

**Korumadan
Ayrılan Bireylerin
İstihdam
Olanaklarının
Değerlendirilmesi
Çalıştayı
SONUÇ RAPORU**

1

8

ÖNSÖZ

Korumadan ayrılan bireylerin hayata eşit ve güçlü bir şekilde atılmalarının en önemli sac ayakları iyi eğitim ve iyi bir iştir. Hayat Sende Gençlik Akademisi Derneği olarak tüm çalışmalarımızı bunun bilinciyle yapılandırıyoruz.

Bu doğrultuda, geçmiş dönemde koruma altında yetişen gençlere yönelik olarak gerçekleştirdiğimiz eğitim, iş, burs, staj, kamp ve mentorluk projelerinin yanı sıra, korumadan ayrılan bireylerin karşılaştığı sorunları analiz etmek, farklı kurumların sürece bakış açılarını ele almak, karşılaşılan sorunlarla ilgili kapsamlı bir farkındalık oluşturmak amacıyla Korumadan Ayrılan Bireylerin İstihdam Olanaklarının Değerlendirilmesi Çalıştayı'nı gerçekleştirdik. Çalıştayda emeği geçen ve gönüllülüğün gücünü gösteren tüm arkadaşlarıma içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Oldukça uzun bir çalışma sürecinin ardından gerçekleştirilen çalıştayın önemli bir farkındalığa vesile olacağına inanıyoruz. Oluşturulacak farkındalıkla korumadan ayrılan bireylerin eşit ve güçlü bir şekilde hayata atılacaklarını biliyoruz.

Çalıştaya katılan tüm kurumların temsilcilerine katkılarından dolayı ayrıca teşekkür ediyorum.

Çalıştayın düzenlenmesi kadar sonuçlarının yaygınlaştırılmasının da önem taşıdığını biliyor, oluşturulacak her farkındalığın çocukların hayatında önemli katkılar sunacağına inanıyorum. Siz bu satırların okuyucularından da korumada yetişen bireylerin hayatına katkı sunmanız amacıyla bu süreçte katkılarınızı bekliyorum.

Bu vesileyle hepinize saygılarımı sunuyorum.
Saygılarımla,

Mustafa DİKYAR
Yönetim Kurulu Başkanı
Hayat Sende

1.İÇİNDEKİLER

İçindekiler	2
Kısaltmalar	3
Hayat Sende Derneği	4
Korumadan Ayrılan Bireylerin İstihdam Olanaklarının Değerlendirilmesi Çalıştayı	5
Yöntem	7
Mevcut Durum	8
Dünyadan İyi Örnekler	10
Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri	11
Mevzuat	11
Eğitim Kazanımları	15
Farkındalık	16
İş Hayatına Uyum Süreci	17
İzleme ve Takip Mekanizmaları	18
Çalıştaya Katılım Sağlayan Kurum ve Kuruluşlar	23
Çalıştay Koordinasyon Ekibi	24

2.KISALTMALAR

ASPBB

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

ASPiMAile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
İl Müdürlüğü**JCI**

Genç Liderler ve Girişimciler Derneği

İŞKUR

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KOBİ

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

KOREV

Koruyucu Aile, Evlat Edindirme Derneği

KOSGEBKüçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme
ve Destekleme İdaresi Başkanlığı**KPSS**

Kamu Personeli Seçme Sınavı

SHU-Der

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği

SGK

Sosyal Güvenlik Kurumu

STK

Sivil Toplum Kuruluşu

STÖ

Sivil Toplum Örgütü

TDV KAGEMTürkiye Diyanet Vakfı Kadın Aile ve
Gençlik Merkezi**TYÇ**

Toplum Yararına Çalışma

3.ÇALIŞTAYI DÜZENLEYENLER

3.1.HAYAT SENDE DERNEĞİ

3.1.1. KURULUŞ VE KISA GEÇMİŞ

Hayat Sende Gençlik Akademisi Derneği, devlet korumasında yetişmiş bir grup idealist genç tarafından 2007 yılında Türkiye'nin başkenti Ankara'da kuruldu. Hedef kitlesi, devlet koruması altındaki çocuk ve gençler ile kurum bakımından çıkanlar olan derneğin temel stratejileri şöyledir:

- Koruma altındaki çocuk ve gençlerin, hayata eşit ve güçlü adımlarla atılmaları için insan kaynakları değerlerini yükseltmek,
- Bu çocuk ve gençlere ilişkin medya ve toplumdaki olumsuz ayrımcı söylemlerle mücadele etmek,
- Lobicilik ve savunma faaliyetleriyle bu çocuk ve gençlerin haklarını savunmak.

Hayat Sende, çalışmalarıyla iki defa Türkiye'nin "Fark Yaratıcılar"ından seçildi. Ayrıca Hayat Sende'nin içinde yetişen gençler dört defa Bilgi Genç Sosyal Girişimcilik Ödülleri'ne layık bulundu. Hayat Sende Gençlik Akademisi'nin kurucusu, Uluslararası Genç Liderler ve Girişimciler Derneği JCI tarafından "Dünyanın En Başarılı On Genci"nden biri seçildi. Dernek, aynı zamanda, dünyanın önde gelen sosyal girişimcilik ağı Ashoka Vakfı tarafından destekleniyor.

