyse görür görmez, aksi yönde gayret göstersek bile, iliklerimize işlemiş bir alışkanlığın etkisiyle kararlarımızda yanlışlaşabiliriz.

Duygusal yanlışlığın basmakalıp yargıdan farkı, içeriğe dayalı olmadığı için ele gelmeyen “gaz”ımsı bir etkide olmasıdır.

Nasıl başa çıkılır?

Basmakalıp yargılar ile istenmeyen söylemleri durdurarak, zihinde yargıların alternatiflerini üretip yönlerini değiştirerek mücadele edilebilir. Bu eğilimlerin denetimi farkındalık, zaman ve zahmet/gayret gerektirir. Bir anlamda kendini (dilini!) tutma da diyebileceğimiz, bu; bir şeyi yapmama ya da söylememe eylemi için beynin ön bölgesinin dış kısımlarını (lateral prefrontal korteks, LPFC) harekete geçirecek davranışlarda bulunuruz. Rasyonel akıl, bilgi ve bilinç ağır bastığı sürece, basmakalıp yargı kontrol altında kalır. Beynimizdeki aktivitenin ise bir bedeli (ciddi miktarda kan şekeri tüketimi!) vardır.

Duygusal yanlışlık ise “gaz”ı, elle tutulur gözle görülür olmayan özellikleri nedeniyle dikiş tutmayan bir kumaş gibidir. LPFC (basmakalıp yargıları frenleyebilen sistem) yetmez. Didaktik eğitimlerin muhatabı da daha ziyade LPFC olduğundan ötürü duygusal yanlışlık klasik eğitim çalışmalarında,

duyarlılık kampanyalarında ıskalanır. Ancak, duygusal yanlışlığın daha az olduğu durumlarda MPFC yani “insan tanıma/insan olduğunu anlama merkezi” aktifleşir.

O da bir insan...

Karşımızdakinin bir insan olduğunu, üyelerinin hepsi birbirine benzeyen bir sürünün sıradan bir parçası olmadığını anladıkça, yaklaşımımız ayrımcı ve yanlış niteliklerini kaybetmeye başlar.

Diğer kişinin insan olduğunu anladıkça, duygusal yanlışlığı harekete geçiren düşman saptama (ve ilan etme) mekanizmalarımız susar. Aktifleşen beyin bölgesi ister “insan tanıma merkezi” (MPFC) olsun, ister “akla geleni kontrol merkezi” (LPFC) olsun, iki bölgenin de harekete geçirilmesi, çalışması hiç bir şey yapmamaya göre zahmetlidir, zihni ve beyni yorar, rahatı kaçıır. O zaman insan davranışına ve seçimlerine süratle egemen olan doğal eğilimlerden başlıcası olan zahmetten kaçınma devreye girer. İliklerimizde işlemiş olan cinsiyetçilik “gaz”ı, aklımızın her köşesine girerek sezdirmeden (sözümüz, söylemimiz farklı olsa da) kararlarımızı belirlemeye başlar.

Zahmete katlanmaktan, emek vermekten kaçınmayan kişilerde ise MPFC’nin bypass edilmesi pek kolay değildir. Hayatın içinde zorlukları beraber göğüsleyen, birbiriyle iş birliği ve dayanışma içinde olan iki cinsiyetten (ya da birbirine uzaklaşmış, ayrımcılaşmış, yanlışlaşmış insanların birbirlerinin insan olduğunu “beyinleri de öğrenir”, bir daha da unutmaz. Tanıdık, bildik, beraber yol alınmış bir insana ayrımcılık yapmak, kararlarda yanlış olmak güçleşir. Seçimlerimizi zımni yanlışlıklarımızla değil sözü özü bir olmamızı sağlayan yaşantılarımıza dayanarak yapabiliriz.



Dr. Necdet Kenar
py@peryon.org.tr

Kadın İstihdamı: İstatistiklerle özet tarihsel gelişim

“Kadının ücretli çalışması sadece ekonomik bağımsızlığına katkı sağlamıyor, ülke ekonomisi de bundan büyük kazanç sağlıyor. Son 10 yılda kadın çalışan sayısı yüzde 74 arttı. Üstelik bu artışın önemli bölümü düzenli ücretli işlerde oldu. Olumlu gelişmelere rağmen kadın-erkek istihdamındaki eşitsizlik birçok alanda devam ediyor.”

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre; Türkiye nüfusu, 2017 itibarıyla 80 milyon 810 bin. Bunun 40 milyon 275 bini (yüzde 49,8) kadın, 40 milyon 535 bini (yüzde 50,2) erkek. 2018’de çalışma çağındaki (aktif) nüfus (15+) 60 milyon 788 bin. Bunun 30 milyon 729 bini (yüzde 50,6) kadın, 30 milyon 59 bini (yüzde 49,4) erkek. Kadın erkek nüfusunda ve aktif nüfus sayısında nerdeyse tam bir eşitlik var, doğa eşitliği sağlamış.

Tablo:1 Cinsiyete Göre Bazı İşgücü İstatistikleri, 2018 Eylül, TÜİK

	Kadın	Erkek	Kadın/Erkek
Nüfus (Bin)	30.729	30.059	1,02
İşgücü (Bin)	10.726	22.087	0,49
İşgücüne katılma oranı İKO (%)	34,9	73,5	0,47
İşgücüne dahil olmayan (Bin)	20.003	7.972	2,51
İstihdam (Bin)	9.114	19.949	0,46
İstihdam Oranı (%)	29,7	66,4	0,45
İşsiz (Bin)	1.612	2.138	0,75
İşsizlik oranı (%)	15,3	9,9	1,55
Genç nüfus işsizlik oranı % (15-24)	27,2	18,6	1,46
NEET* (%)	36,9	18,2	2,03

*NEET: Not in Employment, Education or Training - Çalışmayan, eğitim görmeyen veya herhangi bir beceri kursuna gitmeyen.

Ancak aynı eşitlik istihdamda yok, kadınlar erkeklerle göre dezavantajlı durumda. İşgücü istatistiklerine göre aktif nüfus içinde

kadın çalışan sayısı 9 milyon 114 bin, İKO (işgücüne katılma oranı) yüzde 34,9, istihdam oranı yüzde 29,7. Erkek çalışan sayısı 19 milyon 949 bin, İKO yüzde 73,5, istihdam oranı yüzde 66,4. İşsizlik oranı kadınlarda yüzde 15,3, erkeklerde yüzde 9,9. Genç nüfusta işsizlik oranı kadınlarda yüzde 27,2 erkeklerde yüzde 18,6. Genç nüfusta ne istihdamda ne eğitimde olanların oranı (NEET), kadın yüzde 36,9, erkek yüzde 18,2, (Tablo 1).

İstihdamda cinsiyet farkı diğer ülkelerde de var, ancak fark Türkiye’de daha büyük. Kadın erkek İKO’ları arasındaki fark; Türkiye’de 38,6, dünya ortalaması 26,5, gelişmiş ülkeler ortalaması 15,6.

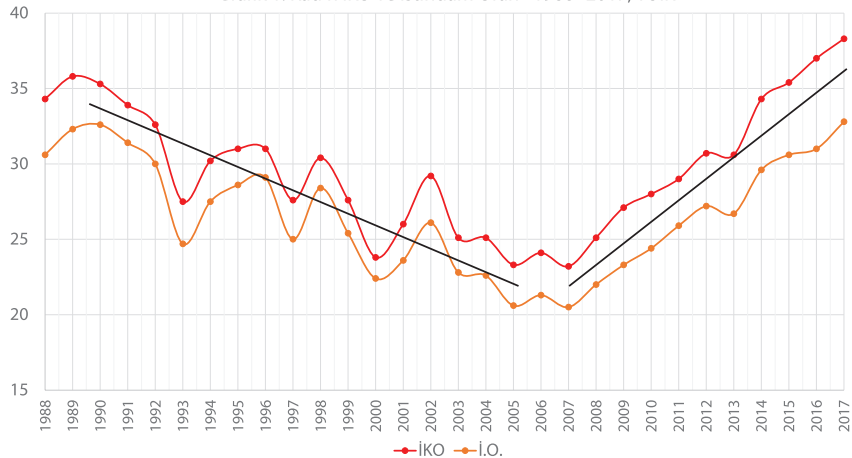
Kadın istihdamının gelişim süreci

Bu veriler bugün itibarıyla kadın istihdamının resmini gösteriyor. Resmi daha iyi göre-

bilmek için kadın istihdamının tarihsel gelişimine bakalım: Nüfusun yüzde 75’inin kırsalda yaşadığı 1950’li yıllara kadar kadın istihdam oranı oldukça yüksek, erkek istihdam oranına yakındı. Özellikle 1950’li yıllardan itibaren köylerden kentlere göçle kadın istihdam oranı azalmaya başladı. Köylerde tarımda kendi küçük aile işletmesinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın; kente göç ile istihdamdan çekildi, kentte ev kadını konumunda ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilendi. İşgücü istatistiklerinin ilk yayınlandığı 1988’de kadın istihdam oranı yüzde 30’a inmişti.

Bu düşüş kentleşme sürecinin tamamlanmasına kadar devam etti. Kentleşme oranının yüzde 70’lere ulaştığı 2007’de kadın İKO’su yüzde 23,2, istihdam oranı yüzde 20,5 ile tarihsel en düşük oranına indi. 2008’den itibaren kadın istihdam oranında U dönüşü başladı ve bugünkü seviyesi yüzde 30’a (İKO yüzde 34,9) ulaştı. Grafik 1’deki eğilimden önümüzdeki yıllarda kadın istihdam oranı ve İKO’sunun artacağını öngörebiliriz.

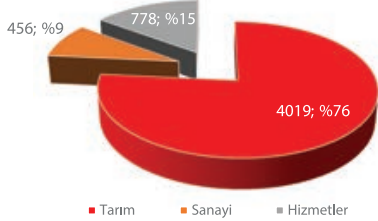
Grafik 1: Kadın İKO ve İstihdam Oranı 1988 -2017, TÜİK



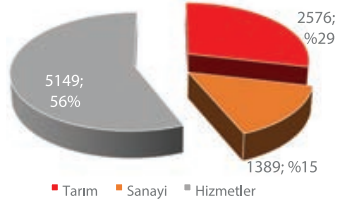
Sektörler itibarıyla kadın istihdamı

Son 10 yılda kadın çalışan oranı yüzde 74 arttı. Üstelik bu artışın önemli bölümü düzenli ücretli işlerde oldu. ILOSTAT verilerine göre Türkiye bu süreçte ücretli düzenli işlerde kadın istihdamının en fazla arttığı ülkelerin başında geliyor. Kadın istihdamındaki olumlu gelişmeye sektörel açıdan 30 yıllık süreç içinde bakalım: 1988'de çalışan 5 milyon 235 bin kadının yüzde 76'sı tarım, yüzde 15'i hizmetler, yüzde 9'u sanayi sektöründe çalışıyordu. 2018'de çalışan 9 milyon 114 bin kadının yüzde 56'sı hizmetler, yüzde 29'u tarım ve yüzde 15'i sanayi sektöründe çalışıyor. Tarım sektöründe çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı 30 yılda kabaca 4 milyondan 2,5 milyona inerken, tarım dışı sektörlerde çalışan kadın sayısı 1 milyon 234 binden 6 milyon 538 bine yükselmiş. Artış yüzde 530. Grafik 2/a-b. Kadının ekonomik bağımsızlığı için ücretli çalışmasının önemini düşünürsek bu çok değerli bir gelişme.

