



PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi
PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

*Engelli Bireylerin Hazır Giyim Sektörüne İstihdamında
Engel Türlerine Uygun Departman Seçimi*

*Department Selection of Disabled Individuals for The
Employment in The Ready-Made Clothing Sector Suitable to
Their Disability Type*

Öğr.Gör.Dr.Özge URAL
Gazi Üniversitesi
Ankara Meslek Yüksekokulu

Öğr.Gör.Nuray DEMİREL AKGÜL
Gazi Üniversitesi
Ankara Meslek Yüksekokulu

© 2005 - 2015

PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Mayıs/May 2015, Cilt/Vol: 11, Sayı/Num: Özel Sayı 1 /Special Issue 1

ISSN: 1305-7979

Editör/Editor-in-Chief

Doç.Dr.Sema AY

Editör Yardımcıları/Co-Editors

Doç.Dr.Elif KARAKURT TOSUN

Dr.Hilal YILDIRIR KESER

Uygulama/Design

Dr.Yusuf Budak

Tarandığımız Indexler / Indexes



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof.Dr.Veyssel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr.Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)

Prof.Dr.R.Cengiz DERDİMAN (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Zeynel DİNLER (Uludağ Üniversitesi)

Doç.Dr.Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Emine KOBAN (Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu)

Yrd.Doç.Dr.Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)

Dr.Sema AY (Uludağ Üniversitesi)

Dr.Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)

Dr.Elif KARAKURT TOSUN (Uludağ Üniversitesi)

Dr.Hilal YILDIRIR KESER (Uludağ Üniversitesi)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof.Dr.Veyssel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)

Prof.Dr.Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)

Prof.Dr.Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)

Prof.Dr.R.Cengiz DERDİMAN (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Zeynel DİNLER (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Hasan ERTÜRK (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Erkan IŞIĞIÇOK (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Bekir PARLAK (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)

Prof.Dr.Şaban SİTEMBÖLÜKBAŞI (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof.Dr.Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)

Prof.Dr.Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)

Doç.Dr.Hakan ALTINTAŞ (Sütçü İmam Üniversitesi)

Doç.Dr.Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)

Doç.Dr.Kenan DAĞCI (Yalova Üniversitesi)

Doç.Dr.Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Doç.Dr.Bülent GÜNSOY (Anadolu Üniversitesi)

Doç.Dr.Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)

Doç.Dr.Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)

Doç.Dr.Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)

Doç.Dr.Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)

Doç.Dr.Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Doç.Dr.Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)

Doç.Dr.Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)

Doç.Dr.Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)

Doç.Dr.Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)

Doç.Dr.Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)

Doç.Dr.Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Canan CEYLAN (Uludağ Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Kadir Yasin ERYİĞİT (Uludağ Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Burcu GÜLER (Kocaeli Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)

Yrd.Doç.Dr.Emine KOBAN (Beykoz Lojistik Meslek Yüksek Okulu)

Yrd.Doç.Dr.Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)

ENGELLİ BİREYLERİN HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNE İSTİHDAMINDA ENGEL TÜRLERİNE UYGUN DEPARTMAN SEÇİMİ

DEPARTMENT SELECTION OF DISABLED INDIVIDUALS FOR THE EMPLOYMENT IN THE READY-MADE CLOTHING SECTOR SUITABLE TO THEIR DISABILITY TYPE

Öğr.Gör.Dr.Özge URAL
Gazi Üniversitesi
Ankara Meslek Yüksekokulu

Öğr.Gör.Nuray DEMİREL AKGÜL
Gazi Üniversitesi
Ankara Meslek Yüksekokulu

Özet:

Tanım olarak "engelli" sakat ve özürlü kelimeleri yerine kullanılsa da bu sözcükler farklı anlamlara gelmektedir. Özürlü terimi "özürlülüğü" odak noktasına koymayı gerektiren, yani özürlülük olgusunu nesnelleştiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın engellilik, hemen olmasa da zamanla bu zorunluluktan kurtulabilmeyi, düşüncelerimizde yumuşama ve esneklik sağlamayı başarabilecek bir terim olarak görünmektedir. 5378 Sayılı Özürlüler (Engelliler) Kanunu'nda doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlüğü olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi "özürlü" olarak tanımlanmaktadır.

Farklı nedenlere bağlı olarak oluşan engellilik temel olarak beş başlıkta incelenir: Zihinsel engelli, Görme engelli, İşitme ve konuşma engelli, Ortopedik engelli, Sürengen Engelliler.

Engellilerin karşılaştıkları sorunların başında yoksulluk, eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, konut ve iyileştirme gibi konular gelmektedir. Bu sorunların haricinde en önemli olan sorun ise ailelerin ve çevredeki insanların engellilere bakış açısından kaynaklanmaktadır. Engellilerin karşılaştıkları diğer sorunlar ise şu şekilde sıralanmaktadır: Rehabilitasyon, Aile Yaşamı ve Özel Yaşam, İstihdam, Ulaşım, Fiziksel çevre ve Konut.

Her insanın yapabileceği bir iş vardır ve engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde bir bozulma ya da eksiklik olsa bile, onların bu niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve rehabilitasyondan geçirildikleri zaman çalışabilirler, üretime katılabilirler. Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası sayıldığı toplumlarda, herkes gibi engelliler de çalışmaya/üretmeye isteklidirler.

İş ve meslek analizleri ile ilgili çalışmalar, Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın koordinatörlüğünde Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Meslek analizi ile istihdam istatistikleri verileri, düzenlenen kursların yetersizliğini ortaya koymaktadır. Kursların yetersizliği işgücü piyasasında da kendini göstermektedir. İş hayatında yer almak isteyen özürlülerin eğitim düzeylerinin düşük olması ve herhangi bir mesleki bilgi ve beceriye sahip olmaması işverenlerin özürlü bireyleri işe alma konusunda isteksiz olmalarının en önemli nedenlerindedir. Bu durum, özürlü bireylerin istihdam edilebilmesindeki en büyük engeldir.

Bu çalışmada Hazır Giyim Sektöründe engelli bireyler için sağlanan istihdam imkanları ve engelli bireylerin engellerine göre işe yerleştirilmesinde dikkat edilen kriterler incelenmiştir. Bu amaçla hazır giyim işletmelerinde

incelemeler yapılarak mevcut durum belirlenmiş, düzenleme ve iyileştirme çalışmaları için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli Bireyler, İstihdam, Departman

Abstract:

Even though the word "handicapped" is used in the place of disabled and impaired, these have all different meanings. The term disabled requires that disability be put in the focal point, in other words is a concept objectifying the norm of disability. On the other hand, being handicapped seems as a concept that enables us to get rid of obligation, at least in the long run, and could lead to a softening and flexibility in our ideas.