3.1.2. VİZYON, MİSYON VE TEMEL DEĞERLER

Vizyon: Devlet koruması altında yetişen çocuk ve gençlerin hayata sevgi dolu ailelerde eşit ve güçlü bir şekilde atıldığı bir dünya

Misyon: Koruma altındaki çocuk ve gençler ile korumadan ayrılan gençlerin hayatlarına yenilikçi çözümler getirmek

Temel Değerler

Partilerüstülük

Şeffaflık – Hesap verebilirlik

Eşitlik ve Ayrımcılık yapmama

Hak temellilik

Yenilikçilik ve Çözüm odaklılık

4.KORUMADAN AYRILAN BİREYLERİN İSTİHDAM OLANAKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ ÇALIŞTAYI

Ülkemizde çocuk yuvası, çocuk evi, sevgi evi, yetiştirme yurdu, çocuk destek merkezlerinde ve koruyucu aile modelinde 18 bin çocuk ve genç korunup bakılmaktadır. Her yıl ortalama 1.200 genç korumadan ayrılmakta ve hayata atılmaktadır. Söz konusu bireylerin hayata uyumu için 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinde kamu kurumlarında istihdam edilme olanakları ve özel sektörde istihdamları durumunda 5 yıl boyunca SGK priminin devlet tarafından karşılanması olanağı bulunmaktadır. Kamu kurumlarında işe yerleşme süreçleri 3-4 yıl sürebilmekte, bu zaman zarfında gençler farklı sorunlarla yüz yüze kalabilmektedir. Özel sektörde bulunan prim avantajının ise; 6518 sayılı kanunda yer almasına rağmen, ikincil mevzuatının çıkarılmaması dolayısıyla halen uygulaması bulunmamaktadır.

Devlet korumasında yetişen gençlerin istihdamına ilişkin pek çok sorun bulunmaktadır. Bu sorunların tam olarak belirlenmesi ve çözüm üretilmesi amacıyla Hayat Sende Derneği tarafından konu ile ilgili kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve kanun kapsamında işe yerleştirilen gençlerin katılımıyla 13 Ocak 2017 tarihinde 'Korumadan Ayrılan Bireylerin İstihdam Olanaklarının Değerlendirilmesi Çalıştayı' gerçekleştirilmiştir. Sorunların çözümü için gerçekleştirilen grup çalışmasında altı ana başlık üzerinden sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmıştır. Bu ana başlıklar 'İzleme ve Takip Mekanizması, Eğitim Kazanımları, İş Hayatına Uyum Süreci, Farkındalık, Mevzuat ve Başlıklandırılmayan Diğer Sorunlar' olarak belirlenmiştir.

3413 sayılı Kanun ile işe yerleştirme ve iş hayatlarına devam süreçlerinde koruma altındaki gençlerin yaşadığı problemlerle ilgili bazı tespitlerde bulunulmuştur. Bunlar

- Bu kanun kapsamında başvuruda bulunanların, koruma kararlarının kaldırılması sonrasında işe yerleştirilme süreçlerinin uzun zaman alması sebebiyle gençlerin boşlukta kalması,
- İş hayatına dair yeterli uyum sürecinin olmaması,
- Çalışma hayatı ile ilgili gerekli çalışmaların yapılamaması ya da gençlerin katılımının sağlanamaması,
- Devlet kurumunda çalışmaya başlamış olan kişilerin yeterli takibinin yapılamaması,
- Gençlerin işe devamlılığının sağlanamaması ve müstafi sayılarak işten ayrılmaları,
- Bazı gençlerin kurum bakımından ayrıldıktan sonra düzenli, güvenli ve sağlıklı bir ortamda barınma konusunda sorun yaşamaları,
- İş hayatında etiketlenme ile karşı karşıya kalmaları,
- Özel sektörde istihdam hususunda mevzuat bulunmasına rağmen yeterli istihdamın sağlanamaması.

Belirlenen bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur. Bunlar

- İstihdam öncesi ve sonrası gerekli izleme, değerlendirme ve psiko-sosyal destek, bireylere nitelikli meslek elemanları aracılığıyla sunulmalı,
- Korumadan ayrılan bazı bireylerin kamu kurumlarına karşı ön yargısı bulunması halinde izleme ve destek noktasında sivil toplum kuruluşlarından destek alınmalı,
- Bireylerin eğitim hayatının devamı amacıyla, gençler koruma altındayken ve korumadan ayrılma süreçlerinde mentorluk programları ile desteklenmeli,
- Bireylerin ihtiyaç duyduklarında destek mekanizmalarından nasıl yararlanacaklarının bilgilendirilmesi sağlanmalı ve bunun için gerekli ve işleyen destek mekanizmaları oluşturulmalı,
- Müstafilik sorununu çözmek amacıyla gençlere hak ve sorumlulukları işe yerleştirme öncesinde ve sürecinde anlatılmalı, gençlerin takibi yapılmalı, gencin istihdam edildiği kuruluşla iş birliği sağlanmalı,
- Barınma hususunda yerelde uygulanan güzel ve etkili uygulamalar genele yaygınlaştırılmalı,
- Özel sektörde istihdamın artırılmasına yönelik özel kurumlara ve korumadan ayrılan bireylere yönelik farkındalık çalışmaları artırılmalı,
- Özel sektör ile gençler arasında ara buluculuğu İŞKUR yönetmeli,
- Koruma altında bulunan gençler istihdam, barınma ve eğitim konularında güncel bilgilerden haberdar edilmeli ve yönlendirilmeli,
- Kamu ve sivil toplum kuruluşlarının birbirlerine karşı ön yargıları kaldırarak iş birliği içinde çalışması sağlanmalıdır.