Grafik 2/a: Sektörel Kadın İstihdamı
Ekim 1988 / 5.235 (Bin)



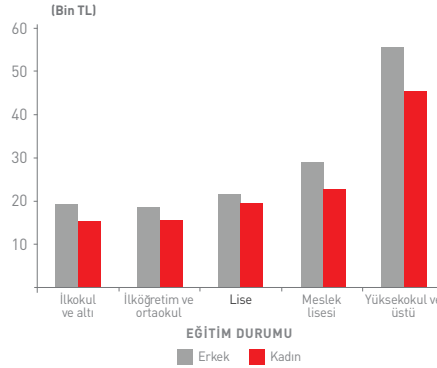
Grafik 2/b: Sektörel Kadın İstihdamı
Eylül 2018 / 9.114 (Bin)



Gelişmeler olumlu ancak yetersiz

Son yıllarda olumlu gelişmelere rağmen kadın-erkek istihdamındaki eşitsizlik birçok alanda devam ediyor. Örneğin, çalışanlar içinde ücretsiz aile işçisi oranı, kadınlarda yüzde 21,9 iken erkeklerde yüzde 3,9. Erkek işveren oranı yüzde 5,7 iken kadın işveren oranı yüzde 1,3. Keza ücret açısından da cinsiyet eşitsizliği söz konusu. Hemen her eğitim seviyesinde aylık ortalama ücretler, kadınlarda erkeklere göre kabaca yüzde 20 düşük.

Grafik 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre
Yıllık Ortalama Brüt Kazanç 2016, TÜİK



Türkiye'de kadın istihdamını belirleyen faktörler

Belirtildiği üzere köyden kente göç ve kentleşme süreci kadın istihdamını belirleyen faktörlerin başında geliyor. Türkiye'de kentleşme süreci büyük ölçüde tamamlandığına göre, bundan sonra kadın istihdamının artacağını öngörebiliriz.

Toplumsal cinsiyet, gelenek, sosyokültürel faktörler, roller kadın istihdamını belirleyen diğer faktörler. Ülkemizde ailede geleneksel iş bölümünde eve ekmek getirme görevi erkeğin, ev işleri ve çocuk bakımı görevi kadındır. Bu nedenle evlilik ve çocuk sahibi olma, kadını iş hayatından uzaklaştırıyor. Bekâr kadınlarda çalışma oranı evli kadınlardan, evli kadınlarda çalışma oranı evli ve çocuklu kadınlardan daha yüksek. Bu arada son 10 yıldır evli kadınlar ve boşanmış kadınlarda istihdam oranının arttığını belirtmeliyiz. Özellikle 3 yaşına kadar kadınlar, çocuklarına kendileri bakma konusunda ısrarlı. Kreş ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması ve bu hizmetlerin fiyatının azalması kadın istihdamını olumlu etkiliyor.

Ev işleri çalışan kadının sırtında

Türkiye'de ev işleri büyük çoğunlukla kadının sorumluluğunda; kadın ve erkeklerin ev işlerine katkısı arasındaki fark, 72 puan. Türkiye'de 2015'te ortalama bir kadın günde ev işlerine 4 saat 17 dakika, erkek 45 dakika zaman harcıyor. Fark AB ortalaması için 30 puan. Avrupa'nın en adil ülkesi 11 puan farkla Finlandiya. Teknolojik gelişmeler (çamaşır-bulaşık makineleri, mutfak robotları vb.) kadının ev işlerinde harcadığı zamanı azaltmaya yardımcı oluyor.

Kadının eğitimi istihdamı için çok önemli

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli bir faktör, kadının eğitim durumu. Kadının eğitimi arttıkça işgücüne katılma olasılığı artıyor. Örneğin lise mezunu kadın istihdam oranı yüzde 26,9 iken üniversite mezunu kadın istihdam oranı yüzde 60,6.

Ekonomik büyüme, ücret seviyesi yükselmesi, teknolojik gelişmeler, hizmet sektörünün büyümesi, esnek çalışma biçimlerinin gelişmesi, kadın istihdamını pozitif etkiliyor. Yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı 2016'da kadınlarda yüzde 19,1 erkeklerde yüzde 6,5. Ekonomik durgunluk, yüksek işsizlik kadın istihdamını olumsuz etkiliyor.

Yasal düzenlemeler kadın istihdamını iki yönlü etkiliyor. Örneğin kadının evlenince kıdem tazminatını hak etmesi, işten ayrılma kararını etkilerken, işveren için kadın istihdamını erkeğe göre daha maliyetli kılabilecek düzenlemeler (örneğin analık izni-yarı zamanlı çalışma), işvereni kadın yerine erkek istihdamına yönlendiriyor. Diğer yandan, kadın istihdamına yönelik iş kanununda yapılan esnek düzenlemeler kadın istihdamını olumlu etkiliyor.

Son söz: Kadının ücretli çalışması sadece ekonomik bağımsızlığına katkı sağlamıyor, ülke ekonomisi de bundan büyük kazanç sağlıyor. Goldman Sachs ekonomisti Kevin Daly'nin çalışmasına göre kadın istihdam oranı erkeğin seviyesine gelse milli hasıla ABD'de yüzde 9, AB'de yüzde 13, Japonya'da yüzde 16 daha yüksek olacak (The Economist, 16 Nisan 2007). Aynı oranları Türkiye için kullansak ve ücretli kadın istihdam oranı erkeklerle aynı olsa milli hasılamız kaba bir hesaplama en az yüzde 30 daha fazla olacak.





Olgar Ataseven
py@perryon.org.tr

3P formülünün 3. ayağı: Fiziksel koşullar (Physical conditions)

“Sağlık, yerleşim ve farklılaşma konularında yapacağınız düzenlemeler, iş yerinizi zaman içinde çok farklılaştıracaktır. Çünkü fiziki koşullar elle tutulur ve gözle görülür. Bu sebepten, fiziki koşullar, işveren markanıza en çok etkiyi yapacak, çok ciddi katkı sağlayacak unsurlardır.”

Bir çalışanın yaklaşık 08.30’da iş yerine girdiğini, akşam 18.00’e kadar çalıştığını düşünürsek ve bu süreye bir de yolda geçen zamanı eklersek, günün neredeyse yarısının işte geçtiğini söyleyebiliriz. Çalışanlar açısından işe ayrılan vaktin sağlıklı yürüyebilmesi için fiziki şartların doğru, fark yaratacak ve işveren markası olma yolunda değer katacak şekilde sağlanması çok önemlidir. Fiziki koşulların sağlanmasında üç öncelik sıralaması ile hareket etmek fayda olacaktır:

1. Sağlık
2. Dekor/Yerleşim
3. Farklılaşma - Daha ne yapabilirim?

İş yerlerinin fiziki koşulları bu öncelik sıralamasına uygun olarak düzenlendiğinde, neyi ne için yaptığınızı daha rahat görmüş olacaksınız. Bu, iş yerinizi zaman içinde çok farklılaştıracaktır. Çünkü fiziki koşullar elle tutulur ve gözle görülür. Bu sebeple, fiziki koşullar, işveren markanıza en çok etkiyi yapacak, çok ciddi katkı sağlayacak unsurlardır.

Sağlık

Çalışanlarımız için sağlamamız gereken gereken ilk fiziki koşul, sağlık kriteri üzerinden yükseliyor. Ofis ve saha çalışanlarının farklı ihtiyaçlarını gözetenerek; yapılan işin gerektirdiği fiziki koşulların eksiksiz sağlandığı, hatta temel ihtiyaçların ötesinde konforun gözetildiği ortamları oluşturmak faydalı olacaktır. Sağlık başlığında toparladığımız bu fiziki şartlar, çalışanların işlerinin gereklerini en sağlıklı şekilde yerine getirmelerine imkân vererek planlanmalıdır, asla yaşam kalitesinde olumsuz bir etkiye neden olmamalıdır. Bu maddelerin hepsi sağlık başlığı altında dikkatle değerlendirilmelidir:

- Postür, beden duruşu, ergonomi

- İş yapmak için yeterli alan
- Temiz ve yeterli hava
- Kazaları, sakatlanmaları önleyici iş yeri tasarımı
- İşin en iyi yapılmasını sağlayacak ışıklandırma
- Ortam sesi, sesin şiddeti ve sürekliliği
- Minimum fiziksel efor ile hareket

Dekor/Yerleşim

İkinci dikkat edilecek kriter başlığı “sağlık” koşullarına ait ayrıntıların dekora ve yerleşime yansımalarıdır. Örneğin “yerleşim” dediğinde bir fabrikadaki üretim hatlarının üretim açısından ne kadar doğru planlandığı kadar, çalışan açısından ne kadar doğru konumlandığı da dikkat edilecek bir diğer husustur. Tüm bunlar aslında işin dekorudur. Fabrika içi yürüme yollarından tutun da ofis içi çalışma mesafesine kadar tüm ayrıntılar, belirlediğimiz dekor ile hayat bulur. Hizmet üreten şirketlerin, ofis için yerleşimi önceliklendirmeleri gerekir. Üretim hattı bulunan şirketler ise hat konumlandırmalarını endüstri mühendisleriyle planlamalıdır. Özellikle renk kullanımı, yapılan işe en uygun şekilde belirlenmelidir. Bazı ofislerin çok ünlü tasarımcılarla çalışarak dekorunu planlaması, başlı başına o şirketin konuşulmasına ve tanıtımına katkı sağlar.

Farklılaşma - Daha ne yapabilirim?

Bu, bence en önemli başlık. Çünkü burada bulacağınız her şey gerçekten hem çalışanlar, hem şirketinizde çalışmak isteyenler, hem de hedeflediğiniz kitle arasında konuşulmanıza sebep

olur. En çılgın fikirlere açık olmanız ve bazen çalışanların bile tanımlayamadığı ayrıntılara girmeniz çok önemlidir. “Google” ofislerinin farklılığına bakarak, anlatmak istediğim birçok detayı görebiliriz.



Bu “Google” ofisi, örneklerden sadece biri. Hepimiz Google gibi bir iş yapmıyor olabiliriz ama bu bakış açısı ile yaşadığımız alanlara yaklaşım çok önemli. Örneğin iş yerlerinde kadınların özel ihtiyaçlarına uygun düzenlemelerin yapılması kayda değer ölçüde olumlu olacaktır. Anne çalışanların bebeklerine süt stoklamasını kolaylaştıracak özel odalar bu düzenlemelere iyi bir örnek olabilir. “Anne-kadın” ihtiyaçlarının yanı sıra “kadın” ihtiyaçlarına bakmak ve iş yerlerindeki fiziki şartları değiştirmek, düzeltmek ve/veya ekleme yapmak iş yaşamımızı ve çalışan performansını olumlu etkileyecektir. Sadece bununla da kalmayacak aynı zamanda işveren markamıza da önemli bir katkı sağlayacaktır. Unutulmamalıdır ki, iş yerleri hayatımızın çok önemli bir parçasıdır ve eskilerin dediği gibi; “Aslan yattığı yerden belli olur!”



Yiğit Oğuz Duman
py@peryon.org.tr

Ağaç kökünden yıkılır

“Kadın istihdamında anlayışımızı değiştirmemiz gerekiyor. Ekonomik bir fırsatı yakalamak için değil, sosyal adaleti ve toplumun dengeli gelişimini sağlamak için iş hayatında kadını güçlendirmek zorundayız.”

Türkiye’de kadın istihdamı uzun yıllardır gündem olan bir konu. Bu konuda fikir beyanında bulunmayan ve çalışma yapmayan bir siyasi figür ve iş lideri kalmadı neredeyse... Ne yazık ki sonuçlar hep birlikte bir şeyi yanlış ya da eksik yaptığımızı bize her gün ispat ediyor. Yıllar sonra bile hala istihdam verilerinde bir arpa boyu yol gidemedik. İşe yeni giriş anındaki dengeyi bile koruyamayan bir kariyer gelişimi ve yukarılara çıktıkça oksijensiz kalan bir kadın liderliği var. Çünkü konuyu doğru yerinden tutmuyoruz.

Kadın daha uzun yaşıyor ama iş dünyasında değil...

Ülke nüfusundaki oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle 65 ve daha yukarı yaş grubunda kadınların lehine değişmiş durumda. Bu yaş grubundaki nüfusun yüzde 44’ünü erkekler, yüzde 56’sını ise kadınlar oluşturuyor. Öte yandan kadınlar daha uzun yaşıyor ama bu durum iş hayatı için geçerli değil. Bin türlü suikaste ya da yıldırma politikasına, toplumsal baskıya boyun eğiyor ve uzaklaşıyor kadın.