The person who is "disabled" is defined in the Law of the Handicapped with an issue no of 5378 as the one having difficulties in comprising with social life and meeting daily needs due to the fact that he loses his physical, mental, spiritual, sensual and social skills at various levels as an innate reason or due to any kind of reason after birth, needing protection, caring, rehabilitation, counseling and supporting services.

Disability that emerges depending on different reasons could be categorized in five headings: Mental disability, Visual disability, Hearing and speaking disability, Orthopedic disability and Chronic disabilities.

Some of the leading problems that the handicapped people meet are poverty, education, transportation, physical environment, housing and improvement. Except for these problems, the most important problem results from the perspectives of families and other people around for the handicapped people. Other problems of these people are, Rehabilitation, Family Life and Private Life, Employment, Transportation, Physical Environment and Housing.

Every person has an ability to have a job and even though there are some troubles with the physical and mental functions of the handicapped people, or there is a lacking in this sense, they can work and participate in the production when they have a suitable education and rehabilitation taking caring of their features. In the communities where working is a significant part of culture, the handicapped are eager to work and produce like other people.

The studies with regard to employment and occupational analyses have been carried out with the Coordinatorship of the Administration for Disable People by the Ministry of Education and Ministry of Labor and Social Security. Occupational analyses and statistical data of employment reveal the lack of courses organized. The lack of these courses could be seen in the labor market as well. The fact that the handicapped people who want to take place in the working life has a low level educational status and that they do not have vocational information and skills are the most important factors for the reluctance of the employers in employing them. This is the biggest barrier for the handicapped people for their employment.

Keywords: Individuals With Disabilities, Employment Department



ENGELLİ BİREYLERİN HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNE İSTİHDAMINDA ENGEL TÜRLERİNE UYGUN DEPARTMAN SEÇİMİ

1. GİRİŞ

1.1. Engelliler Ve İstihdam

Çalışma yaşamı engelli olmayan bireyler için birçok zorluk içermektedir. Günümüzün değişken iş yaşamında, sürekli iş değiştiren bireyler, kuruma aidiyetin zayıflaması, bireylerin kurumla bütünleşmelerini sağlayacak sosyalizasyon ve diğer faaliyetlerin getirdiği yüksek maliyetler gibi konular örgütlerin de bu probleminden nasiplerini almalarına neden olmaktadır. Ancak bütün bu problemler sadece engelli olmayan bireyler ya da bu bireyleri istihdam eden kurumlar için değil, aynı zamanda engelli bireyler ile bu bireyleri istihdam eden kurumlar için de geçerlidir. Hatta bu tür birey/örgütler açısından üstesinden gelecek daha yoğun problemler söz konusudur. Bu nedenle engellilerin istihdamı konusu üzerinde durulması gerekli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği

Geçmişten günümüze kadar engelli insan ve sorunları hep var olmuştur ve bu konuda gerçekleştirilen gayretlerin hiçbirisi sorunu ortadan kaldıramamıştır (Aytaç, 1993:34'ten aktaran Meşhur, 2005:2). Engelli kişilere karşı duyulan hisler acımak, üzülme, irkilmek gibi olumsuz hislerdir. Engelli bir kişi görüldüğü zaman, O'na güç kazandırmak yerine hemen

korumaya yönelinir. Çünkü toplumun gözünde engelli insan zavallıdır, güçsüzdür, topluma verebileceği hiçbir şey yoktur, hatta topluma yüküdür (Kut, 1981: 50'den aktaran Meşhur,

2005:2). Bu bakış açısının sonucu olarak engelli birey kendi yeteneklerini bilmemekte, kendi başına yaşayamayacağını ve verilecek işleri yapamayacağını düşünmektedir (Aytaç, 1993: 33'ten aktaran Meşhur, 2005:2). Engellilerin istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu, engellilerin diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce engellinin bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir deyişle, engelliye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, engelli bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır (I.Özürlüler Şurası, 1999:111).

1.1.2. Engelli Sayısının Çokluğu

Sayıları her geçen gün artan, engellilerin hiç üretmeden tüketmesi nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların uygun değer düzeyinde kullanılması için engellilerin de üretime katılması gerekmektedir (Aydın, 1991: 31). Ülkelerin kaynakları sınırlı, ihtiyaçları ise sınırsızdır. Bu gerçek ışığında engellileri, güçleri oranında üretici hale getirmek, toplum için büyük önem taşımaktadır. Kısıtlı hareketliliğe sahip insanların sayısı azımsanmayacak kadar fazladır. Avrupa'da engelli istihdamı üzerine Erosat tarafından yakın tarihte yapılan bir araştırmaya göre çalışma yaşındaki 16-64 yaş arası insanların 44.6 milyonu uzun süreli sağlık sorunlarına veya engelliliğe sahiptir. Hareket yeteneğini kaybetmiş kişiler üzerinde Avrupa da 2003 yılında yapılan bir araştırmada Avrupa birliği üyesi olan 15 ülkede 99 milyon insanın başka bir deyişle nüfusun %26'sında belirli derecede hareket kaybı bulunduğu hesaplanmıştır. Bu nüfusun 37,3 milyonu 16-24 yaş arsında kalan 61,3 milyon kişisi ise 65 ve üzeri yaştadır (Öznaneci, 2008: 16).

1.1.3. Toplumsal Sebepler

Çağdaş demokrasi anlayışına göre çağdaş toplumlarda, artık insanların fakir, cahil, engelli, genç, yaşlı, kadın ya da erkek olmaları, onların haklarını kullanmalarını engellememektedir. Bu nedenle, bedensel veya zihinsel özürleri olanların sorumluluğu, teorik olarak sadece ailelerine değil, aynı zamanda topluma ve ülke yönetimlerine de düşmektedir (Meşhur, 2005:2). Çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan birey için mutluluk nedenidir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir elde etmek amacını taşımamakta, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir (Altan, 1976: 229).