Korumadan Ayrılan Bireylerin İstihdam Olanaklarının Değerlendirilmesi Çalıştayı çerçevesinde konunun farklı paydaşlarının katılımıyla birlikte altı konu başlığı altında korumadan ayrılan bireylerin istihdam konusunda yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri bütünsel bir bakış açısıyla birlikte detaylı bir şekilde '*Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri*' başlığı altında sunulmuştur.

4.1. YÖNTEM

Korumadan Ayrılan Bireylerin İstihdam Olanaklarının Değerlendirilmesi Çalıştayı, korumadan ayrılan bireylerin istihdam edilme süreci öncesi, sonrası ve istihdam sürecinde yaşadıkları güçlükleri belirlemek ve olası çözümleri üretmek amacıyla, alanında uzman kişiler ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda konuya ilişkin sorun alanlarının ve çözüm önerilerinin belirlenmesi, raporlaştırılması, bu raporun bastırılması, katılım gösteren kurum ve kuruluşlara dağıtılması, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine aktarılması sağlanacaktır. Bu sayede, hem koruma altında yetişen bireylerin istihdam sürecinde karşılaştıkları sorunlar hakkında önemli bir farkındalık oluşturulması hem de kamu kurum ve kuruluşlarına sorunların yanı sıra etkili çözüm önerilerinin ulaştırılması sağlanacaktır.

Çalıştayı yöntemi belirlenirken çocuk koruma alanında uzman STK'ların, ağların ve yine konuyla ilgili kamu kurum ve kuruluşların tespit edilmesi ile sürece başlanmıştır. Ardından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına resmi yazı ile, STK'lara ise e-posta ve telefon yolu ile ulaşılarak ilgili kişiler davet edilmiştir. Ayrıca Hayat Sende Derneği web sitesinde yer alan bireysel başvuru formu ile katılımcılar davet edilmiştir.

Katılımcıların fikirlerini özgürce ifade edebilmesi için sivil ve rahat kıyafetler giymesi konusunda yönlendirme yapılmış, ayrıca çalıştayı bir cumartesi günü yapılması sağlanmıştır. Çalıştayı mekanı olarak grup çalışmalarına uygun olan Ankara – Bestekar'da bulunan Best Western 2000 Otel seçilmiştir.

Çalıştayı, klasik bir sempozyum ya da panel şeklinde değil; tüm katılımcıların fikirlerini özgürce ifade edebileceği, katılımıcılığın, paylaşımın, sinerji ve ağ ilişkilerinin ön planda tutulduğu bir biçimde yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilk önce katılımcıların kendilerini tanıtmaları istenmiştir. Çalıştayda moderatörlük Cumali ÖZTÜRK tarafından gerçekleştirilmiştir. Hayat Sende Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa DİKYAR tarafından Hayat Sende Derneği'nin varlık nedeni ve çalıştayı hedefleri üzerine bir konuşma gerçekleştirilmiştir. Hayat Sende Derneği Savunuculuk Birimi sorumlusu Şeyma LAÇINKAYA tarafından Hayat Sende Derneği'nin tarihçesi, yaptığı çalışmalar ve çalıştaya hazırlık sürecinde yurt dışında bulunan STK'lardan elde edilen kaynaklara ilişkin sunum yapılmıştır. Ardından ASPB'den Sayın Mürüvvet BAYRAK tarafından koruma altında bulunan bireylere sunulan istihdam hizmetleri, kanuni dayanakları ve istihdam oranlarının mevcut durumu aktarılmıştır. Son olarak İŞKUR Genel Müdürlüğü'nden Tufan KARA tarafından İŞKUR'un sunduğu istihdam olanakları, meslek edindirme kursları ve başvuru şartları hakkında sunum gerçekleştirilmiştir.