Yıllardır en fazla konuşulan tezlerden biri şu: Kadın iş hayatına dahil olursa, iş hayatının kalite ve verimliliği artar. Bu konuda anlamlı bir istatistik çalışması yok aslında. Ancak, romantik bir konu olması nedeniyle bu tez epey taraftar topluyor. Bana kalırsa bu yüzden de konuyu yanlış okumamıza neden oluyor.

Kadın istihdamı konusu, ekonomik fizibilitesi ispatlanacak bir iş vakası değildir. Kadının toplumun her noktasında olduğu gibi iş hayatında da eşit fırsat bulabilmesi gerekir. Bu konu, iş sonuçlarının iyi olması ile ilişkilendirilerek

desteklenecek bir amaç değildir. İş hayatında kadın eşit koşullarda çalışma hakkına kavuşturulacak edilgen bir varlık da değildir. Her konuda olduğu gibi iş kavramında da eşit ve hak sahibidir. Veleve ki daha fazla dahil olması iş sonuçlarını olumsuz yönde etkileyecek olsa da bu böyledir.

Kadın iş hayatında daha fazla fırsat bulmakta neden zorlanıyor?

Kadının iş hayatında daha fazla fırsat bulamamasının nedenlerine bakmamız gerekiyor. Öncelikle kadın, eğitim fırsatından eşit olarak yararlanamıyor. Kadınların neredeyse yüzde 20’si okur yazar olmaktan bile uzak hala. Hangi nitelikli işi nasıl bulsun kadın?

Kız çocuklarının brüt okullaşma oranının, erkek çocuklarının brüt okullaşma oranına olan göreceli büyüklüğünü ifade eden cinsiyet eşitliği endeksi değeri, 1’e eşit ise kız ve erkek çocukları arasında eşitlik bulunduğu anlamına geliyor. Cinsiyet eşitliği endeksi değerinin, 1’den küçük olması erkek çocukları lehine eşitsizlik, 1’den büyük olması ise kız çocukları lehine eşitsizlik olduğunu gösteriyor. Tahmin edin bizde nasıl? Elbette 1’den küçük. Yani kız çocukları hala, okul derecesini ilerletmede, erkek çocuklarından daha az fırsat bulabiliyor.

Diyelim ki işe girdi ve nitelikli bir iş sahibi oldu. Kadın evlenmeye karar verdiğinde, bizim iş yaşamız, “evlenme halinde kadına kıdem tazminatı alıp işten ayrılma” hakkı veriyor. Bunu erkek çalışanlara diyor mu? Hayır. Kadının iş hayatında önünü kesen birçok konu toplumsal olarak ona yüklediğimiz sorumluluklardan doğuyor. Diyelim ki bunları önemsemeyen kariyerine de-

vam etme kararı alan bir kadınsınız, bu sefer de “erkek gibi” tasvirine sahip oluyorsunuz. Yani bir türlü kadın olarak iş hayatında ilerlemeniz sindirilemiyor.

Bazı işler var ki, “tam kadına göre!” Yani iş hayatında var olacaksınız belirli işlere sıkışık bir kariyer fırsatınız var. Kadın istihdamı, en fazla hizmet sektöründe.

Özetle, kadın istihdamında anlayışımızı değiştirmemiz gerekiyor. Ekonomik bir fırsatı yakalamak için değil, sosyal adaleti ve toplumun dengeli gelişimini sağlamak için iş hayatında kadını güçlendirmek zorundayız. Fırsatların artması için kız çocuklarını okutacak sosyal politikaları desteklemek durumundayız. Ailelerin çocukları için meslek seçmelerinin önüne geçip, çocuklarımızın potansiyellerine göre eşit eğitim fırsatı bulmasını sağlamalıyız. Kadınların işe girişleri kadar, çeşitli “teşvik mekanizmaları” ile işte kalmalarını da desteklemeliyiz. Bırakın, evlilik nedeni ile erkekler işten ayrılın. Kadın kariyerini kesintiye uğratmasın. Doğum öncesi ve sonrasında kadının işinden edilmesini engelleyelim. Gerekiyorsa bunu yapan işvereni cezalandıralım. Atamalarda tepe yönetimler, İK uzmanlarını tembihlesin. “Erkek kadar kadın aday istiyorum” desin. Gelmezse atama yapmasın. Bu hareketi en alttan başlatırsak ve herkes topyekûn el verirse, “tepe yönetimlerde kadınlar neden yok” diye ağlamayız. Böylece kusurlu sistemi beslememiş olacağız. Ağacın kökü sağlıklı değilken meyve toplamaya çalışmak işin doğasına aykırı. Doğal olalım, kendimize ve topluma dürüst olalım. Gerisini hallederiz.

**Cem Sezgin**Ortak - Deloitte Danışmanlık
csezgin@deloitte.com

2019 ücret artışları, çalışanları ve şirketleri tatmin edecek mi?

“Çalışan bağlılığı ve motivasyon anketlerinin daima üst sıralarında kendine yer bulan ve kendisi ile ilgili şikayette bulunulmadığı nadir görülen ücretler zaten hassasiyeti yüksek bir konuyken, 2018-2019, bu hassasiyetlerin zirve yapacağı bir dönem olmaya aday. 2019 bir şekilde yönetilecek. Artık ok yaydan çıktı. Daha büyük soru ise şu: Ya, sonrası?”

Ücret artışları İK dünyasında her daim ocak ayının en popüler konusu olmuştur. Bütçe dönemi kapıyı çaldığında üç – dört ay boyunca rakamlar bir aşağı, bir yukarı oynar durur. Haftalar boyunca çetin pazarlıklar yaşanır ve İK fonksiyonları üst yönetim ve çalışanların ortasında çapraz ateşte kalır. Ancak yıllardır hiç böylesine zorlu ve kararsızlığın hüküm sürdüğü bir ocak yaşamadığımızı söylesek yeridir. Bunun birçok sebebi var: 2018'e kadar uzun bir süre yüzde 9-10 bandına yakın seyretmiş olan adeta yeni normal olarak benimsenmiş bir enflasyon oranı, senede bir kez uygulanmak üzere bütçelerde bu orana yakın (genellikle bunun 1 puan kadar altında) ortalama bir ücret artışı hedefi ve nihayetinde ortalamada gene bir önceki senenin enflasyonu kadar ya da bir gıdım yukarısında bir ortalama ücret artışı... Özetle terfiler, bant değişiklikleri, iç ve dış dengelemeler dışında son derece statik artışlara tanık olduğumuz zam dönemleri. İstisnalar elbette söz konusuydu, lakin ülkenin genelini yansıtan tablo her sene aşağı yukarı böyleydi.

Kartlar yeniden dağıtılıyor

2018 ise, hepimize malum olduğu üzere, bu oyundaki kartların yeniden dağıtıldığı bir sene oldu. Yüzde 20'nin biraz üzerinde gerçekleşen yıllık enflasyon, alışlageldik ortalamanın iki misliydi. Belli bir süredir iş hayatının içerisinde olan ve şu anda yönetim kademelerinde bulunan X-kuşağı profesyoneller ve görmüş geçirmiş patronlar için bu, tanıdık ama pek haz edilmeyen bir sima ile yeniden karşılaşmak gibiydi. Onlar, yüzde 20'lere bile vaktiyle yüksek enflasyon demeyen bir kitleyi temsil ediyorlar. Doğal

olarak bazı unutulmuş refleksler hemen yeniden kendilerini belli etmeye başladı. Enflasyon canavarı geri dönerse ve o canavarı terbiye etmek kendi kontrolünüz dışındaysa, etkilerinden korunmak için atacağınız adımları düşünürsünüz. Bununla birlikte unutmayalım ki, “acaba?” sorusu sadece patronlar katında ve yönetim kademelerinde sorulmuyor. Olaya çalışanlar penceresinden bakıldığında benzer şekilde şüpheli bir ruh hali hakim. “Açıklanan” resmi enflasyon rakamları ile çalışan kesim tarafından “hissedilen” enflasyon rakamları arasında önemli düzeyde bir aleyhte fark olduğuna dair yaygın bir görüş oluşmuş durumda. Ortalama sepet kurdaki yüksek orandaki artış ile birlikte döviz bazlı harcamaları olanlar için ise hayat zaten iyiden iyiye zorlaşmıştı. Böylesi bir iklimde çalışanların bordrolarına, ban-

kadaki maaş hesaplarına ve evdeki bütçelerine baktıklarında morallerini bozacak ve yıllık enflasyon ile paralel bir artışa bile çok olumlu yaklaşamayacak noktaya geldiklerini gözlemliyoruz.

Özellikle satın alma gücü, yoksulluk sınırı, yaşam standartları gibi temel alanları ilgilendiren bu durum sonucunda, ilk hamle özel sektörde faaliyet gösteren bazı şirketlerden geldi. Ezberin dışına taşarak 2019 Ocak sonunu beklemeden önden 2018'in ikinci yarısı içinde çalışanlarının ücretlerine zam yaptılar. Sayıları azdı ama piyasada dikkat çektiler. İkinci hamle ise devletten geldi ve asgari ücrete yüzde 26 zam yapıldı. Enflasyonun böylesine üzerinde gerçekleşen bir zam, ülkemizde daha öncesinde çok rastlanan bir durum değildi. Öte yandan ha-



len yüksek olsa da enflasyon bir tık düşüş trendine girmiş, Türk Lirası ise değer kazanmaya başlamıştı. Bu gelişmelere paralel şekilde bazı şirketlerimizde yaşanan mali sıkıntılar, ne yazık ki istihdamda daralma olarak yansıyor. Hep ocak ayına vurgu yaptık ama tüm şirketler bu ayda ücret zammı yapmıyor. Çoğunluk artış dönemi olarak gene yılın ilk çeyreği içerisinde kalma eğiliminde ancak 2019 yerel seçimleri sonrasında beklemeyi düşünen bir grup da mevcut (yani temkinli grup).

Ocak 2019 enflasyon rakamlarının açıklandığı ve bu cephede radikal anlamda değişen bir şeyin olmadığı düşünülürse, esasında bu şirketlerimiz için "zor sınavın iptal olmadığı, sadece ertlendiği" anlamına gelebilir. Belki kendilerinden daha önce artış yapan firmaları biraz gözlemleme şansına sahip olacaklar, belki ekonomideki gidişat ve şirketlerinin performansları biraz daha net olacak. Avantajları bunlarla sınırlı. O dönemde çalışan kaybetme riskleri var mı? Evet, var. Özellikle bu uygulamaya yeni geçiyorlar ise, yani daha önce ocak ayında ücret artışı yaparken bu sene daha ileri dönemlere bir öteleme söz konusu ise...

Enflasyona endeksli artış genelde yaşanmadı

İşte 2019'a böyle bir ortamda girdi şirketler... Bir yandan çalışanların bir sene önce kaybettiği refah seviyesini dengelemek, dolayısıyla çalışan motivasyonu ve bağlılığını korumaya çalışmak; diğer taraftan bazı kaygı verici sinyallerin ve belirsizliklerin gölgesinde şirketin sürdürülebilir finansal performansını sağlamaya çabalamak Ocak 2019'u herkes için ekstra karmaşık bir dönem haline getirdi. Bunun ücret tarafındaki yansımalarını şu şekilde görüyoruz:

Öncelikle enflasyona endeksli ücret artışı mantığı eskisi kadar kalmadı. Ücret zamlarının ülke ortalaması da yüzde 20'lik enflasyonun altında gerçekleşti. Şirketler daha ziyade içlerinde bulundukları ekonomik durum ve geleceğe dönük beklentileri ışığında ücret ayarlamaları yapmayı tercih ettiler.