Aynı duyguları engelliler de yaşamak ister. Özellikle, toplumla olan bağlarının güçlenmesi için bir işte çalışmaları engelli birey açısından büyük önem taşımaktadır. Engellileri başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve onlara bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecek başlıca yol, onların istihdam edilmesidir. Çünkü çalışmayı sadece gelir elde etmenin bir yolu olarak görmemek gerekir. Bir işte çalışma, bireyin kendine güveni ve saygı duygusunu geliştirmekte, O'na bir değer katmanın mutluluğunu vermekte ve topluma olan bağlılık duygusunu güçlendirmektedir. Ayrıca engellilerin de, diğer insanlara göre özürlerinin oluşturduğu güçsüzlük ve eksikliklerinin istihdam edilme ile dengelenmesi gerekir. Özürlerinden dolayı toplumun bir üyesi olarak kendilerinden bekleneni vermemenin acısını duyan engelliler, istihdam edilebildikleri ölçüde toplumla olan bağlarını güçlendireceklerdir (I.Özürlüler Şurası, 1999: 113). Engellilerin çalışma hayatına uyumunun ve katılımının sağlanmaması, onları her toplumda hayır kurumlarının ve kişilerin merhameti ile yaşamını sürdüren, kendisine sağlananla yetinmek zorunda kalan ikinci sınıf vatandaş durumuna düşürecektir. Ülkemizde engelli olmadığı halde iş bulamayan ve işsiz kalan kimselerin olması, engelli bireyler için iş bulmayı kolaylaştırıcı ve koruyucu

hükümlerin öngörülmesini haksız kılamaz. Bir toplumda doğuştan veya sonradan engelli olan bir kişinin kendi haline bırakılması, onlar için insanca yaşayabilme imkânlarının oluşturulmaması, sosyal devlet düşüncesi ile bağdaşmaz (Uşan, 1997: 63). Rekabetin çok yoğun olarak yaşandığı pazarda örgütler varlıklarını sürdürebilmek için sosyal sorumluluklarını yerine getirmek zorundadırlar.

Günümüzde değişime ayak uyduran ve toplumun isteklerini göz önünde bulunduran örgütler, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları konusunda bir plan dâhilinde hareket etmekte, stratejiler geliştirmekte, bu sayede de pazarda kalıcılıklarını sağlamlaştırmaktadır (Çakır, 2006: 8–12). Bir ülkenin kalkınmışlığı ve sosyal açıdan gelişmişliğini belirlemede aranan ölçütler sadece demir çelik üretimi veya eğitime ayrılan paylar değildir; hastalara, engellilere ve yaşlılara yapılan yardım ve verilen hizmetler ile engellilerin istihdam oranları da artık önemli ölçütlerden biri olarak değerlendirilmektedir (I.Özürlüler Şurası, 1999: 113). Engelliler için belli bir yaştan sonra önem kazanan istihdam konusu, bir sorun olarak değil, sosyal devletin sıradan bir görevi olarak kabul edilmelidir. Birey ve toplum da bu şekilde davranmalıdır. Engellilerle ilgili sosyal politikanın dayandığı temel ilke, engellilerin de engelli olmayanlar gibi yasal, sosyal, kültürel başka bir deyişle tüm insan haklarına sahip olduğu gerçeğidir (I.Özürlüler Şurası, 1999: 75).

Engellilerin istihdamı konusunda her ülkede aynı oranda başarılı bir uygulamanın olduğunu söylemek güçtür. Ülkemizin içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkelerde henüz istihdam sorunu çözülememiştir (Aydın, 1991: 33).

1.1.4. Ekonomik Sebepler

İnsanlar kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduklarının varlıklarını sürdürebilmek, doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak ve gelir sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk engelliler için de geçerli olup aynı zamanda da bir haktır. Bu açıdan engellilerin çalışma yaşamına girmesi sosyal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik bir zorunluluktur. Ayrıca toplumun genel refah düzeyinin yükselmesi ancak yüksek bir

istihdam düzeyinin sağlanması ile mümkün olabilir. Her ülkenin sahip olduğu üretim kaynaklarından en önemlisi ise insan gücüdür. Zira insan gücü bir ülkede üretime etkin bir biçimde katkıda

bulunabilecek emek potansiyelini gerek sayı, gerekse nitelikleri itibarıyla kapsayan bir kavramdır. Bu nedenle insan gücü hem diğer kaynakları en rasyonel biçimde kullanabilecek olan üretim faktörüdür, hem de bizzat kendisi kıt bir kaynaktır (Kutal, 1978: 7'den aktaran Alkan, 2005:3). Çalışmayarak ömrü boyunca tüketici olarak kalan ve sayıları büyük boyutlara varan engelliler, ekonomi için büyük bir yük oluşturmaktadır (Aydın, 1991: 32).

Engelliler istihdam edilmedikleri için, üretime katılmamakta, buna karşın ulusal gelirden bir vatandaş olarak pay almaktadır (I.Özürlüler Şurası, 1999:112). Engellilerin fiziksel ya da düşünsel bir özürlülerinin bulunması sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmez. Böyle düşünüldüğünde toplum için bir israf söz konusudur. Engelli olmayan diğer

bireyler de çalışırken sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar.

Bu durumda engelli bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978: 62 aktaran Meşhur, 2005:3). Önemli olan O'nun hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece engelli birey ekonomik gelişmeye büyük katkılarda bulunacaktır. Ayrıca engelli kişilerin kendi kendine yeterli hale getirilmemesi ve istihdam edilmemesi durumunda kendilerine bakma zorunluluğunda kalan yakınlarından en az bir kişi de çalışma gücüne sahip olmasına rağmen, ulusal gelire katkıda bulunmaksızın gelirden pay alır duruma getireceği unutulmamalıdır (Karaduman, 1988:8). Özellikle az gelişmiş ülkelerde engellilere bakma görevi genellikle aile bireylerinden birinin gönüllü olarak üstlendiği bir görevdir. Çalışmayıp herhangi bir gelir elde edemediği için kendine bakamayan engelliye, doğal olarak ailesi, yakını veya devlet bakmaktadır. Bu durumda, çalışmadığı için ulusal gelire hiçbir katkısı olmayan engellinin, kendine bakmak durumunda

kalan kişi ya da kişilerin de üretime katılmasını engellemesi söz konusu olmaktadır (Özürülüler Şurası, 1999: 112). Dolayısıyla birçok gelişmiş Batı ülkesinde olduğu gibi sosyal hizmetler, organize edilmiş, ücret karşılığında yapılan bir görev değildir. Bu da hem aile gelirinin daha az olmasına hem de işgücüne katılma oranının düşmesine neden olmaktadır.

1.1.5. Engellilerde İstihdam Olanakları

22.5.2003 kabul tarihli, 4857 No'lu İş Kanunu'nun "Özürülü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" başlıklı 30. Maddesinde "İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürülü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürülüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz." ifadesi yer almaktadır (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>).