Sunumların ardından sorun alanlarının belirlenmesi için altı farklı masaya kartlar dağıtılmış ve uzmanlardan korunmadan ayrılan bireylerin karşılaştıkları en önemli sorunları kartlara yazmaları istenmiştir. Sorunların ifade edildiği kartlar raportörlerin katkısıyla gruplandırılmış ve belirlenen gruplar üzerine masalar oluşturulmuştur. Belirlenen konu başlıklarına göre, farklı kurumlardan gelen katılımcıların görüş alışverişini sağlamak amacıyla aynı masada yer almaları sağlanmıştır. Oluşturulan masalarda, katılımcılarla belirlenen ve gruplanan sorunlara ilişkin bir saatlik çözüm önerilerinin ele alındığı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Raportörler masalarda sorun ve çözüme yönelik fikirleri raporlamış, grubun daha verimli sonuçlar elde etmesi için sorunlarla yönlendirmelerde bulunmuştur. Daha sonra her grup tarafından belirlenen sözcüler sorunlara getirilen

çözüm önerilerini on beş dakikalık sunumlar halinde katılımcılarla paylaşmıştır.

Çalıştayın son bölümünde katılımcıların dilek ve temennilerini yazarak dile getirmesi istenmiştir. Çalıştay sonuç raporu ve takip eden adımlar hakkında da katılımcılara bilgilendirme yapılmıştır. Son olarak çalıştay aile fotoğrafı çekilerek çalıştay sonlandırılmıştır.

4.2. MEVCUT DURUM

2828 sayılı Kanunun Ek 1'inci maddesi, 02 Mart 1988 tarihli ve 19742 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunda yer alan madde, reşit oluncaya kadar korunma ve bakım altında kalan kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesi için kadro ayrılmasını içermektedir. "Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük" ise 02 Mart 1995 tarihli ve 22218 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup 2017 yılında kaldırılmıştır. Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında tanınan istihdam hakkının kullanımına ilişkin yönetmelik, 12 Haziran 2014 tarihli ve 29028 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2828 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinde bu haklardan yararlanacak kişiler; "Bu Kanun veya 5395 sayılı Kanun uyarınca haklarında korunma veya bakım tedbir kararı alınmış olup fasılalı olarak geçen yararlanma süreleri dahil iki yıldan az olmamak üzere, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın sosyal hizmet modellerinden (kurum bakımı, koruyucu aile, sosyal-ekonomik destekle aile yanında bakım) yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibarıyla bu hizmetlerden yararlanmaya devam edenler" olarak tanımlanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının bu konuda bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından hangi statüde olursa olsun serbest kadro ve pozisyonları toplamının binde biri, bu madde kapsamında istihdam edilecekler için ayrılır ve her yıl belirtilen oranda kişi istihdam edilir. Serbest kadro ve pozisyon toplamının binden az olması halinde dahi kamu kurum ve kuruluşlarında en az bir hak sahibi istihdam edilir. İşe yerleştirmede öncelik sırasıyla, lisans, ön lisans ve ortaöğretim mezunlarına verilir. Bu maddede belirtilen istihdam hakkından yararlanacak kişilerin yerleştirilmesinde, Devlet memurluğuna alınacaklar için yapılacak merkezi sınav sonuçlarının (KPSS) kullanılması esastır. Ancak öğrenim durumu itibarıyla yapılacak merkezi sınava giremeyeceklerin yerleştirilmelerinde kura usulü uygulanır. Bu madde kapsamına girenlerin yerleştirilmeleri; ortaöğretim ve daha üst öğrenim mezunları için memur unvanlı kadrolara, diğer öğrenim mezunları için ise yardımcı hizmetler sınıfında yer alan kadrolara Devlet Personel Başkanlığınca yapılır veya yaptırılır.

2016 yılında 2768 kişinin ataması yapılmıştır. 2224 kişi işe başlamıştır. Adli sicili nedeniyle işe başlatılamayan 248, sağlık raporu nedeniyle işe başlatılamayan 6, askerde olup işe başlayamayan 47, atanmış olup müracaat etmeyen 110 kişi bulunmaktadır.

Bu madde ile sağlanan istihdam hakkından sadece bir kez yararlanılabilir. Kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonlara her ne surette olursa olsun yerleştirilenler bu

maddede verilen hakkı kullanmış sayılır.

Birinci fıkra kapsamına giren kişilerin özel sektörde çalıştırılmaları halinde, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81'inci maddesine göre ödenmesi gereken ve aynı Kanunun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, kısa vadeli sigorta kolları primi ve genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre ödenmesi gereken işsizlik sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesinin tamamı sigortalının işe giriş tarihinden itibaren beş yıl süre ile Hazine tarafından karşılanır. Sosyal Güvenlik Kurumu ile bu konuda çalışmalar devam etmektedir.

Korunma ve bakım altındaki gençlerin reşit olarak veya akademik yaşamlarını tamamlamaları ile kuruluş bakımından ayrılmalarından sonra istemeleri halinde bir yıl içerisinde 3'er aylık sürelerle izleme ve rehberlik çalışmaları, en son ayrıldıkları sosyal hizmet modelinden görevlendirilen meslek elemanı tarafından yapılmaktadır. Reşit olarak kurum bakımından ayrılan gençlerin izlenmesi ve ihtiyaç duyulan rehberlik çalışmaları için ASPB il müdürlükleri bünyesinde 2013 yılında oluşturulan Bakım Sonrası Rehberlik İzleme ve Değerlendirme Komisyonları da bulunmaktadır. Komisyon; hayatının herhangi bir döneminde destek ve rehberlik çalışmasına ihtiyaç duyan gençler için bir destek mekanizmasıdır. Söz konusu bu komisyon aynı zamanda 2828 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesi kapsamında işe yerleştirilen gençlerin, yaşadıkları sorunların çözümüne destek sağlamak ve ihtiyaç duydukları konularda gerekli rehberlik çalışmalarını yürütmektedir.