Diğer firmalar ile kıyaslama yapmak eskisi kadar rağbet görmemeye başladı. Firmalar bir yandan kendi iş alanlarındaki diğer kurumların yaklaşım ve uygulamalarını takip ederken, diğer taraftan "Her koyun kendi bacağından asılır" atasözünü doğrularcasına sektörler ve şirketler kendi gerçeklerine göre ücret politikalarında ve artış oranlarında diğerlerinden farklılaştı. Bu farklılaşma pozitif ayrışma ve negatif ayrışma adına çok farklı uçlara kaydı. Ez cümle, istatistiksel dağılımlar epey geniş bir banda yayıldı.



Ülke ortalamasının üzerinden zam veren şirketlerin bunu hangi koşullarda yaptıklarını irdelediğimizde, genel olarak 2017 ve 2018'de finansallar açısından iyi performans gösteren ve geleceğe dönük olumlu beklentileri olan şirketlerin, bu konuda görece daha rahat davrandıklarına şahit oluyoruz. Onlar bu olumlu gidişatta çalışan motivasyonu ile ilgili bir kırılma yaşamamak adına oldukça dikkatli davranıyorlar.

Ayrıca çalışan markası açısından iddialı bir konumlandırma yapan ve bunun arkasında dirayetli bir şekilde durmayı orta ve uzun vadeli stratejilerinin temel taşları arasında gören firmalar benzer şekilde davranıyorlar. Yeni yetenekleri çekebilmek, içerideki yetenekleri kaybetmemek ve sonucunda yüksek performanslı çalışanlar ile başarılı iş sonuçlarına imza atmak onların önceliği. Tabii maddiyonun diğer yüzü de var...

Küçülürken ücretleri sınırlı arttıran da var

Birçok kurum istihdamda azalmaya gitmekle birlikte; bunlardan bir kısmı ücretlerde ellerinden geldiğince enflasyonla başa baş artış yapmaya çalıştılar. Özellikle asgari ücretli çalışanların ağırlıkta olduğu şirketlerde yukarıda bahsettiğimiz artış oranı sebebi ile iş gücünde küçülme ve/veya bazı kademelerde oldukça düşük ücret artışları uygulanması söz konusu oldu.

Zamları ötelemek, senede bir yerine birden fazla kez farklı dönemlere yaymak, prim – baz maaş dengelerini yeniden gözden geçirmek suretiyle uygulamadaki modellerde değişiklik yapmak, terfileri ötelemek, yöneticilerin fedakarlıklar yapmaları gibi senaryolar gündeme geldi ve açıkçası belli yerlerde hayata geçirildi. Ne yazık ki hem küçülen, hem de ücretlerde sınırlı artışlar yapan şirketler de mevcut.

Ok yaydan çıktı...

Çalışan bağlılığı ve motivasyon anketlerinin daima üst sıralarında kendine yer bulan ve kendisi ile ilgili şikayette bulunulmadığı nadir görülen ücretler zaten hassasiyeti yüksek bir konuyken, 2018-2019, bu hassasiyetlerin zirve yapacağı bir dönem olmaya aday.

Bu noktada algıların ve değişim yönetiminin ne kadar önem taşıdığını görüyoruz. Misal, geçen sene çalışanlarına önden zam veren firmalar, 2019'da bu sebeple daha düşük zam vermek durumunda kaldıklarında, çalışanlar nezdinde, bırakın olumlu bir imaj yaratmayı, eleştirilir hale geldiler. Üstelik birçok şirket bundan sonra nasıl bir ücret politikası uygulayacağı konusunda pek net sayılmaz. Senede bundan böyle kaç kere zam yapacaklar? Bunun olabilmesi için hangi koşulların oluşması gerekiyor? Yüzde kaçın üzerinde enflasyonla karşılaşırsa böyle uygulamalara kapı açılacaktır?

Bunun çalışanlarla iletişimi nasıl yapılmalıdır? Rakiplerimiz falanca şekilde davranırsa bunun bize yansımaları nasıl olur? Ücretlendirmeye ilişkin politika ve uygulamalardaki değişikliklerin hukuki düzlemde şirketimize etkisi olur mu? Bunlar kurumsal platformda sıkça konuşulan konuların, bolca sorulan soruların sadece birkaçı. Görüldüğü üzere bunlar, ağırlıklı olarak kısa vadeyi hedefleyen taktiksel sorular. Ancak bir noktaya özellikle dikkat çekmekte yarar var: Kurumlar bu stresle baş etmekten yorgun düşebileceklerini ve pazarda momentum kaybedeceklerini düşünüyorlar. İşte bu sebepten, daha orta ve uzun vadede, stratejik bir bakış açısıyla içerisinde RPA (robotik süreç otomasyonu) ve yapay zekâyı da barındıran iş gücü otomasyonu için dönüşüm hamlelerine başlayacak firma sayısında hızlı bir ivmelenme görürsek, bu bizleri şaşırtmamalı. 2019 bir şekilde yönetilecek. Artık ok yaydan çıktı. Daha büyük soru ise şu: Ya, sonrası?



Damla Taşkın
UNHCR
(Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği)
Yetkinlik Programları Müdürü

“Mülteciler için sunulacak çözümler uluslararası bir sorumluluktur”

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), birçok kurum, kuruluş, STK ve bakanlıkla iş birliği yapıyor. UNHCR, bu kapsamda, PERYÖN ile İŞKUR çatısında, İş ve Meslek Danışmanları ve İl Müdürlerine yönelik eğitim çalışması düzenledi. UNHCR Yetkinlik Programları Müdürü Damla Taşkın, “İşverenlerin; mülteci ve sığınmacıların çalışma hakları konusunda daha fazla bilgilendirilmeleri gerekiyor” diyor.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), mültecilerin ve sığınmacıların, toplum ile uyum içinde yaşamaları, ekonomiye katkıda bulunarak kendine yeten bireyler olabilmeleri ve onurlu bir yaşam sürebilmeleri amacıyla faaliyet gösteriyor. Kurum, ulusal sistemin desteklenmesi için ilgili tüm kurum ve kuruluşlar ile çalışıyor.

PERYÖN ve UNHCR 2017 ve 2018’de İŞKUR’da görev yapan iş ve meslek danışmanları ile il müdürlerinin gelişimine yönelik özel bir eğitim projesinde bir araya geldi. Proje; İŞKUR çalışanlarının kişisel gelişimine destek olmanın yanı sıra, verilen hizmetlerin hem işveren hem de iş arayan açısından güçlendirilmesini amaçlıyordu. UNHCR, mülteciler konusunda teknik eğitim verirken, PERYÖN iletişim alanında ihtiyaç duyulan eğitimleri sundu.

UNHCR Yetkinlik Programları Müdürü Damla Taşkın, bu iş birliğinin ayrıntılarını paylaştı ve UNHCR’nin çalışmalarına ilişkin sorularımızı yanıtladı.

PERYÖN ile İŞKUR İş ve Meslek Danışmanları ve İl Müdürlerinin eğitimi konusunda yaptığınız iş birliğinin kapsamını anlatır mısınız?

Eğitimler oldukça verimliydi. Türkiye’nin 56 ilinden gelen 278 kişi bu programa katıldı. Çalışmaya; Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi ilgili kurum ve bakanlıklar da katıldı. Geçici Koruma ve Uluslararası Koruma Kanunu ve ilintili çalışma yönetmelikleri hakkında paylaşımlarda bulundular. 10

programdan oluşan eğitimlerimiz beş merkez ilde verildi. Birinci gün teknik konulara odaklanıldı. İkinci gün ise PERYÖN tarafından iletişim ve iş arayan psikolojisine dair konular ele alındı. UNHCR olarak PERYÖN ile iş birliğimizi güçlendirmeyi ve ileride de çalışmalarımıza devam etmeyi arzu ediyoruz.

UNHCR olarak öne çıkan çalışmalarınızdan bahsedebilir misiniz?

Türkiye’de uluslararası koruma altındaki kişilere sağlanan haklar arasında, çalışma hakkı da bulunuyor. Suriye uyruklu mülteciler için Geçici Koruma Yönetmeliği, diğer milletlerden sığınmacı ve mülteciler için Uluslararası Koruma Kanunu hâlihazırda yürürlükte bulunuyor. Türkiye’nin ulusal iltica çerçevesi, kayıtlı istihdama erişim imkanı sunarken, böylece mültecilerin yerliliklerinin sağlanması için elverişli bir ortam yaratıyor.

UNHCR de bu doğrultuda, mültecilerin istihdam piyasasına erişimi ve kayıtlı ekonomiye katılımlarını kolaylaştırmak için çeşitli çalışmalar yapıyor. İş piyasasına erişimde çeşitli zorluklar olmasına karşın, Türkiye, imalat gibi çeşitli sektörlerde işgücü açıkları barındıran dinamik bir ekonomiye sahip.

UNHCR, öncelikle devlet kurumları ile çalışıyor. UNHCR Türkiye’nin sürdürdüğü çalışmaların başında ortak bilgilendirme faaliyetleri geliyor. Yönetmelik neredeyse üç yıldır yürürlükte ama halen konudan haberdar olmayan mülteciler ve işverenler için ortak bilgilendirme çalışması yapılıyor. Bu bilgilendirme faaliyetleri kapsamında,

Türkiye’de İş Bulma Rehberi, Çalışma İzinlerine Dair Sıkça Sorulan Sorular, Çalışma Hayatına Dair Referans Bilgiler dokümanları, İŞKUR ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliği ile Arapça ve Türkçe hazırlandı. Yine devlet kurumları ile birlikte ticaret, sanayi odaları, organize sanayi bölgeleri, sektör dernekleri ve firmalarla bilgilendirme toplantıları yapılıyor. Mültecilerin çalışma izinlerine dair bilgiler paylaşıyor.

Dil ve mesleki beceri eğitimleriniz de var mı?

Evet. Mültecilerin becerilerinin artırılması için verdiğimiz dil, mesleki ve beceri eğitimlerine çok önem veriyoruz. İş hayatına uyum için Türkçe dersleri ve bilhassa Türkiye’deki istihdam piyasası açıklarına göre mesleki eğitim, UNHCR olarak çok önem verdiğimiz konular arasında yer alıyor. İŞKUR ile gerçekleştirilen iş birliği bağlamında özellikle açık pozisyonlarda istihdam üzerinde duruluyor. Beceri eğitimleri bağlamında, kişilere özgeçmiş hazırlama, mülakata hazırlık, iş kanunu, iş sağlığı ve güvenliği dâhil birçok hususta destek veriliyor.

Özel sektörle ne gibi iş birlikleri yapıyorsunuz?

Özel sektör özellikle mültecilerin istihdamında büyük rol oynuyor. Eğittiğimiz kişilere istihdam olanakları sunarken, özel sektördeki işverenlerin, mültecilerin yasal çalışma koşulları ve prosedüre ilişkin bilgilendirilmesini de amaçlıyoruz. Özel sektörle; mesleki eğitim, dil eğitimi, beceri eğitimleri mezunlarının istihdamı için iş birliği yapıyor, çalışma izni başvuruları ve ücretler konusunda da destek oluyoruz.

Mülteciler gittikleri ülkeye bilgilerini, becerilerini, tecrübelerini ve bunların hiçbirine sahip değillerse, hayatlarını yeniden inşa etme kararlılığı ile gidiyorlar. Girişimcilik bunun en önemli örneklerinden biri. TOBB verilerine göre küçük işletmelerin dışında hâlihazırda Türkiye’de sadece Suriyeliler tarafından kurulmuş yaklaşık 8 bin şirket bulunuyor. UNHCR hem girişimci olmak isteyenlere hem de işini geliştirmek isteyenlere çeşitli şekillerde destek oluyor.



1951’den bu yana, mültecilerin çalışma hakkı bulunuyor

Suriyeli mültecilerin çalışma hayatına katılımı konusunda neler söylemek isterdiniz?

UNHCR mülteciler için kalıcı çözümler bulmak amacıyla çalışıyor. Çalışma hayatına katılım da bunlardan biri. Mültecilerin çalışabilme hakkı 1951’de Cenevre’de imzalanan Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme ile düzenlendi. UNHCR’nin Geçim Kaynaklarını Destekleme Programı, mültecilerin bulundukları ülkede yaşadıkları süre boyunca kendi kendilerine geçinmelerini amaçlıyor. Mültecilerin çalışan ve üreten bireyler olarak toplumun bir parçası olmaları, yaşadıkları topluma ve kendilerine fayda sağlıyor.