Özürülüler İdaresi Başkanlığı'nın 2003 yılı Aralık ayında açıkladığı Türkiye Özürülüler Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye'de nüfusun yüzde 12.29'unu engelliler oluşturmaktadır. Bu oran nüfusun 8 milyon 431 bin 937'sine denk gelmektedir. Bu oran içinde işitme engelliler binde 37, dil ve konuşma engelliler binde 38, zihinsel engelliler binde 48, ruhsal ve kronik süregelen hastalığı olanlar yüzde 9.70, birden fazla özrü bulunanlar yüzde 11.40'tır. 12 ve daha yukarı yaştaki engelli nüfus % 22.19'dur. Bu oran içerisinde istihdam edilenlerin oranı yüzde 19.60'tır. Engelli nüfusun yüzde 77.80'i işgücüne hiç katılmamaktadır. Ülkemizin en önemli sorunlarından biri de istihdam ve işsizliktir. (Erdiken, 2005: 390)

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen ve Türkiye tarafından (1999) onaylanan, "159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme"nin 1. maddesinde her üye ülkenin; mesleki rehabilitasyon ile bir engellinin uygun

bir iş elde etmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini sağlayarak, engelli kişilerin topluma kaynaşmasını kolaylaştırmanın ve geliştirmenin, amaçları arasında yer almaktadır. (II. Özürlüler Şurası, 2005 Aktaran; Erdiken, 2005:391). Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, engelliler için, yaşadıkları topluma katılmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır.

Engelli bireyin işe alınmasıyla, istihdam sorununun büyük ölçüde çözüldüğü varsayılmaktadır. Oysa iş yaşamı, işe alınan engelli bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmediğinden ve iş başında geliştirme eğitimi verilmediğinden, işe alınan engellilerden çoğu kez beklenen verim sağlanamamaktadır. Bu durumun hem işveren kurum, hem çalışan engelliler hem de işe alınmayı bekleyen engelliler açısından ayrı ayrı ve birlikte olumsuz sonuçları olmaktadır. Başlangıçta iş bulduğu için mutlu olan birey, iş ortamında karşılaştığı tutumlar ve sorunlar yüzünden kendisini verimsiz, hatta “işe yaramaz” hissedebilmektedir. Engellilerin istihdam edilmiş bile olsalar vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almaları gibi sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Yılmaz, 2001: 11).

Engelli çalışanlar ile gerçekleştirilen bir araştırmada, görüşülenlerin dörtte biri yükselme şanslarının özürleri sebebiyle olumsuz etkilendiğini, ayrımcılık yapıldığını, işverenlerin işyeri ve iş düzenlemeleri konusunda isteksiz davrandıklarını belirtmektedir. Araştırmaya katılan engelliler çalışan ve işveren kişilerin tutumlarının ve ön yargılarının, iş verimini etkilediğini ifade etmiştir (Erdiken, 2005: 393).

1.2. Hazır Giyim Sektörü

Gelişmekte olan birçok ülkede hazır giyim ve tekstil sektörü, sanayileşmenin ilk adımını oluşturmuş ve sanayileşme çabası içerisine giren ülkelerin bu çabalarının gerçekleştirebilmesinde kilit rol üstlenmiştir. Cumhuriyet'in kurulduğu yıllardan bu yana kadar, sanayinin yükünü taşıyan ana sektörlerden biri olan hazır giyim ve tekstil sektörü hem genel ihracat içerisindeki payı, hem de üretim sürecinde yaratılan katma değer bakımından ekonomik kalkınma sürecinde yaratılan katma değer bakımından ekonomik kalkınma sürecindeki ülkeler açısından vazgeçilmez bir sektör olmuştur.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, genel olarak değerlendirildiğinde; tecrübeli, bilgi birikimli, becerili ve kalifiye çalışanları olan, rekabet gücü yüksek, 100 milyar doları aşan yatırımı, teknolojisi, yeni makine parkı ile geçmişten gelen köklü tekstil kültürü olan, 35 binden fazla işletmesi,istihdam etmekte olduğu 2 milyondan fazla çalışanı ve 22 milyar doları aşan ihracatı ile Türkiye'nin lokomotif sektörüdür. Emek yoğun bir sektör olan tekstil ve hazır giyim sektörünün, geniş istihdam imkanları ve ihracatının sağladığı döviz ile Türkiye'ye önemli ve büyük getirileri olmaktadır (Büyükhelvacıgil, 2009). Ayrıca ekonomik gelişmelerin ve refahın artmasının temelini oluşturan sanayileşmede itici güç olan bu sektör,Türkiye'ye 1980'li yıllardan itibaren benimsenen ihracata dayalı büyüme modelinin başarıyla uygulanabilmesinde önemli bir paya sahiptir (Şenol, 2009:1).

Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü teknoloji düzeyi, ekonomik etkinliği ve sosyal etkileşimi itibariyle ülkenin önde gelen sosyo-ekonomik faaliyet alanlarından biridir. Sektörün bu konumunu önümüzdeki yıllarda da koruması, hatta geliştirmesi beklenmektedir. (*Halkbank Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi – Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*)

Tekstil üretimi elyaf üreticisi ülkelere, hazır giyim üretimi ise; iş gücü maliyetlerinin ucuz olduğu ülkelere kaymaktadır. Ekonomik kalkınmanın ileri aşamasına geçmiş gelişmiş ülkelerde hazır giyim ve tekstil sektörünün imalat sanayi üretimi içindeki payı artmaktadır. Özellikle hazır giyim ticaretinde en önemli ihracat pazarları gelişmiş ülkeler olup bunun

süreceği de beklenilmektedir. Tekstil ve özellikle hazır giyim sektörü, Türkiye gibi yoğun genç nüfusa sahip ülkelerde önemli bir istihdam kaynağı olma özelliğine sahiptir (DTM, 2004:84).

1.2.1. Hazır Giyim İşletmelerinde Bulunan Bölümler

1.2.1.1. Hazırlık

Hazır giyim firmalarında pazar araştırması ürün üretim ve moda ile ilgili olmak üzere üç konuda yapılır. Bunlar; ürünün kullanım sezonu, çeşidi, fonksiyonu ve hitap edilen yaş grubu araştırılarak belirlenir. Üretim olanaklarının, hitap edilen pazarın, ürün için belirlenen maliyet limitlerinin araştırılması yapılır. Ürün kullanım sezonuna ait, moda otoriterlerince moda olması öngörülen renk, kumaş, stil, süsleme ve ilham kaynakları araştırılır. Bu doğrultuda çizim fotoğraf ve yazılı dokümanları toplanır.

Modeli yapılacak ürünün, örnek çalışmaları için gerekli olan kumaş, yardımcı malzeme ve aksesuar temini işlemlerine hazırlık denir. Bu malzemelerin temininden sonra tasarım işlemlerine başlanır.

1.2.1.2. Tasarım

Model geliştirme, kalıp çıkarma, numune dikme ve koleksiyon oluşturma aşamalarını içermektedir. Üretim öncesi hazırlık işlemlerini kapsar.