Bakım Sonrası Rehberlik konusunda, il müdürlüklerinde rehberlik amaçlı görevlendirilen meslek personeli tarafından korunma ve bakım tedbir kararı ile sosyal hizmet modellerinden yararlanan gençlerin reşit olmaları veya eğitimlerini tamamlamaları ile ayrılanlara kendi yaşam düzenleri içerisinde ihtiyaç duydukları eğitim, mesleki gelişim, iş ve sosyal yaşama uyum sağlama konularında rehberlik çalışmaları yapılmaktadır.

ASPB tarafından korunma ve bakım altına alınan ve 2828 sayılı Kanunun Ek 1'inci maddesi gereği işe yerleşen gençlerin, görev yerlerine ve işe uyumunda yeterli donanımı sağlamak, memur olmanın kazandırdığı hakları, görev ve sorumluluklarını, göreve başlayacağı kurumun idari yapısı ve kurumun protokol düzeni hakkında bilgilendirmek amacıyla ASPB tarafından İş Hayatına Uyum Seminer Programı hazırlanmıştır.

Bu konuda, 2010 yılında çıkartılan gençlerin istihdamı, hayata hazırlama ve bakım sonrası rehberlik konulu Genelge revize edilerek, ASPB tarafından 2016/1 sayılı Genelge "Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik Hizmetleri" konu başlığı ile tüm il müdürlüklerine gönderilmiştir.

4.3. DÜNYADAN İYİ ÖRNEKLER

Kurum bakımından ayrılma sürecinde, gençlerin finansal durumu, duygusal olgunluğu, istihdam, ev yaşamı ve eğitim gibi özgürlük alanlarında büyük adımlar atması beklenmektedir. Ergenlikten genç yetişkinliğe geçiş sürecinde bir çoğu için bu adımları atmak başarılı sonuçlanmayan zorlu bir yol olarak görülmektedir.

Avrupa genelinde bilinenin aksine, gencin ailesiyle yaşadığı evden ayrılıp yeni ev ve bağımsız bir hayata başladığı yaş 1960'lardan bu yana artmaktadır ve 14 farklı Avrupa ülkesinde yapılan araştırmaya göre yaş ortalamaları 22'den (Finlandiya) 32'ye (Slovenya) kadar geniş bir yelpazededir (Eurostat, 2009).

Kurum deneyimi veya çocukluk sürecinde yaşanan erken okul terkleri yada karşılaşılan ihmal ve istismar daha ileriki yaşlarda topluma geçiş sürecinde sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Bunlar çoğu zaman, eğitimine devam etmeme, iş arayışına hazırlıksız başlama, erken yaşta ebeveyn olma, kanun ile ihtilafa düşme, evsiz kalma veya minimum düzeyde aile desteği alma yada hiç alamamak şeklindedir.

Child Welfare Institute'un konuyla alakalı yapmış olduğu kaynak taramasına göre, kurum bakımından topluma geçiş sürecinde pozitif sonuçlar almanın önündeki engeller olarak görülen dört alan şöyledir: Destekleyici ilişkilerin olmayışı, eğitim düzeyi ile ilgili sıkıntılar, ev yaşamı ile alakalı düzensizlik, istihdam ile alakalı ekonomik sıkıntılar. Görüldüğü üzere istihdam gencin başarılı bir geçiş dönemi yaşaması adına dikkat edilmesi gereken dört maddeden sadece birini oluşturmaktadır. Arzu edilen sağlıklı bir geçiş dönemi için istihdam tek başına yetmezken, ekonomik yetersizliklerin genci bir çok olumsuz durumun içine sürükleyebileceği ise yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple, olumlu bir geçiş dönemi için daha bütünsel bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır.

Kültüre duyarlı yaklaşıma duyulan ihtiyaca, korumadan ayrılan bireyin topluma geçiş sürecinde de karşılaşılmaktadır. Devlet korumasından topluma ve bireysel bir yaşam kurma safhasına adım atılırken, toplumun beklentileri ve kültürel normlar süreci şekillendirmektedir. Genç, hem toplumun onun yaşından beklentisi hem de kültürel normlarla da baş etmek zorunda kalmaktadır. Ürdün bağlamında hazırlanan ilgili makalede istihdam sürecinde iş verenin de desteklenmesinin altı çizilmiştir. Bu kapsamda iş veren ile partnerlik kurma, kurum bakımından ayrılan bireylerin farklı destek mekanizmalarına erişimleri konusunda yönlendirme yapmaları açısından da önemlidir.