2019’da hangi çalışmaları planlıyorsunuz? Yeni projeleriniz var mı?

Mülteciler için sunulacak çözümler uluslararası bir sorumluluktur. Bundan hareketle UNHCR, Türkiye’de, başta devlet kurumları olmak üzere STK ve diğer ortakları ile iş gücü piyasasına erişim, eğitim, korumaya erişim, bilinç arttırma ve kapasite güçlendirme çalışmalarını sürdürüyor. Uluslararası alanda, başta Türkiye olmak üzere tüm mülteci barındıran ülkelere desteğin artırılması için çağrı yapmaya devam ediyor.

UNHCR, meslek eğitimi almış mültecilerin işverenlerle buluşturulması ve çalışma izinleri gibi konularda iş dünyasına destek oluyor. UNHCR ve çalışma ortaklarına ulaşmak için adres:
<https://turkey.servicesadviser.org>

Sizce Türkiye’de yabancı istihdamı konusunda yapılan en büyük hatalar ve eksiklikler neler? İşverenlerin üzerine hangi görevler düşüyor?

Öncelikle bilgi eksikliği var. Zorunlu bir neden olmaksızın çeşitli sebeplerle ülkesini terk edip başka ülkede yaşamak isteyen kişilere “göçmen” diyoruz. “Mülteci” tanımı ise savaş, zulüm, terör gibi çeşitli nedenlerle kendi ülkesinden ayrılmak durumunda kalan ve başka bir ülkenin korumasına muhtaç kişileri ifade ediyor. Mültecilerin uluslararası hukukta da ayrı statüleri bulunuyor. Türkiye’de uluslararası ve geçici koruma altındaki kişilerin çalışma hakları var. İşverenlerin, koruma altındaki kişilerin çalışma hakları konusunda daha fazla bilgilendirilmesi çok önemli bir konu. İşe alım sürecine dair yanlış bilinenlerin düzeltilmesi; sürecin karmaşıklığı veya uzunluğu gibi durumların netliğe kavuşması gerekiyor. UNHCR, çalışma ortakları veya doğrudan kendi kanalları ile meslek eğitimi almış olan mültecilerin, işverenlerle buluşturulması, çalışma izinleri gibi konularda destek olmaya hazır.

“İstihdamın ‘kayıtlı’ olması çok önemli”

Yabancı istihdamı istismara son derece açık. Bunun önüne geçmek için neler yapmak gerekiyor?

İstihdamın “kayıtlı” olması çok önemli. Bu zorunluluk, hem Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarını hem de Türkiye’de çalışmak isteyen tüm yabancıları ve mültecileri kapsıyor. UNHCR olarak gerekli bilgi ve belgeleri, bankalık ve İŞKUR ile birlikte sunuyoruz.

Türkiye halkı, yabancı istihdamına nasıl bakıyor?

UNHCR olarak, bu alandaki çalışmalarımıza başlamadan önce bir İşgücü Piyasası Analizi gerçekleştirdik. Çeşitli illerde istihdam açığı olup olmadığı ve işverenlerin mülteci istihdam etme isteğinde olup olmadıkları incelendi. Çıkan sonuç son derece olumluydu. Mültecilerin istihdam edildiği iş



yerlerinde, gerek işveren gerekse iş arkadaşları ile yapmış olduğumuz görüşmelerde yine olumlu sonuçlarla karşılaştık.

Mültecilere dönük dışlayıcı bir anlayış da mevcut. Bunu düzeltmek için iş dünyasına ve kamuya hangi roller/görevler düşüyor?

Türkiye’deki yaklaşık 4 milyon mültecinin yüzde 95’i kamplar dışında, ev sahibi topluluk ile birlikte yaşıyor. Herhangi bir ülkenin bu kadar çok sayıda insana, bu kadar uzun süre zarfında, ev sahipliği yapması büyük bir kararlılık ve mücadele örneğidir. UNHCR olarak, Türk halkına ve yetkililerine Suriye krizi başlangıcından bu yana Suriyeli mültecilere gösterdikleri cömert tutum ve ev sahipliği için müteşekkirimiz. Mülteci müdahalesi uluslararası bir sorumluluk olduğundan bu noktada her kesime farklı görevler düşüyor. Finansal ve kalıcı çözümler bağlamında uluslararası camianın desteği de çok önemli. Üçüncü ülkeye yerleştirme, burs programları, aile birleştirme programları bunlar arasında sayılabilir. Mülteci barındıran ülkelere mücadelede, devleti destekleyici, yerel aktörleri de kapsayacak bir çalışma sürdürülmeli. Bu noktada, özel sektör gibi, mültecilerin iş piyasasına erişimini kolaylaştıracak yerlerin desteği çok önemli. Zaman zaman haberlerde de gördüğümüz sıkıntılı durumlarda, yetkililerinin, hızlı ve aralıksız bir dil kullanarak, hoşgörüyü odaklanmaları çok önemli. UNHCR olarak bu yaklaşımı takdir ile karşılıyoruz.





Mert Yıldız
Ekonomist

“Şans, cesurdan yana meyleder...”

-Virgil

“Zor bir döneme giriyoruz. Cesur olup öz kaynakla yatırım yapmak, insan yönetimini ön plana alıp, kârlılığa odaklanmak piyasada lider olarak algılanmanızı ve krizi fırsata çevirmenizi sağlayacaktır.”

2019 için çok karamsar bir hava hakim. Daralan bir ekonomi, yüksek enflasyon, yüksek faizler, yükselen dolar ve seçimler derken, iyimser olmak için sebep yok gibi görünüyor. Bu yazının amacı size iyimserlik aşılama değil. Bu zor dönemde başarılı olmak için gerekli niteliğin iyimserlik değil, cesaret olduğunu göstermek...

15 yıl ekonomist olarak New York, Londra ve Moskova menşeli yatırım bankalarında çalıştım. Görevim yabancı yatırımcıların paralarına yön vermektir. Her yıl farklı ülkelerin gidişatıyla ilgili tahminlerde bulundum. 15 yılın sonunda öğrendiğim bir şey varsa, o da ekonomik tahmin yapmanın astrolojiden daha bilimsel olmadığıdır. Ne kadar iyi ekonomist olursa olsun kimse istikrarlı olarak isabetli makro tahminler yapamaz. Hatta belirsizliğin arttığı dönemlerde ekonomistlerin yanlış tahminleri orantısız olarak artar. Bu yüzden tahminleri bir kenara bırakıp “büyük resmi” görmeye çalışmakta fayda var.

Geniş bakış açısıyla Türkiye ekonomisi

Bizler Türkiye’de her ne kadar ekonominin gidişatını kendi ekonomi politikalarımıza veya siyasetimize bağlasak da bu çok doğru değil. Türkiye dahil tüm gelişmekte olan ülkelerin yönünü ABD ve Avrupa belirler. TCMB, sadece TL’nin bu yönde ne kadar hızlı ilerleyeceğine etki eder.

2019’un ilk kötü haberi, ABD ve Avrupa’da büyümenin önümüzdeki dönem yavaşlayacağı öngörüsü. Dünya ekonomisinin üçte birini oluşturan bu ekonomilerin yavaşladığı bir dönemde Türkiye’nin pozitif



ayrışması zor. Diğer bir deyişle dış faktörler bizden yana değil.

İç (yerel) faktörler de pek iç açıcı görünmüyor. 2018’de ufak çaplı da olsa bir finansal kriz yaşadık. TL, dolar ve euro karşısında tarihteki en yüksek değerine ulaştı. Faizler son 13 yılın en yüksek seviyesinde.

Finansal kriz iyi yönetilmediği zaman kriz reel ekonomiye sıçrar. Dolayısıyla, 2019 reel sektörün krizi hissedeceği bir yıl olacak. Büyüme düşecek, enflasyon ve faizler yüksek kalacak, TL’nin değer kaybı 2018’e oranla daha ölçülü olarak devam edecek. Her şeyin üstüne, iç faktörlere bir de yerel seçimleri ve olası bir sınır ötesi operasyonu eklemek gerekiyor.

Krizler lideri takipçilerden ayırır...

İş insanları ve politika yapıcıların ağızına sakız olmuş bir söz vardır: “Krizi fırsata çevirmek”. Bu sözün zikredildiğini çok duydum ama gerçekten kaç kişi çevirdi dersiniz çok sınırlıdır. Şirketler krizlerde hayatta kalmaya çalışırlar. Fırsat kollamazlar. Fırsat kollayıp, en zor dönemde yatırım yapanlar, piyasanın öncüleri, herkesin ilk adımı atmasını beklediği cesur liderlerdir. Şans da hep bu cesurlardan yana meyleder.

Liberal ekonomilerde krizler kaçınılmazdır. Krizlerde inimize kapanıp fırtınanın dinmesini beklemek insani bir içgüdü olabilir, kriz döneminde hayatta kalmak bir başarı olarak algılanabilir. Ama asıl



başarı krizi önden görmek ve yönetmeyi bilmektir.

Zor bir kış değil, iklim değişikliği

Öncelikle krizin veya bu zor dönemecin ne kadar süreceğini kestirmek gerekiyor. Burada tüm iş dünyasının beklentilerinde kökten bir değişiklik olması gerektiği inancındayım. 2001 krizinden 2012'ye kadar süren yüksek büyüme dönemi geride kaldı. Bu dönem geri gelmeyecek. Bu sadece hükümetin politikalarıyla ilgili değil. Ekonomiler geliştikçe yapısal büyüme oranları düşer, fırsatlar azalır. Dolayısıyla o, yüksek büyüme – düşük enflasyon dengesini yakalamış “dünün Türkiye’sini” bir kenara bırakmalıyız.

Bundan sonra büyüme iyi zamanda yüzde 4’lerde kalacak. Kötü günde sıfırlara kadar düşebilir. Enflasyon ve faizler hep yüksek kalacak. TL ise her yıl en az yüzde 10 değer kaybedecek. Kış geldi. Kışın ne kadar süreceğini tahmin etmek yerine iklimin değiştiğini ve mevsimlerin yeniden tanımlanması gerektiğini kabul etmeliyiz.

Peki, bu dönemi nasıl yönetmeliyiz?

İş dünyasına baktığımızda batıyı doğudan ayıran en büyük faktör, şirketlerin ciro ve kârlılık odaklarıdır. Batıda şirketler kârlılık ve verimliliğe önem verir, doğuda ciroya. Biz de “Ortadoğuluyuz” ya, bizde önemli olan şirketin “büyüklüğüdür”. Ülkece başarılı olmak istiyorsak öncelikle bu mentaliteyi değiştirmemiz gerekiyor. Büyümeyi değil, verimliliği ön plana çıkarmalıyız.

Karlılığı hedeflemenin iki kolu var: Yatırım ve insan yönetimi

Öncelik yatırım

Bu zor dönem yatırım yapmanın tam zamanı. TL’nin en çok değer kaybettiği dönem Türkiye’ye yabancı ilgisinin en yüksek olduğu zaman. Eski müşterilerim gelir, Türkiye’deki varlıkların çok ucuzladığını ve yatırım yapmak istediklerini, söylerler.

Tabii, bu dönemde yatırım yapmanın bir şartı var. Borçlanarak – özellikle döviz cinsi – borçlanarak değil, öz kaynak kullanarak yatırım yapmak. Bunun için öz kaynağınız olması lazım. Bu da iyi dönemde biriktirmiş olmak demektir. İşte kârlılığa odaklanmak bu yüzden önemlidir. Zor zamanda yatırım yapmak ve piyasa lideri olmak için geçmiş dönemdeki kârın biriktirilmiş olması gereklidir.

İkinci unsur insan yönetimi

Özellikle, hizmet sektöründe firmaların en önemli varlıkları çalışanlarıdır. Tüm büyük şirketlerden bu mottoyu sık sık duyarsınız. Ama çok nadir uygulandığını görürsünüz.