1.2.1.3. Model Geliştirme

İşletmenin stilist ve modelistleri, ilgili üretim sahasında, bir sonraki sezon için çeşitli modeller geliştirir. Model geliştirme yeni sezon giysilerinin serbest elle resimlerinin çizilmesi ve bu resimlere uygun kumaş temini veya numune kumaş üretimini kapsar. Mevcut kumaşlara göre model yapılabileceği gibi, çizilen modellere göre de kumaş temin edilebilir.

1.2.1.4. Kalıp Çıkarma ve Numune Dikme

Model geliştirildikten sonra kalıp çıkarılır ve numune dikilir. Numune ve kalıpta gerekli düzeltme ve değişiklikler yapıldıktan sonra her modelin kalıpları serilenir. Her bedenini kalıbının ayrı ayrı çizimi ve sistematik büyültüp küçültme (gradasyon) yöntemleriyle serileme yapılabilir. Günümüzde serileme bilgisayar yardımıyla yapılmaktadır.

1.2.1.5. Koleksiyon Oluşturma

Karar verilen model, renk ve desenlerde numune giysiler dikilerek bir koleksiyon oluşturulur. Modellerin maliyetleri, yaklaşık üretim zamanları gibi teknik veriler tespit edilir.

1.2.1.6. Sipariş Toplama

Hazırlanan koleksiyon bir defilede veya bir fuar ile müşterilere tanıtılabilir. Ya da işletmenin pazarlamacısı, toptancı ve perakendecileri dolaşarak koleksiyonu göstererek sipariş toplar.

1.2.1.7. Planlama

Alınan siparişlere göre yapılacak üretimin ve üretim için gerekli olan kumaş, astar, tela ve aksesuar gibi malzemelerin teminini planlaması yapılır. Müşteri taleplerinde olabilecek değişiklikler ile kumaş malzeme temininde çıkabilecek aksaklıklar planlamadaki esneklik ve değişikliklerle ve planlara yapılacak müdahalelerle amaca uygun olarak telafi edilir. Planlama işleminden sonra üretilecek ürünün, birim maliyeti çıkarılır. Bu yüzden planlama verilerinin sağlıklı olması, üretim tarihinde maliyeti yakalamak açısından önemlidir. Planlama ile üretim aşamalarının hangi sürelerde bitirileceği de belirlenir (Yılmaz, 2004: 128-130).

1.2.1.8. Hammadde Deposu

Hazırlanması gereken koleksiyona uygun olarak gerekli kumaş, çeşitli yüklenicilerden uygun fiyata, gereken miktarda temin edildikten sonra hammadde deposuna depolanır. Giysilerde kumaşın dışında iplik, dikiş iğnesi, şerit, tela, düğme, fermuar ve model özelliğine bağlı olarak değişebilecek aksesuarların depolanabileceği yardımcı malzeme depolarına ihtiyaç vardır (Şahinoğlu, 2009: 6).

1.2.1.9. Pastal Planı

Seri üretim yapmak amacıyla üst üste serilmiş ve en az bir kenarı çakıştırılmış kumaş katları bloğuna pastal denir. Konfeksiyonda pastal planı (kesim yerleşim planı) serim katlarının en üstüne serilen ve kumaşın en iyi tasarrufu sağlayacak şekilde nasıl kesilmesi gerektiğini gösteren plandır. Başka bir ifade ile pastal planı; üretilecek modele ait kalıpların, sipariş adetlerine göre düzenlenerek, istenilen kumaş eni genişliğinde, belirtilen yerleştirme kurallarına uyularak en ekonomik şekilde yerleştirilmesiyle elde edilen kesim grafiği olarak ta tanımlanabilir. Pastal planı hazırlarken dikkat edilecek noktalar şunlardır:

- Pastal planı kumaş serimi yapılmadan önce hazırlanır. Aksi takdirde kumaşın serim boyu bilinemez veya yüksek tolerans nedeniyle fire miktarı ve maliyet artar.
- Serimi yapılacak kumaşlardan eni en dar olanın ölçüsü belirlenmeli ve pastal planı bu ölçüye göre hazırlanmalıdır.
- Kalıpların yerleşmesinde düz iplik istikametine (boy, en veya verev) dikkat edilmelidir (MEB, 2006: 3-4).8

1.2.1.10. Pastal Serimi

Üretime alınacak siparişe göre hazırlanacak bir veya birkaç kesim planına dayanılarak yapılır. Bu planların her biri kumaş ve zaman tasarrufu sağlamak amacı ile diğer teknik şartlar çerçevesinde çeşitli birleştirmeler veya ayırmalar ile yapılır. Her plan siparişinin hangi bedenlerden ve hatta modellerden kaçar tane yapılacağını gösterir. Üretim planı ve

programına göre yapılan kesim emrine uygun pastal oluşturmak için, kaba kesim masaları üzerine kumaş serimi yapılır. Serimde önemli olan, kumaşın masa boyunca bir kenarının üst üste çok düzgün serilmesidir (Yılmaz, 2004: 132).

1.2.1.11. Kesim

Hazır giyim işletmeleri kesimhane bölümünde yapılması gereken işler genellikle aşağıdaki gibidir.

- Kesimi yapılacak modellere ait kumaşların kesimhaneye eksiksiz olarak getirilmesini sağlamak,
- Kesimhaneye getirilen kumaşların serim yapılmadan önce kontrolünü yapmak,
- Kesim yerleşim planı hazırlamak,
- Kumaş serme (pastal atma) işlemini yapmak,
- Serimi yapılan kumaşın, kesim yerleşim planına göre kesimini yapmak,
- Kesilen parçaların yüzey alanları içinde gereken işaretlemeleri (cep yeri, pens ucu vb.) yapmak,
- İnce ve küçük parçalar ile eğrisel bölgelerde (kol ve yaka oyuntusu vb.) hassas kesim yapmak (Çileroğlu, 2002: 9-10).

1.2.1.12. Düzenleme (Etiketleme)

Etiketlemenin amacı aynı pastal katındaki elbise parçalarının tek bir elbiseye dikilmesini gerçekleştirmektir. Düzenleme bölümünde üretimi öngörülen kesilmiş giysi parçaları bir bedeni oluşturacak şekilde istenen adetlerde ve cinslerde bir araya toplanarak dikime hazır hale getirilir. Gerekli olan iplik, fermuar, etiket, düğme, astar gibi aksesuar ve yardımcı malzemelerde eksiksiz olarak her tek beden veya beden demetleri içine hazırlanır. Bir bedeni oluşturan kalıp parçalarının kumaşın farklı yerlerine yerleştirilmesinden veya farklı topların

kullanılmasından ya da parçaların karışmasından dolayı giysi birleştiğinde renk farklılıkları oluşabilir. Bu hataya engel olmak için her bir kumaş katına numara verilir. Aynı numaradaki giysi parçalarının birleştirilmesi sağlanarak renk farkından kaynaklanabilecek hataların önüne geçilmeye çalışılır (Şahinoğlu, 2009: 8).