Başka ülkelerde gençlerin bakımdan ayrılma sürecinde destek olabileceğini düşündüğü kişilerle alakalı olarak farklı paydaşları destek kişisi olarak gördükleri gözlemlenmiştir. Kimisi, kurum bakımdaki ilgili sosyal çalışmacı veya kendisiyle benzer deneyimlere sahip kurumdan tanıştığı akranları ile bağını korurken, kimisi için bu destek kişisi

¹LeeAnne Dewar, Deborah Goodman, Best Practices in Transitioning Youth Out of Care Kaynak Taraması, Child Welfare Institute, Children's Aid Society of Toronto, 30 Mart 2014

²Rawan W. Ibrahim, David Howe, The experience of Jordanian care leavers making the transition from residential care to adulthood: The influence of a patriarchal and collectivist culture, Children and Youth Services Review, 26 Augustos 2011

koruyucu ailesi veya sivil alandan çalışanlar olabilmektedir.³

Genç, geçiş döneminde sağlıklı ve destekleyici bir ilişki anlamında arayış içerisinde olabilmektedir. Kanada'da yapılan bir araştırmaya katılan devlet korumasından ayrılan gençler, eğitim sürecine devam etmenin geçiş sürecinde özgüvenlerini arttırdığını belirtmektedirler.

Human Rights Watch'un Japonya'da Alternatif Bakım ile alakalı hazırladığı rapora göre, bakım kurumları gençlere ilk işlerini bulmakta yardımcı olmakta fakat gençlerin yerleştirildikleri ilk iş yerinden (genelde işi vasıf gerektirmeyen bir iş olarak görmeleri sebebiyle) ayrıldıklarını ve sonrasında evsizliğe kadar uzanan bir süreçte sıkıntıların yaşandığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, gencin sadece istihdam edileceği yere yerleştirilmesinden öte daha kapsamlı, çok yönlü, işleyen ve erişilebilir bir destek mekanizmasının kurum bakımından ayrılan bireylerin hizmetine sunulması gerektiğinin altı çizilmektedir. Aynı rapor ışığında, kurum bakımında yetişen gençler ile koruyucu aile modelinden yetişen gençler arasında geçiş sürecinde yaşanan sıkıntıların karşılaştırılması yapıldığında, koruyucu aile modelinin gencin kişiselleştirilmiş bir desteğe ulaşması, daha uzun süre barınma ihtiyacını karşılaması ve bağımsız yaşama daha hazırlıklı olması açısından da olumlu etkileri olduğu görülmektedir.⁴

SOS Children Village'in Arnavutluk, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Finlandiya'da kurum bakımında yetişen gençlerin katılımıyla hazırladığı akran araştırmasında gençler akranlarının kurum bakımından topluma geçişinde yaşadıkları sıkıntıların azaltılması adına tavsiyelerini sıralamışlardır. Bütüncül ve çok yönlü yaklaşımları çerçevesinde, gençlerin belirledikleri ihtiyaç alanları şöyledir; kurumdan çıkış süreci konusunda bilgi sahibi olunması, yaşam becerilerinin edinilmesi, destek mekanizmalarının erişilebilirliği, ilgili personel ve paydaşların bilgilendirilmesi, eğitim devamlılığı, eğitim sürecinin düzenli gözden geçirilmesi, eğitim anlamında eksiklerin giderilmesi adına alternatiflerin belirlenmesi, iş verenlerle ortak çalışmaların yapılması, finansal destek verilmesi, uzun süreli takibin sağlanması, güvenli ve sağlıklı bir ortamda barınmanın temin edilmesi, boş zaman aktivitelerinin planlanması ve desteklenmesi, duygusal ve uzman desteği için akran, profesyonel ve sosyal destek mekanizmalarının oluşturulması.⁵

4.4. SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

4.4.1. MEVZUAT

SORUN 1: İstihdam sürecini destekleyici programların mevzuatta olmaması gençlerin kurum bakımından çıkış sürecinde iş hayatına hazırlıksız yakalanmasına neden olmaktadır.

³Schools that Care Care Leavers Long, Final Report Based on a Three Year Longitudinal Study, School of Social Work, University of Victoria, Canada, Eylül 2007

⁴Alternative Care in Japan, Lack of Support for Independent Living, Human Rights Watch,

⁵Mike Stein and Raluca Verweijen-Slamnescu, SOS Children Village International, When Care Ends: Lessons from Peer Research, Insights from young people on leaving care in Albania, the Czech Republic, Finland, and Poland, Ekim 2012

ÇÖZÜM 1: Gençler kurum bakımında oldukları süre zarfında mevzuatla belirlenmiş meslek seçimi, iş hayatına hazırlık gibi programlara katılım sağlamaya teşvik edilmelidir. Bakım faaliyet programlarına meslekleri tanıma gezileri, kariyer günlerine katılım ve kariyer planlama programları gibi etkinlikler eklenmelidir. Ayrıca, kurum bakımından ayrılma sürecine hazırlık adına psiko-sosyal destek bakımından ayrılmadan en az 2 yıl öncesinde verilmeye başlanmalıdır.

SORUN 2: İş Kanunu'ndaki 30. Maddenin⁶ devlet korumasında yetişmiş gençlerin özel sektörde istihdamını teşvik edecek şekilde düzenlenmemiş olması ve devlet korumasından ayrılan bireylerin özel sektörden ziyade kamuda istihdam edilme arayışları gençlerin seçeneklerini kısıtlamaktadır.