Girişimim olan “24 Saatte İş”te pek çok büyük firmanın İnsan Kaynakları (İK) birimiyle çalışıyoruz. Ziyaret ettiğimiz İK uzmanları, mavi ve gri yaka çalışan

bulan platformumuzda nasıl bir ekip arkadaşı arıyorsunuz sorusuna sıklıkla “Çok fark etmez, yapacağı iş atla deve değil” şeklinde yaklaşıyor. Şirketler çalışanlarına değer vermemekle kalmıyor, “Ahmet gider, Mehmet gelir” şeklinde bir mantık güdüyor. Bu yüzden küresel standartlara oranla Türkiye’de çalışan sirkülasyonu çok daha yüksek kalıyor.

“Benim şirketim öyle değil” diyebilirsiniz. Şirketinizin pazarlama bütçesi, İK biriminizin çok üstündeyse – ki Türkiye’de pek çok firma için bu geçerli – “öyle” olabilirsiniz. Ürününüzü satmak için, satacak kişileri seçmekten daha fazla para harcıyorsanız odağınız kârlılık ve verimlilik değil, cirodur.

Kârlılığı artırmak istiyorsak bu düşünce yapısının değişmesi gerekiyor. Çalışanları seçerken ince eleyip sık dokumak, daha az kişiyle daha çok iş yapmak, iyi olan çalışanı tutmaya çalışmak, çalışanlara yatırım yapmak ve doğru kişiyi doğru pozisyonla eşleştirmek gerekiyor. Bunun için İK birimini bir bordro birimi olarak değil, şirketin geleceğine etki eden birim olarak görmelisiniz.

Özetle, zor bir döneme giriyoruz. Bu dönem gelip geçici. Cesur olup öz kaynakla yatırım yapmak, insan yönetimini ön plana alıp, kârlılığa odaklanmak piyasada lider olarak algılanmanızı ve krizi fırsata çevirmenizi sağlayacaktır. Unutmayın, şans cesurları sever ve eğer ölçülebilir riskler alırsanız bu dönemin kazananı olabilirsiniz.



Prof. Dr. Erdem Özdemir
py@peryon.org.tr

İş ilişkilerinde rekabet yasağı hangi koşullarda geçerlidir?

“Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak birçok ülkede, işçinin rekabet yasağı altına girmesinin karşılığı olarak işverenin de ona bir karşı edimde bulunma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.”

Rekabet yasağına ilişkin sorular sıkça hem çalışanlar hem de İK uygulayıcıları tarafından bize sorulmaktadır. Bu yazımızda, bu yasağın hangi hallerde geçerli olduğunu açıklamaya çalışacağız.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, rekabet yasağı Borçlar Kanununda düzenlenmiş bulunmaktadır. BK m. 444 hükmüne göre, “Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir. Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi, işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.”

Rekabet yasağının sınırları bulunmaktadır

Rekabet yasağının söz konusu olabilmesi, bunun yazılı şekilde yapılmasına bağlıdır. Burada yazılılık şartı olarak öngörülen usul, adi yazılı şekil şartıdır. Kanuna göre, rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.

Kanunda öngörülen, müşteri çevresi veya üretim sırları somut ölçütler olup, mahkemelerde uyuşmazlıklarda değerlendirilmeye alınmaktadır. Örneğin Yargıtay’ın görüşü şöyledir: “Somut olayda davacı ile davalı arasında rekabet yasağını düzenleyen sözleşme hükümleri ile rekabet yasağına atıf yapan hükümler değerlendirildiğinde; mahkemece rekabet sözleşmesinde rekabet yasağı süresinin bir yıl olarak belirlendiği ancak mahal ve iş türü bakımından sınırlama yapılmamış olması, sözleşmenin geçersizliği sebebi olarak benimsenmiş ve davanın reddine karar verilmiştir. Ancak sözleşmede yer alan düzenlemeye göre, davalı işçinin, davacı şirket ile aynı konuda faaliyet gösteren başka şirket ve kurumlarda sözleşme konusuyla aynı içerikte faaliyet göstere-

meyeceği ifade edilmiş, rekabet yasağının sektörel olduğu, şirketin zararı olup olmadığına bakılmaksızın rekabet yasağına aykırılık halinde cezai şartın ödenmesi öngörülmüştür. Davalı, davacı şirkette ili sınırları içinde satış yönetici olarak çalışırken, yeni işe başladığı şirkette de satış müfettişi sıfatıyla çalışmakta ve çalışma sahası da ili ilçesi olarak öngörülmüştür. Her ne kadar rekabet yasağı sözleşmesinde mahal yönünden açık bir sınırlama yapılmamışsa da davalının aynı il sınırları içinde, aynı sektörde ve aynı sıfatla başka bir şirkette çalıştığı ortadadır. Ayrıca, davacı şirkette satış yöneticisi konumunda olan davalının, davacı şirketin müşteri çevresi hakkında bilgi edindiği ve bu bilgilerin kullanımının davacı şirket aleyhine





zarar doğurabilecek nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, mahkemece sözleşmeye geçersizlik atfedilemeyeceği nazara alınarak, sözleşmenin rekabet yasağına ilişkin hükmünde belirtilen süre içerisinde, davalının davacı şirket zararına yol açacak şekilde rekabet yasağına aykırı faaliyette bulunup bulunmadığının tespiti ve 6098 sayılı TBK'nun 445/2. maddesi değerlendirilerek sonuca varılması gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir. (YARGITAY 11. HUKUK DAİRESİ, Esas: 2015/8396, Karar: 2016/3470, 30.03.2016)

Kanunun 445. maddesine göre, "Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir."

Nitekim Yargıtay, rekabet yasağının tüm ülke sınırlarını kapsamaması nedeniyle aşırı nitelikte olduğunu tespit eden yerel mahkeme kararını isabetli bulmuştur. Ancak

Yargıtay, yerel mahkemenin, TBK'nın 445/2 maddesine yanlış anlam vererek, rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, ayrılan işçinin üstlendiği rekabet yasağı edimine karşılık, işverenin de karşı edim yüklenmesi gerektiğine ilişkin görüşü isabetli bulmamıştır. (11. HUKUK DAİRESİ, E: 2016/2351, 2017/1598, 16.03.2017).

"Karşı edimin kanunumuza alınmamış olması önemli bir eksiklik"

Rekabet yasağının sınırlandırılmasında, işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimin de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutulması öngörülmüştür. Dikkat edilirse, maddede, işverenin üstlendiği karşı edimden söz edilmiştir. Ancak böyle bir kavramdan söz edilmesine rağmen kanun, bu kavramı olması gerektiği gibi düzenlememiştir. Rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak birçok ülkede, işçinin rekabet yasağı altına girmesinin karşılığı olarak işverenin de ona bir karşı edimde bulunma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Örneğin Alman Ticaret Kanununa göre rekabet yasağının geçerliliği, her yıl için son ücretin yarısı kadar bir karşı edimde bulunma şartına bağlanmıştır. Benzer şekilde İspanyol Hukukunda, Portekiz Hukukunda, İtalyan Hukukunda, Avusturya Hukukunda işverenin karşı edim yükümlülüğü mevcuttur. Macaristan'da, sınırlanan her yıl için işçinin ücretinin yüzde 25-50 arası değişen

bir oranının ödenmesi gerekmektedir. Hollanda'da 2005'te yürürlüğe giren yasayla, rekabet yasağı bir yıl ile sınırlanmış ve işverene makul bir karşı edimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. İsveç'te ise, işverenin işçinin kayba uğradığı ücretin yüzde 60'ını karşılayacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Polonya'da ise bu oran yüzde 25 olarak belirlenmiştir. Fransa gibi bazı ülke hukuklarında ise, yasada bir hüküm bulunmamakla birlikte, uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile işverenin karşı edim borcu düzenlenmektedir. Buna göre karşı edimin kanunumuza alınmamış olması önemli bir eksiklik oluşturmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 27.02.2013 Tarih 2012/9-854 Esas- 2013/292 Karar sayılı ilamında hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve 447 maddeleri (mülga 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında) değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 4/1-c.(mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi) gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise açık biçimde Ticaret Mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. (YARGITAY 11. HUKUK DAİRESİ, Esas: 2015/9713, 2015/12399, 23.11.2015 YARGITAY, 11. HUKUK DAİRESİ, Esas: 2015/1658, 2016/2244, 01.03.2016)



Sait İşseven
py@peryon.org.tr

2019'a "Yeni Bir Pencere Aç"

Yazar Pınar Özkent, "Yeni Bir Pencere Aç" kitabında, yaşama dair açtığı penceresinden bizlere sesleniyor: "Artık yaşamına yeni bir pencere açma zamanı! Pencereni sonuna kadar aç, içeri gün ışığı girsin. Azminle dönüştürdüğün bir yaşamı kucakla. Hepimiz güneşi hak ediyoruz!"

Geçmişe baktığımızda kendimizi mutsuz, başarısız hatta belki de çaresiz hissettiğimiz olmuştur. Böyle zamanlarda o an elimizin altındaki bir kitaptan bir cümle, on dakikalık dost sohbeti, kafamızı dağıtacak bir film veya seminer bizi motive edip güç verecektir. İş yerinde yaşadığımız küçük bir tartışma veya yanlış anlaşılma tüm günümüzün kötü geçmesine neden olabiliyor. Kaçırdığımız bir satış, kötü geçen bir toplantı, istemeden üzdüğümüz çalışanımız kendimize yeni pencereler açmak, etrafımıza farklı bir açıdan bakabilmek için önümüze çıkan fırsatlardır.

Yazar Pınar Özkent, "Yeni Bir Pencere Aç" kitabında okyanusa benzettiği bu kurumsal yaşam yolculuğunda, öncelikle ev, iş, sosyal hayat kimliklerimizin çatışmasından bahsediyor. "Ben kimim? Ne yapıyorum, bu şirkette? Bu dünyaya ait miyim?" gibi sorularla kendimizi boğmaktan dolayı özgür olamadığımızın, kendimizi hissedemediğimiz altını çiziyor. Oysa bizler iyi - kötü, ne olursa olsun yine sonuçta kendimizle baş başa kalıyoruz.

Değişim için çaba gerek

Aslında hepimizin, kendimizce anlam verdiğimiz, sağlam bir yaşama amacımız bulunuyor. Bazen o amacı erken buluruz, bazen de bu yolculukta yanlış iş seçiminden, gereksiz hırslanmaktan, yöneticimizle dalaşmaktan yorularak, amacımıza yanlış anlamlar yükler ve hedefi geciktiririz. Özgüvenimizi kaybettiğimiz, kendimizi sorguladığımız, hata yapmaktan korktuğumuz bu zamanlarda, tek ihtiyacımız aslında değişimdir. Sokrates'in "Değişimin sırrı; tüm enerjisiyle savaşmak yerine, yeniyi inşa etmek olmaktır" sözünü hatırlayalım. Yazar Özkent, geleceğe dair bir vizyon çizmenin, ulaşmak istediğimiz yere yönelik akıllı bir plan yapmanın ne kadar önemli olduğunu, geleceğe dair hedef koymanın verimliliğimizi nasıl etkilediğini bu kitapta vurguluyor.

Hiçbir şey için geç değil

Peki ya zaman? Özkent kitapta; doğru zamanı beklemek, isteklere zaman ayıramamak, boşa zaman harcamak gibi ortak sorunlarımıza, örneklerle, kendi çözüm arayışları ve yanıtlarıyla yer veriyor. Özkent, "zaman" sorununu şöyle özetliyor: "Yıllarca, o an ne işime yaradığını anlayamadığım kitaplar okudum. Eğitimlere gittim. Ofis toplantılarına katıldım. Projeler yaptık, battık-çıktık. Zorlayıcı yöneticiler, rol çalan iş arkadaşları, bitmez mesailer... Sonrasında anladım ki o deneyimler beni bugünkü Pınar haline getirmiş. Aslında zaman kaybetmemişim, sadece deneyim biriktirmişim. O zaman isyan ettiklerime şimdi şükrediyorum. 'Zaman kaybettim' dememem için yeniden hatırlatıyorum: Henry Ford 40'ından sonra başarılı olanlardan. Milkshake satıcısı Ray Kroc, McDonalds'ı 52 yaşında kurdu. O zaman vakit mi kaybettiler? Bence kocaman bir 'Hayır'. Deneyimlerinin seni nereye götüreceğini bilmiyorsun ki... Zamanla yarışmaya çalışmaktan ve gelip geçene hayıflanmaktan vazgeç. Ancak o zaman şimdinin ve geleceğin hakkını vererek yaşayabilirsin."