1.2.1.13.Üretim Öncesi Hazırlık

Bir giysiyi meydana getiren tüm işlemlerin belirlenmesi, bunların hangi sıra ve düzende, hangi makine ve yardımcı aletlerle yapılacağı, işlem sürelerinin, saatte kaç adet, kaç çalışanla üretileceğinin saptanmasıdır (Kurumer, 2007: 36-37). Yani dikim işlem basamakları baz alınarak makine parkının yerleştirilmesi aşamasıdır.

1.2.1.14.Dikim İşlemi

Hazır giyim işletmelerinde üretim hızını ve kapasitesini belirleyen temel işlem dikimdir. Kullanılan dikiş makinelerinin cinsleri, sayıları ve hızları üretim kapasitesini belirler. Dikiş işlemi bunun yanında giysinin kalitesini ve dayanıklılığını belirlemektedir. Dikim sırasında uygulanan dikim işlemine göre çeşitli makineler kullanılarak, düz dikiş, zincir dikiş, overlok gibi değişik dikiş türleri uygulanır. Hazır giyim üretiminde kullanılan makineler daha seri ve daha çok iş üretme sistemi ile imal edilmeleri amaçlanmış, her makinenin tek tip iş yapması hedeflenmiştir (Özdemir, 2007: 53).

1.2.1.15.Ütüleme İşlemi (Son Ütü)

Buhar, ısı ve basınç etkisi ile tüm elbise ve ürünlerin mevcut buruşukluklarını gidermek için ütü işlemi yapılır. Ütü işlemi ile elbise istenen son şekline getirilir. Ütü etkisinin kalıcılığı; ütü sıcaklığına, kumaşın cinsine, baskı derecesine ve bunların tatbik süresine bağlıdır (Yılmaz, 2004: 136).

1.2.1.16.Son İşlemler

Ütü işlemi tamamlanan giysiler sevk edilmeden önce son bir kontrolden geçirilerek hatasız olarak müşteriye ulaştırılmaya çalışılır. Gerekli düzeltmeler yapılır, satış etiketleri takılır, poşetlenir ve depoya alınır (Şahinoğlu, 2009: 9).

1.2.1.17.Sevkiyat

Depodaki mallar sevk raporuna göre uygun renk, beden ve adetlerde bir araya toplanır. Bunlar askılanır veya kolilenir, daha sonra alınan siparişlere göre sevkleri yapılır (Kurumer, 2007: 39)

1.2.2. Hazır Giyim İşletmeleri Personelinde Olması Gereken Bilgi Ve Beceriler

Küreselleşen dünyada her şey hızla değişmekte ve insanlar yeniliklere ayak uydurmak için teknolojinin nimetlerinden yeterince faydalanmaktadır. Eskiden bir yerde keşfedilen bir yeniliğe aylarca ulaşamamaktayken, günümüzde hemen herkes yeni bilgiye dünyanın neresinde olursa olsun hızla ulaşabilmektedir. Dünyada yeniliklere ayak uydurabilenler ayakta kalmakta, ayak uyduramayanlar ise yok olmak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle insanlar yaptıkları işlerde yenilikleri ve kendisini geliştiren süreçleri takip etmekte, yaptıkları işlerde de bu bilgilerden yararlanma yoluna gitmektedir.

Bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri için iyi bir eğitime ihtiyaçları vardır. Bu sayede yeniliklere ayak uydurmakta sıkıntı çekmeden, ülkelerinin, toplumlarının ve çalıştıkları işletmelerin sağlıklı bir şekilde örgütlenebilmelerine olanak sağlayacaklardır (Şahinoğlu, 2009: 1).

Eğitim sayesinde kaliteli ve kalifiye eleman yetiştirmek mümkün olmakta bu sayede verimli işler yapılmasına olanak sağlanmaktadır. Günden güne artan insan ihtiyaçları karşısında iş verimliliği zorunlu bir hal almıştır. Dünyada hammadde üretimi düşmekte, dolayısıyla gelecekte insanların sıkıntı çekmesi ve üretimde sorunlar yaşamasına sebep olacak durumların ortaya çıkması kaçınılmaz görünmektedir (Anonim, 2013: 7).

Ülkeler arası işgücü verimliliği karşılaştırıldığında çok geniş farklar vardır. Örneğin Türkiye'deki işgücü verimliliği ABD ve Almanya'daki işgücü verimliliğinin kabaca dörtte biridir. Bu farklar o ülkedeki işçilerin çalışkanlıkları veya tembelliklerinden ziyade ülkelerin ekonomik gelişmişlikleri, teknoloji düzeyleri ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Fakir ülkede günlük çalışma saati daha fazla olan bir işçinin verimliliğinin ve gelirin zengin ülkede daha az çalışan bir işçiden az olmasının sebebi; teknoloji ve eğitim düzeyi, işkolu, iş süreçleri, yönetim kalitesi (devlet, şirket, üniversite, STK...) siyasi ve ekonomik istikrar, vb. diğer faktörlerdir (Kenar, 2005). Hazır giyim sektörü yoğun emek gerektiren bir üretim sektörü olmakla birlikte, deneyimsiz ve niteliksiz iş gücünün sektörde istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla hazır giyim endüstrisinde iyi eğitilmiş iş gücü önemli bir faktör olmaktadır (Fer, 1999: 3).

Son yıllardaki teknolojik değişim ve gelişmeler tüm işletmelere olduğu kadar hazır giyim işletmelerine de yansımıştır. Bu yansımaların sonucu olarak kalifiye eğitim ihtiyacı günümüzün en önemli gerekleri arasında yer almaktadır. Gelişen teknoloji ve sosyo-ekonomik değişmelerin gerisinde kalan örgün eğitimin kazandırdıkları ile iş yaşamında gereksinim duyulan bilgi, beceri ve davranışlar arasındaki fark gittikçe büyümektedir. Hazır giyim alanındaki teknolojik değişim ve gelişmeler, hali hazırda sahip bulunan becerilerin yetersiz duruma düşmesine neden olmaktadır. Tabi ki bu değişimlerden en çok etkilenen, üretimin en önemli unsuru olan çalışanlardır. Buradaki etkilenme, hazır giyim işletmelerinin en önemli üretim faktörü olan çalışanların eğitimi üzerine eğilmeyi gerekli kılmaktadır (Akmeşe, 2007: 36).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Hazır giyim, Deri ve mamülleri kapsamına giren sektörlerde Ulusal Meslek Standartlarının hazırlanması için İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri'ni (İTKİB) yetkilendirmiştir. İTKİB iş yeterliliği ölçümünden geçmiş ve ulusal/uluslararası kurumlarca personel belgelendirme akreditasyonu olan kuruluşların verdiği sertifikalı elemanlar ile

sektörde iş alımlarını verimli kılmak ve serbest dolaşımın kurallarını sektör gerçekleri ile belirlemek üzere meslek standartları çalışmalarını yürütmektedir.