ÇÖZÜM 2: İlgili İş Kanunu maddesine devlet korumasından ayrılan bireylerin istihdamı ile alakalı yüzde saptanarak bu grubun da İş Kanunu'na eklenmesi gerekmektedir. Devlet korumasındaki bireylerin özel sektörde istihdamının teşvik edilmesi ile alakalı olarak düzenleme 2014 yılında torba kanuna konulmuş⁷ fakat devlet korumasından ayrılan bireylerin özel sektörde istihdam zorunluluğuna ilişkin düzenleme ise İş Kanunu'na henüz eklenmemiştir.

SORUN 3: Devlet korumasında yetişmiş bireylerin, kamu kurumlarında istihdam edilme hakkından yararlanabilmek için "reşit olarak ayrılma durumu"⁸ şartı uzun yıllar devlet korumasında kalınmasına rağmen, bu hakka erişme noktasında reşit olmadan ayrılan bireyler için sıkıntı oluşturmaktadır.

ÇÖZÜM 3: Çocuk ve gençlerin devlet korumasında iken hakları konusunda yeterince bilgilendirilmiş olması, ilgili personelin en son düzenlemeler ışığında güncel bilgileri gençler ile düzenli olarak paylaşması önem arz etmektedir.

SORUN 4: Kurum bakımından ayrılma sürecinde, gençlerin yerleşik yaşam anlamında "belirli bir adreste düzenli ikamet etmemesi" gençlerin sosyal yardımlara erişmeleri konusunda sıkıntılar oluşturmaktadır. Gençlerin; kurum bakımından ayrılma sürecinde istihdam haklarından yararlanmaları ve atamalar için beklediği süre zarfında düzenli ikamet ettikleri bir adresleri olmaması çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin; mevsimsel işler için şehir değiştirdiklerinde sosyal yardımlardan yararlanamamaktadırlar.

⁶ Madde 30 - (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.) İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21. inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

⁷ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Sosyal Hizmet yurtlarından yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibarıyla ayrılan bu gençleri işe alan özel sektör işverenleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu prim oranları ve devlet katkısı Madde 81 de bahsedilen bu teşvikten yararlanabilirler. Bu teşvik kapsamına giren kişilerin özel sektörde çalıştırılmaları halinde, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden (asgari ücret üzerinden) hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, kısa vadeli sigorta kolları primi ve genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı ile işsizlik sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesinin tamamı sigortalının işe giriş tarihinden itibaren 5 yıl süre ile Hazine tarafından karşılanacaktır.

⁸ 2828 sayılı Kanunun Ek 1 inci Maddesi 02 Mart 1988 tarihli ve 19742 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun özü itibarıyla reşit oluncaya kadar korunma ve bakım altında kalan kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesi için kadro ayrılmasını sağlamaktadır.

ÇÖZÜM 4: Kurum bakımından ayrılan bireyden sosyal yardımlardan yararlanmak adına bir adres istenmesi yerine korumadan ayrıldıktan sonra isteği doğrultusunda devamındaki 2 yıl süresince takibini yapacak olan görevli personelin devlet korumasından ayrılan birey ile aktif bir iletişim sağlaması gencin hangi sosyal destek imkanlarından yararlanabileceği konusunda bilgilendirmesi yerinde olacaktır.

SORUN 5: Gençlerin özel sektörde istihdamına verilecek teşviklerin denetimi konusunda nasıl bir plan dahilinde ilerleneceğinin belirlenmemiş olması gençlerin yeterince kurumsallaşmamış yapılar içerisinde istismar edilmesi veya istihdamın gence yeterince fayda sağlayamaması gibi riskler göz önünde bulundurulmalıdır.

ÇÖZÜM 5: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı izlemeleri yürütmelidir. İŞKUR destekli programlarda işe yerleştirilen personelin günlük takip mekanizması bulunmaktadır. Benzer bir takip mekanizması devlet korumasındaki gençlerin özel sektör teşviki ile yerleştirildiği iş yerlerinde de uygulanabilir.

SORUN 6: Korumadan ayrılan bireylerin sadece kamuda istihdamının değil, kamu aracılığıyla diğer iş olanaklarının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

ÇÖZÜM 6: İŞKUR'un yürütmekte olduğu Toplum Yararına Çalışma (TYÇ) projesi kapsamında engelli gruplarda olduğu gibi korumadan ayrılan bireylere de kontenjan ayrılarak bu alanda istihdam edilmeleri sağlanabilir.

SORUN 7: Devlet korumasından çıkmış bireylerin 2828 Sayılı Kanun kapsamında işe yerleştirilmelerine kadar geçen sürede bireyler işsiz kalabilmektedir. Mevzuatta atamaya kadar geçen sürede destekleyici programlar ve yönlendirmeler yetersiz kalmaktadır.