Özkent, "Benden geçti" diyenlere de sesleniyor. Kitapta hikâyesine yer verdiği komşusu Ayla Teyze, 50'li yaşlarda, emekli maaşı ile geçinmeye çalışan bir kadın. Geçim derdi ile birlikte bir de annesinin bakımını da üstlenmiş ve bir iş arayışına girişmiş. En sonunda İngilizce öğrenip kitap çevirmeye karar vermiş. Kursu gitmeden kitaplardan öğrendiği İngilizce ile bir yılın sonunda yayınevlerine başvurmuş. Tanınmış bir çevirmen olmadığı için de ilk 30 sayfa ücretsiz çevireceğini söyleyerek ilk işini almış. Çevirileri de

beğenilince, biriktirdiği parayla 72 yaşında dünya turuna çıkmış.

Hepimiz profesyonel iş yaşamında, evimizde ya da her gün geçtiğimiz sokağımızda, düşe kalka, kıra dökke bir şeyler öğreniyor, ilham aldığımız, ders çıkardığımız olaylar yaşıyoruz. Yazar Pınar Özkent de "deneyimleme" konusuna kitabında sık sık yer veriyor ve şöyle diyor: "Biraz hayal, biraz akıl, biraz başarısızlık, biraz cesaret, biraz anlam, biraz da öz sevgi lazım."

2019'un ilk aylarını yaşarken, pişmanlıkları bir kenara bırakıp kendimize yeni bir pencere açma zamanı!





Cahit Günaydın
py@peryon.org.tr

Endüstri 4.0 ve açık yenileşim ağı

“Endüstri 4.0’da yol haritasını çizerken yenileşim stratejilerini belirlemek gerekir. Çünkü bugünün bilişim sistemleri halihazırda üretim sistemlerinin merkezinde yer alıyor. Gelecekteki tesisler, yeni tanımlanmış ara yüzlere ve standartlara sahip olacak. Bu da kurumsal inovasyon gücüne katkı sunacak.”

Küresel yenileşimci ekosistem, yenileşimcileri keşfederek, melek yatırımcılık ve risk sermayesi gibi finansal desteklerle, yeni teknoloji şirketlerinin kurulmasını hedefliyor. Büyük ölçekli firmalar bu ekosistem içinde, akademisyenlerle iş birlikleri kurup, özgür-bilimsel bir ortam sağlayarak yeni patentler alıyor ve Ar-Ge projeleri geliştiriyorlar. Bu noktada, **“açık yenileşim (inovasyon) ağı”** dikkatle incelenmeli.

Açık yenileşim ağı son yıllarda çok sözü edilen bir kavram olmakla birlikte aslında çok da yeni bir kavram değil. II. Dünya Savaşı sırasında ve takip eden yıllarda, araştırmaların çoğu, araştırma sonucu elde edilen çıktıyı, ticarileştiren yapılarda gerçekleştiriliyordu. Bu yıllar “kapalı yenileşim” dönemi olarak da adlandırılıyor. Kurumlar ya da firmalar araştırma çalışmaları konusunda çok koruyucuydular. Araştırma parklarının çevresi duvarlarla örülüydü ve buluşlar paylaşılmazdı.

Daha sonraki yıllarda yenileşimin artan maliyeti, ürünlerin pazar ömürlerinin kısalığı, mobil ve iyi eğitilmiş insan gücü, ehil üniversiteler, bilginin farklı kaynaklardan edinebilirliği ve risk sermayesi mekanizmalarının varlığı türündeki değişkenler, kapalı yenileşim modelinin başarısını zayıflatmaya başladı. Artık çeşitli çevrelerde ve ülkelerde açık yenileşim ağı 21. yüzyılda başarı elde etmek için temel bir unsur olarak kabul görüyor.

Verimlilik kavramı bunun önemli nedenlerinden biri. Kısalan ürün ömürleri ve bunun sonucu ürün gelirlerindeki düşüş nedeniyle firmalar, artan Ar-Ge maliyetlerini karşılamakta zorlanıyorlar. Açık yenileşim ağı ile Ar-Ge ya da ürün geliştirme

maliyetleri paylaşıyor ve yeni pazarlara hızlı açılım ile gelir artışı sağlanabiliyor.

İkinci neden tek başına hiçbir firmanın her şeyi bilmesinin artık beklenemeyeceği...

Üçüncü neden ise ortak yenileşim için yetkinlikleri bir araya getirmek üzere oluşturulan “açık yenileşim ağı”nın, ağ yapısının öneminin ve popülerliğinin gittikçe artması.

Açık inovasyonu benimseyen firmalar, sadece kendi araştırma faaliyetlerine bağımlı kalmaz, ve bunun yerine dış kaynaklara, örneğin lisans anlaşmaları ya da patent satın alımı gibi firma dışı kaynaklara yönelebirlirler. Açık inovasyonun aksine, kapalı inovasyon bilginin büyük çoğunluğunun ya da tamamının çok sınırlı dış kaynak kullanımıyla, tamamen iç kaynaklardan elde edilmesi olarak tanımlanabilir.

**Sürdürülebilir ve kârlı büyümenin sırrı:
Ar-Ge ve inovasyon**

Yöneticilerin çoğu “yenileşim yönetimini” bir yaratıcılık, dahilerin işi ya da Ar-Ge departmanının standart ürün geliştirme, kopyalama, performans testleri, kalıp tasarımı, ürün reçetesi işi olarak görüyor veya tüm çalışanların fikirlerini toplamaktan ibaret sanıyor. Patronlar ise ağırlıklı olarak Ar-Ge teşviki almaya yoğunlaşıyor; Ar-Ge merkezi kurarak vergi avantajından

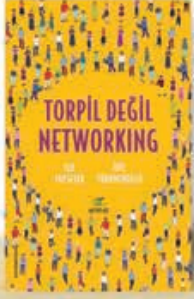
faydalanmak istiyor. İnovasyon ödüllерinin PR amaçlı verilmesi de inovasyon yönetimi kavramının içini boşaltıyor. Akademisyenler ise firmalarımıza, TÜBİTAK ve benzeri teşvikler ile akademik kariyerlerinde yükselebilecek, bilimsel yayın yapabilecek ticari olma olasılığı çok düşük projeleri öneriyor. Oysa dünyadaki inovatif kuruluşlar inovasyonu sürdürülebilir kârlı büyümenin ve rekabet gücünün en önemli kaynağı olarak görüyor.

**Yol haritasında
“yenileşim stratejileri” de
olmalı**

Endüstri 4.0’da yol haritasını çizerken yenileşim stratejilerini belirlemek gerekiyor. Çünkü bugünün bilişim sistemleri halihazırda üretim sistemlerinin merkezinde yer alıyor. Süreç, sistem, bileşen, tedarikçi ve müşteri ağları, bugünün fabrikalarına kıyasla çok daha karmaşık bir üretim ortamı oluşturacak. Bu siber fiziksel sistemler, bilişim çözümleriyle donatılmış makineler ve depolama sistemlerinden farklı olacak. Gelecekteki tesisler yeni tanımlanmış ara yüzlere ve standartlara sahip olacak. Bu ara yüzleri gerçek zamanlı olarak kontrol edebilmek, kurumsal inovasyon gücüne katkı sunacak. Bunun sonucunda, üretim hattındaki değişikliklerin kısa sürede gerçekleştirileceği ve üretimin aksaklık süresinin minimuma indirileceği, verimli bir üretim sürecine ulaşılabilecek.

Torpil Değil Networking

İdil Türkmenoğlu, Işıl Taysever
Elma Yayınevi



İş yaşamına başlarken ya da yeni bir sektöre girerken, çalışanları network anlamında güçlendirecek bir kitap... Hem iş hem de sosyal yaşantıda "ilişkilerin" önemine değinen çalışmada, bu ilişkileri doğru ve profesyonel bir şekilde değerlendirmenin kariyer dünyasında yeni kapılar açacağı anlatılıyor. Konuya ilişkin teorik bilgilerin de yer aldığı kitapta, torpil ve networking'in ayrımını görebilirsiniz.

Şirketler Yıldız Çalışanlarını Neden Kaybeder?

Canan Duman
Kanon Kitap



"Yıldız Çalışan" kavramını inceleyen deneyimli yazar Canan Duman, büyük şirketlerin insanı ve teknolojiyi nasıl dengede tutması gerektiğini vurguluyor. Duman, iş dünyasının ilk sanayi devriminden Endüstri 4.0'a kadar yaşadığı değişim ve dönüşüm içerisinde insan unsurunun önemini anlatıyor.

Prokrastineysın

Timothy A. Pychyl
Metropolis Yayıncılık



Prokrastineysın, literatürde savsaklama alışkanlığı olarak geçiyor. Başlanıp bitirilmesi gereken işler yerine, başka şeylerle meşgul olup, işleri erteleme hastalığı anlamına geliyor. Kitapta, erteleme davranışının hayatımıza etkileri, kişisel özellikler ve savsaklama alışkanlığı arasındaki ilişki gibi konular ele alınıyor.

Fahrenheit 451

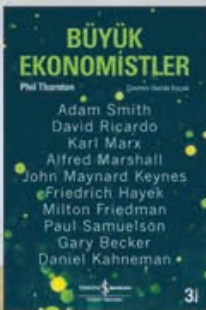
Ray Bradbury
İthaki Yayınları



Ray Bradbury sadece bilimkurgunun değil fantastik edebiyatın ve korkunun da 21. yüzyıldaki ustalarından biri. Bilimkurgunun "iyi edebiyat" da olabileceğini kanıtlayan belki de ilk yazar. Yayımlandığı anda klasikleşen, distopya edebiyatının dört temel kitabından biri olan Fahrenheit 451 ise bir 21. yüzyıl başyapıtı.

Büyük Ekonomistler

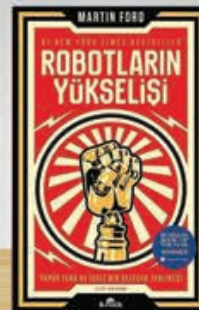
Düşünceleriyle Yaşam Tarzımızı Değiştiren
10 Ekonomist
Phil Thornton
Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları



Ekonomi biliminin kurucusu olarak bilinen Adam Smith'ten, ekonomi psikoloğu Daniel Kahneman'a kadar dünyaca ünlü 10 ekonomistin etkileşimi ve tarihe sundukları katkılar bu kitapta yer alıyor. Kitap, ekonominin son 250 yıldaki gelişim sürecini kronolojik olarak sunuyor.

Robotların Yükselişi

Yapay Zekâ ve İssiz Bir Gelecek Tehlikesi
Martin Ford / Kronik Kitap



Ekonomiyi ve toplumu, şiddetli şekilde zorlayan ve dönüşüme sebep olan teknoloji, insanın yerini nasıl alacak? Bazı meslekler tehlikeye altında mı? Yeni eğitim şekli nasıl olmalı? Bu ve benzeri soruların cevaplarını bulacağınız bu kitap; yapay zekâ, otomasyon, yazılım geliştirme, makine-işçi tercihi gibi konuları anlamak için de iyi bir kaynak.



Serdar Erçal

Borusan Limanı
Genel Müdürü

İTÜ Makina Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Borusan Lojistik Tedarik Zinciri Yönetimi ve Stratejik Müşteriler İcra Kurulu Üyesi olarak görev yapıyordu. Son bir yıldır stratejik müşterilerin yönetimi, stratejik pazarlama departmanının yapılandırılması ve proje lojistiği iş biriminin yönetiminde çalışıyordu.