İTKİB ve MYK arasında 23 Ocak 2009 tarihinde imzalanan protokol kapsamında;

- Dokuma–Örme Hazır giyim,
- Deri Hazır giyim,
- Kürk Hazır giyim,
- Ayakkabı,
- Çorap,
- Saraciye,
- İç giyim,
- Yarı Mamul Deri,
- Triko

sektörlerine ait ana ve alt mesleklerde İş Yeterliliklerine dayalı Ulusal Meslek Standartları hazırlanmaktadır (http://www.itkib.org.tr/egitim/meslek_standartlari/MeslekStandart.htm).

1.2.2.1.Resmi Gazetede Yayınlanan Ulusal Meslek Standartları

	MESLEKLER	AVRUPA YETERLİLİK ÇERÇEVESİ (AYÇ) REFERANS SEVİYELERİ
1	Kompleci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	3
2	Kompleci (Yuvarlak Örme Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	3
3	Model Makineci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	4
4	Model Makineci (Yuvarlak Örme Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	4
5	Kadın Giyim Modelisti	5
6	Erkek Giyim Modelisti	5
7	Çocuk Giyim Modelisti	5
8	İç Giyim Modelisti	5
9	Modelist	4
10	Deri Model Makineci	4
11	Deri Ayakçı	3
12	Deri İşlenti Operatörü	4
13	Deri Yaş İşlenti Sorumlusu	5
14	Deri Kuru İşlenti Sorumlusu	5
15	Deri Bitim İşlemleri (Finisaj) Sorumlusu	5
16	Kesimci (Deri/Kürk Hazır Giyim)	4
17	Kesimci (Saraciye)	3
18	Kesimci (Ayakkabı)	4

19	Remayözcü (Düz Örme Hazır Giyim)	3
20	Ütücü	3

http://www.itkib.org.tr/egitim/meslek_standartlari/MeslekStandartResmiGazete.htm

Meslek Standartları aşağıdaki başlıklar altında hazırlanmıştır;

1.2.2.3.Meslek Tanıtımı

1. Meslek Tanımı

2. Mesleğin Uluslararası Sınıflandırma Sistemlerindeki Yeri

3. Sağlık, Güvenlik ve Çevre ile İlgili Düzenlemeler
4. Meslek ile İlgili Diğer Mevzuat
5. Çalışma Ortamı ve Koşulları
6. Mesleğe İlişkin Diğer Gereklilikler

1.2.2.4.Meslek Profili

1. Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri
2. Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipman
3. Bilgi ve Beceriler
4. Tutum ve Davranışlar

1.2.2.5.Ölçme, Değerlendirme Ve Belgelendirme

İşletmelerin eleman alımlarında ilgili kurumlarca yapılmış meslek standartlarını inceleyerek değerlendirme yapmaları objektif ve doğru kararlar almasında faydalı olacaktır. İş başvurusu yapan engelli bireyler için mesleki gereklilikler, görevler, işlemler ve başarım ölçütleri, kullanılacak araç, gereç ve ekipman, bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışların belirlenmesi için meslek standartlarından faydalanmak gerek birey gerek işletme için verimli sonuçların alınmasında büyük önem taşıyacaktır.

Bu çalışmada Hazır Giyim Sektöründe engelli bireyler için sağlanan istihdam imkanları ve engelli bireylerin engellerine göre işe yerleştirilmesinde dikkat edilen kriterler incelenmiştir.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı Hazır Giyim Sektöründe engelli bireyler için sağlanan istihdam imkanlarını ve engelli bireylerin engellerine göre işe yerleştirilmesinde dikkat edilen kriterleri incelemektir. Araştırmanın verileri Ankara ilinde faaliyet gösteren hazır giyim işletmelerine anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Anket formu yardımıyla toplanan veriler değerlendirilerek yorumlanmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma ; Ankara ili ile sınırlandırılmış, hazır giyim sektörünün yoğun olduğu Balgat ve Sitaler bölgesinde bulunan 30 işletmeye uygulanmıştır.

Çalışma kapsamında, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Uygulanan ankette 1 tane açık uçlu, 3 tane kapalı uçlu olmak üzere toplam 4 soru kullanılmıştır. Anket kontrol edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra örneklem gruplarına uygulanmıştır. Uygulanan anketlerde çeteleme işlemleri yapılarak frekansları saptanmış ve yüzdeleri hesaplanarak, çizelgeler halinde araştırma sonuçları bölümünde sunulmuştur.

Anket yardımıyla toplanan veriler aşağıda yer alan tablolarda değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Tablo1. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre Büyüklük Durumları

Seçenekler		
	f	%
Küçük Ölçekli (1-50)	18	60
Orta Ölçekli (51-150)	4	13.3
Büyük Ölçekli (151 ve Fazlası)	8	26.6
Toplam	30	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan işletmeler, istihdam ettikleri işçi sayıları açısından değerlendirildiklerinde; işletmelerin % 60’ının küçük ölçekli, % 13.3’ ünün orta ölçekli, % 26.6’sının ise büyük ölçekli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşletmelerde Engelli Birey Çalıştırma Durumları

Seçenekler	Evet		Hayır	
	f	%	f	%
	8	26.6	22	73.3
Toplam	30	100	30	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan işletmelerin, istihdam ettikleri engelli işçi sayıları incelendiğinde; işletmelerin % 26.6’sının engelli birey çalıştırdıkları, % 73.3’ ünün ise engelli işçi istihdam etmedikleri belirlenmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İşletmelerde Engelli Bireylerin İstihdam Edilememe Durumları

SEÇENEKLER	f	%
İş başvurusu yapmamaları	16	53.3
İş için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamaları	5	16.6
Performanslarının düşük olması	9	30
Motivasyonlarının düşük olması	0	0
Diğer (Belirtiniz)	0	0
Toplam	30	100

Tablo 3'te araştırmaya katılan şletmelerde, engelli bireylerin istihdam edilememe nedenleri incelendiğinde; şletmelerin %53.3'ünün en yksek oranla engelli bireylerin iř başvurusu yapmadıklarını belirtirlerken, % 16.6'sının en dűřk oranla, engelli bireylerin iř için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan şletmelerde Engelli Bireylerin alıştıkları Birimler

SEÇENEKLER	F	%
Muhasebe	3	37.5
Pazarlama	-	-
Planlama	-	-
Modelhane	-	-
Kesimhane	-	-
Dikimhane	-	-
Ütü	-	-
Paketleme	2	25
Kalite Kontrol	1	12.5
Depo	2	25
Toplam	30	100

Tablo 4'te araştırmaya katılan şletmelerde, engelli bireylerin çalıştıkları birimler incelendiğinde; şletmelerde engelli bireylerin %37.5 oranla muhasebe biriminde çalıştıkları, % 25 oranla paketleme ve depolama bölümünde çalıştıkları ve % 12.5 oranıyla da kalite kontrol bölümünde çalıştıkları belirlenmiştir. Yapılan araştırmada şletmenin diğer birimlerinde engelli bireylerin istihdam edilememesi; bireylerin engel türlerinin çalışma şartlarına uygun olmamasından dolaydır.

4.SONUÇ ve ÖNERİLER

Engellilerin çalışma yaşamlarında yaşadıkları sorunlar eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. İstihdam öncesi eğitim, mesleki eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunamayan engelliler vasıfsız olmaları nedeniyle ya istihdam edilememekte ya da düşük ücretli, basit, uzmanlık gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedirler. Fiziksel çevrenin ve ulaşım sistemlerinin engellilere uygun tasarlanmaması engellilerin toplumsal yaşamda yer almalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden yeterince faydalanamamış engelliler ise çalışma güçlerini yitirdikleri için işgücü piyasasında yer alamamaktadırlar (Yılmaz, 2005).

Araştırmaya katılan işletmelerde engelli birey çalışma oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi; eğitim yetersizliği vs. olup eğitime gereken önemin verilmesi, engelli bireylere destek olunarak topluma kazandırılmaları önerilmektedir. İşletmelerin bu konuda bilinçlendirilerek kurum içi eğitimlere ağırlık verilmesi gerekliliği vurgulanmalıdır.

Engellilerin ihtiyaçlarından yola çıkarak örgütün sosyal ve yasal sorumlulukları göz önüne alınmalıdır. Toplumun diğer kesimlerine göre dezavantajlı insanların hak temelli yaklaşımla toplumun yaşadığı, çalıştığı, dinlendiği ve eğlendiği tüm ortak alanlarda çözümler üretilmelidir. Çalışan engelli "Yeti kayıplı" personelin iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerine çalışmalar yapılarak bu personelin hak ettiği yerlere ulaşmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKMEŞE, M. (2007) "Konya, Ankara ve Denizli'de bulunan hazır giyim işletmelerinde hizmet içi eğitimin yeri, önemi ve bu alanda yapılan uygulamaların değerlendirilmesi", Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi.
- ALTAN, Ö.Z (1976) "Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları", Eskişehir Ticari İlimler Akademisi, No. 146/90, Eskişehir.
- AYDIN, Y. (1991) "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği", (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1991.
- AYTAÇ, S. (1993) "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı", Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktive Merkezi Yayınları", Sayı 2.
- Anonim (2013) "Ege tekstil ve hammaddeleri ihracatçıları birliği 2012/2013 dönemi çalışma raporu",
http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.egelihracatcilar.com%2FUyeDuyuruSistemiEkler%2F2013%255C4%255C503750785201343132627%255CTekstilCalismaRaporu%25202012-2013_00003609.doc&ei=JN-qUpD0KsGthQeHrIGQDA&usg=AFQjCNERCOufQqIJQR7eKzOhhCOunWXFkQ
- BÜYÜKHVELVACIGİL, T. (2009) "TSE Başkanı", *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, (Nisan).
- ÇAKIR, B. (2006) "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- ÇİLEROĞLU, B. (2002) "Hazır giyim Üretiminde Kesimhane ve Kesim Bilgileri", İstanbul: Yapa Yayınları.
- DTM (Dış Ticaret Müsteşarlığı) (2004) "Tekstil- Hazır Giyim Deri ve Deri Mamülleri Sektör Raporu", Yayın Yeri: Ankara.

- ERDİKEN, B. (2005) "Anadolu Üniversitesi Engelliler Yüksek Okulundan Mezun Olmuş işitme Engelli Öğrencilerin İstihdam, İş Durumu ve Ayrımcılık", Öz-veri Dergisi, Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı, Sayı 1, Ankara.
- FER, S. (1999) "Hazır giyim endüstrisinde modelist, makastar, makineci ve ütücü mesleklerinde çalışan işgücününün mesleki yeterliklerinin belirlenmesi ve yeterliklere dayalı bir program modeli", Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- I.ÖZÜRLÜLER ŞURASI, (1999) Çağdaş Toplum Yaşam Ve Özürülüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, Ankara.
- KARADUMAN, M. (1988) "Türkiye'de Sakatların İstihdamı", İstihdam Dergisi, Sayı.3.
- KUT, S. (1981) "Sakatlıklar ve Sosyo-Ekonomik Önlemler", Halk Sağlığı ve Sakatlıklar Sempozyumu, S.50, Ankara.
- KUTAL, M. (1978) "Sosyal Hukuk ve Uygulaması", İktisat ve Maliye Dergisi, 25.
- KURUMER, G. (2007) "Konfeksiyon üretimi ve teknolojisi", İzmir: Printer Ofset Matbaacılık.
- MEŞHUR, ALKAN F. (2006) "Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma Modellemesi Ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi", (Doktora Tezi), Konya.
- MEB. (2006) "Giyim üretim teknolojisi pastal planı I. Ankara", Milli Eğitim Bakanlığı, MEGEP.
- Özdemir, G. (2007) "Hazır giyim sanayinde kullanılan teknolojilerin verimliliğe etkisinin değerlendirilmesi", Adana: Çukurova Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZNANECİ, M. (2008) "Herkes İçin Ulaşılabilirliğin İyileştirilmesi Örnek Uygulama Rehberi", Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.
- ŞAHİNOĞLU, M.A. (2009) "Hazır giyim sektöründe üretim hatalarının giderilmesine yönelik bir hizmet içi eğitim programı geliştirme", Ankara: Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi.
- SEÇKİN, H. (1978) "Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu", Yasa HD. 1.

ŞENOL, C. (İlkbahar 2009) “Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü”, G m ruk Dünyası Dergisi, 61,11.

UŞAN, M.F. (1997) “İŞ Hukukunda Sakat İstihdamı”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

YILMAZ, Z. (2001) “Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de  z rl lerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları”,  z rl ler Uzmanlığı Tezi, Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

YILMAZ, S. (2004) “Tekstil bilgisi ders kitabı”, Denizli: Bilal Ofset Matbaacılık.

http://www.itkib.org.tr/egitim/meslek_standartlari/MeslekStandart.htm , eriŐim tarihi 01.08.2014.

<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> , eriŐim tarihi 01.08.2014.