Zeynep Özen

Temsal İş Makinaları Pazarlama
Müdürü

Marmara Üniversitesi Almanca İşletme Bölümü'nde lisans, Almanca Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Temsa Motorlu Araçlar bünyesinde, Pazarlama ve Kurumsal İletişim Yöneticiliği görevini sürdürüyordu. Mitsubishi Motors ve Fuso markalarının pazarlama ve iletişim faaliyetlerinden sorumluydu.



Mustafa Seçkin

Unilever Türkiye
Yönetim Kurulu Başkanı

Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Unilever NAMETRUB Dondurma, İçecek ve Gıda Kategorilerinden Sorumlu Bölge Başkan Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yaptı. 2016'dan bu yana Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini de sürdürüyor.



Işıl Yalçın

Ericsson Türkiye
Genel Müdürü

İTÜ Elektronik ve Telekomünikasyon Mühendisliği'nde lisans, Telekomünikasyon Mühendisliği'nde yüksek lisans eğitimi aldı. Yeni görevi öncesinde Ericsson Kuzey Doğu Afrika Ülkelerinden Sorumlu Genel Müdürlüğü. Bu kapsamda şirketin Mısır, Cibuti, Eritre, Etiyopya, Somali ve Kuzey ve Güney Sudan'daki operasyonlarını yönetti.



Tuğba Çörtekekoğlu

Çimsa İnsan Kaynakları
Genel Müdür Yardımcısı

Boğaziçi Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek lisansını University of Leeds'te İnsan Kaynakları alanında tamamladı. 2013-2018 arasında Betek Boya'da İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yaptı.



Rıdvan Yıldız

Standard Profil Grubu
Düzce Fabrikası Genel Müdürü

ODTÜ Makina Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Otomotiv sektöründe yaklaşık 20 yıl çalıştı. Standard Profil Grubu'na katılmadan önce dört yıl Nexans Denizli Fabrikası'nda Genel Müdür olarak görev yaptı.



Cem Akan

Alarko Carrier
Genel Müdürü

Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Alarko Carrier'da, 2004'te Bütçe ve Mali Analiz Uzmanı olarak görev başladı. Bütçe ve Mali Analiz Yöneticiliği ve Mali İşler Müdürlüğü yaptı. Atama öncesinde Alarko Carrier'da Mali ve İdari İşler Müdürü olarak görev yapıyordu.



Dr. Ege Bay

Alcon Türkiye
Genel Müdürü

Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun oldu. Yeni görevinden önce, Alcon Türkiye Cerrahi İş Birimi Direktörlüğü'nü yürütüyordu. 2015 ve 2016'da "İnovasyon" dalında "EMEA Bölgesi Mükemmeliyet Ödülü"ne, 2018'de ise "EMEA En Çok Katkıda Bulunan Ülke" alanında ödüle layık görüldü.



Batur Aksoy

Setur
İnsan Kaynakları Müdürü

İTÜ Makina Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisans'ını tamamladı. İş yaşamına Boğaziçi Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak başladıktan sonra, sırasıyla Ata Yatırım ve Arçelik-LG'de farklı pozisyonlarda görev aldı. Yeni görevinden önce, Arçelik-LG'de İnsan Kaynakları Müdürü olarak çalışıyordu.



Mehmet Fazıl Kanyılmaz

Milestone Systems
Güneydoğu Avrupa Satış Müdürü

Doğuş Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden 2005'de mezun oldu. 2014'te ise, University of California Los Angeles (UCLA) Film Production ve University of Southern California'da (USC) İletişim Yönetimi Master programlarını tamamladı. Önceki görevinde, Nielsen'de Medya Müşteri Hizmetleri ve Pazarlama Müdürü olarak görev yapıyordu.



Zeynep Sarsan

Assan Alüminyum'un Mali İşler
Genel Müdür Yardımcısı (CFO)

Lisans eğitimi 1999'da İstanbul Üniversitesi'nde tamamladı ve Yeditepe Üniversitesi Finans Bölümü'nde MBA yaptı. Kibar Holding bünyesine 2013'te katıldı. Yeni görevinden önce İspak Esnek Ambalaj Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı pozisyonunda çalışmasını sürdürüyordu.



Cenk Akın

BigChef's
CEO

İstanbul Teknik Üniversitesi Tekstil Mühendisliği'nden 1989'da mezun oldu. 1991'de San Francisco Üniversitesi'nde Finans üzerine MBA programını tamamladı. Daha önce Eataly'de Genel Müdür ve İstanbul Doors Group'ta CEO olarak görev yaptı.

TRAI, Türkiye Yapay Zekâ Zirvesi

14 Mart 2019, Uniq İstanbul

“Algoritmaların liderleri buluşuyor” sloganıyla düzenlenen TRAI, etkileyici inovasyon ve yapay zekâ çözümlerini tartışacak. Türkiye’den ve dünyadan yapay zekâ alanında en ilham verici konuşmacıların yer alacağı zirvede özel sektör temsilcileri, yöneticiler ve uzmanlar, akademik dünyanın liderleri, Türkiye’den ve dünyadan teknoloji devleri, girişimciler, hukukçular ve etik uzmanları, yapay zekâ ekosisteminin temsilcileri bir araya gelecek.



Genç Türkiye Zirvesi

18 – 20 Nisan 2019, Haliç Kongre Merkezi, İstanbul

“En değerli sermayemiz gençliktir” mottosuyla hayata geçirilen Genç Türkiye Zirvesi, 81 il 184 üniversiteden her yıl stratejik vizyon sahibi 3 bin genci bir araya getiriyor. 2013’ten bu yana, Türkiye’nin gelecek vizyonuna katkı sağlamak amacıyla düzenlenen zirvede şimdiye kadar Liderlik, Inovasyon, Girişimcilik, Bilgi Toplumu ve Dijital Dönüşüm, Yerli ve Milli temaları ele alındı. Genç Türkiye Zirvesi’nin 2019 teması “Girişimci Genç, Güçlü Türkiye” olarak belirlendi.



27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

18 - 20 Nisan 2019, Venezia Palace Deluxe Resort Hotel, Kundu - Antalya

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış Anabilim Dallarının ev sahipliğinde düzenlenen kongre, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, örgüt kuramı ve işletmecilik tarihi alanlarında her yıl çok sayıda değerli çalışma üzerinde tartışma fırsatı oluşturuyor.



Uluslararası Ar-Ge, Inovasyon ve Teknoloji Yönetimi Kongresi

3 Mayıs 2019, Okan Üniversitesi Tuzla Kampüsü, İstanbul

Kongrede bu yıl Ar-Ge Tabanlı Kümelenme ana teması ele alınacak. Etkinlikte, Inovasyon, Yeni Ürün Geliştirme, Girişimcilik, Ar-Ge Uluslararasılaşma, Teknoloji Yönetimi alanlarında çalışan akademisyenler ve profesyoneller bir araya gelecek. Geleceğin Endüstri 4.0’a göre tasarlanması, iş modellerinin farklılaşması, inovatif süreç iyileştirmeleri, iş modeli inovasyonları, ar-ge muhasebesi, ar-ge insan kaynakları yönetimi, bilişim sistemlerinin yönetimdeki dönüşümü, toplumsal inovasyon ve pazarlama inovasyonu konuları; mühendislik, yönetim ve girişimcilik bakış açıları ile tartışılacak.



TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi

18 - 20 Haziran 2019, Anadolu Hotels Downtown, Ankara

Türk Metal Sendikası ev sahipliğinde, “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma” ana temasıyla gerçekleştirilecek etkinlik Türkiye’de ulusal çapta engelli istihdamı konusundaki ilk ve en büyük kongre olma özelliğini taşıyor. Kongre, engelli bireyleri daha aktif kılmaya ve istihdam olanaklarına daha kolay ulaşmalarını sağlamaya yönelik yenilikçi tartışmalar yürütmeyi hedefliyor.





Michael Jackson
Müzisyen

"Dünyadaki en iyi eğitim, ustaları çalışırken izlemektir."



John Maxwell
Konuşmacı ve Yazar

"Her gün tutarlılık ile tekrarlanan küçük disiplinler, zaman içinde kazanılan büyük başarılarla yol açar."



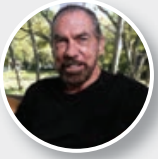
Giorgio Armani
Moda Tasarımcısı

"Olağanüstü bir şey yaratmak istiyorsanız, düşünce yapınız, en küçük ayrıntıya acımasızca odaklanmalıdır."



Doğan Cüceloğlu
İletişim Psikolojisi Uzmanı

"Zekâ; 'sorunları, hemen şu anda çözebilme', akıl ise 'yaşam yönetebilme yeteneği'dir."



John Paul DeJorio
Patrón Spirits ve John Paul Mitchell Systems Şirketi Kurucusu

"Başarılı insanlar, başarısız insanların yapmak istemediği şeyleri yapar. Başarılı ve başarısız insanlar arasındaki en büyük fark budur."



Simone de Beauvoir
Feminist Yazar

"Kadını mutfığa ya da süslenme odasına kapatıyor, sonra da ufkunun darlığına şaşırıyoruz; kanatlarını kesiyoruz, sonra da uçamıyor diye yakınıyoruz."



ABONE FORMU

Adı, Soyadı: _____

Firma Unvanı: _____

Adres: _____

Telefon: _____

Faks: _____

E-posta: _____

Adet: _____

Fatura kime kesilecek: ☐ Şahsa ☐ Firmaya

TC. Kimlik Numarası: _____

Vergi Dairesi: _____

Vergi Numarası: _____

Yurt içi yıllık abonelik bedeli: 100 TL.

BİR PERYÖN YAYINIDIR

Ödeme Seçenekleri

Banka havalesi için IBAN numaramız:

TR35 0006 7010 0000 0064 4761 44

Abonelik işlemlerinizi gerçekleştirebilmek için formu doldurup, banka havale dekontunuzla birlikte PERYÖN'ün **(216) 368 13 19** numaralı faksına göndermenizi rica ederiz.

PERYÖN

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Üst Bostancı Mah. Yalıyolu Sok. No: 54 İsmail Ergin İş Merk. B Blok Kat: 4
Kadıköy / İstanbul

Tel: (216) 368 00 79 • Faks: (216) 368 13 19

www.peryon.org.tr

Masanızdaki Konular



İŞ HUKUKU GÜNDEMİ

12 MART 2019 / 09:30 – 16:00

📍 Turkcell Genel Müdürlük Küçükyalı - Maltepe

BİREYSEL İŞ HUKUKU

2018 Yılında Değişen İş Kanunları Neler Oldu? 2019 Gündeminde Neler Var?

Nurcan Önder - AÇSHB Çalışma Genel Müdürü

İŞ İLİŞKİSİNE BAĞLI UYUŞMAZLIKLAR

İşletmelere Uygun Çalışma Modelleri Nelerdir?

Av. Ömrüncügül İçöz
Fazla Mesai Hangi Koşulda ve Nasıl Uygulanır?
Av. Ertürk Eras

KVKK

Kişisel Verileri Koruma Kanununda Bilinmesi ve Dikkat Edilmesi Gerekenler Nelerdir?

Prof. Dr. Faruk Bilir - KVKK Başkanı
Prof. Dr. Erdem Özdemir

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNE BAĞLI UYUŞMAZLIKLAR

İş Akdi Feshinde Bilinmesi Gerekenler Nelerdir?

Av. Alper Yılmaz

Toplu İş Hukuku Uyuşmazlıklarında İK'nın Rolü Nedir?

Av. Hasan Erdem

TEŞVİKLER

İşletmeler İçin Büyük Fırsat: Hangi Teşviklere Başvuru Yapabilirsiniz?

Mehmet Koçak - Danışman

Kayıt olmak için;

Tel: +90 216 368 00 79 www.peryon.org.tr akademi@peryon.org.tr



TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ



TÜRKİYE İŞ KURUMU



TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