ÇÖZÜM 7: Meslek liselerinde iş-başı eğitimleri sağlanmaktadır. Meslek liseleri haricinde, İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı kapsamında korumadan ayrılan bireylerin geçici olarak istihdam edilmeleri, 2828 Sayılı Kanun kapsamında işe yerleştirilmeleri sürecinde gençlerin ekonomik bağımsızlıklarını sağlama noktasında destek olacaktır. Korumadan ayrılan gençlerin süreçte benzer programlarla desteklenmesi için seçenekler artırılabilir.

SORUN 8: Devlet Personel Dairesi Başkanlığı ve ASPB'nin gençlerin istihdam edilebilecekleri zaman dilimiyle ilgili kesin tarihler vermemesinin yanı sıra tek yıllarda mezun olanlar için 1 yıllık bir bekleme süresi gençlerin kurum sonrası istihdamları konusunda bir program dahilinde gerçekçi bir planlama yapmasına engel olmaktadır.

ÇÖZÜM 8: Rehberlik hizmetinin kurum bakımı sonrasında korumadan ayrılan gençlere aktif bir şekilde sunulması ve kurum bakımından çıkış öncesi alternatif planların yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, kurum bakımından ayrılan gencin daha evvel duyurulan tarihler çerçevesinde atamanın yapılmaması veya duyurulmasının geciktiği durumlarda devlet korumasından ayrılan bireyin haklarını arayabileceği bir yasal bir süreç olmalıdır.

SORUN 9: Devlet korumasından ayrılan bireyler arasında öğrenim durumu sebebiyle; kurayla atananlar ve KPSS ile ataması yapılacaklar⁹ aynı atama dönemlerini beklemektedirler. Bekleme süresi; eğitim durumu orta öğretimin altında olan devlet

korumasından ayrılan bireyler için istihdam piyasasında yer almak bağlamında sıkıntılı geçmektedir. Kura ile atanacaklar, devlet korumasından ayrılan bireylerin büyük çoğunluğunu oluşturduğu için bu durum mağduriyet yaratmaktadır.

ÇÖZÜM 9: İki grubun istihdam edildiği kadroların farklı olması sebebiyle KPSS puanı ile ataması yapılacak olan devlet korumasındaki bireylerin beklenmesine gerek bulunmamaktadır.

SORUN 10: Yeni mevzuata göre, KPSS'ye tabi olan koruma altından çıkan gençlerin A tipi kadrolarda istihdam edilebilmeleri için kurum bakımı altındaki dönemde gerekli yönlendirme ve eğitimlerin verilmesi konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır.

ÇÖZÜM 10: Gençler devlet korumasındayken bireylerin gelecek planları çerçevesinde gerekli yönlendirmenin yapılabilmesi için mevzuata ilgili eklemeler yapılmalıdır. Yönlendirmelerin yapılabilmesi için personel eğitimlerinin yapılması, ve personelin eğitim ve planlama üzerine yönlendirme yapabilecek yeterlilikte seçilmesi gerekmektedir. Ayrıca, gençlerin mesleklerine uygun istihdamlarının sağlanabilmesi için unvanlı kadrolar belirlenmelidir.

SORUN 11: Devlet korumasından ayrılan gençlerin izlenme ve takipleri aşamasında STK'larla yeterince iş birliği mevzuat çerçevesinde yapılmamaktadır. Özellikle ASPB, devlet korumasındaki çocuk ve gençler ve devlet korumasından ayrılan bireylerle çalışan STK'ların alandaki deneyim ve tecrübeleri ışığında hedef grup ile iletişim kurabilme ve hedef grubu izleme kapasitelerinden yeterince yararlanamamaktadır.

ÇÖZÜM 11: STK'lar ile iş birlikleri ve diyalog kanalı açık olmalıdır. Devletin STK'larla çalışma direncinin aşılması adına STK'larla iletişimin ve bilgi alışverişinin sağlanması gerekmektedir. STK'ların kendi aralarında bir çekişmeden ziyade rol dağılımı yapmış olmaları da ortak amaç çerçevesinde devlet korumasındaki çocuk ve gençlerin topluma geçişte sıkıntılar yaşamamaları ve aktif yurttaşlar olarak hayata atılmaları adına önemlidir.

SORUN 12: Devlet korumasından ayrılan ve engellilik durumu söz konusu olan gençlerin istihdamda sıkıntıları bulunmaktadır.

ÇÖZÜM 12: İş Kanununun 30. Maddesinde¹⁰ yer alan yüzde 3 engelli bireyler kadrosundan istihdam edilmeleri ve korumalı iş yerlerinde¹¹ çalışmalarını konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.

⁹ Devlet memurluğuna alınacaklar için yapılacak merkezi sınav sonuçlarının (KPSS) kullanılması esastır. Ancak öğrenim durumu itibarıyla yapılacak merkezi sınava giremeyeceklerin yerleştirilmelerinde kura usulü uygulanır. Bu madde kapsamına girenlerin yerleştirilmeleri; ortaöğrenim ve daha üst öğrenim mezunları için memur unvanlı kadrolara, diğer öğrenim mezunları için ise yardımcı hizmetler sınıfında yer alan kadrolara Devlet Personel Başkanlığınca yapılır veya yaptırılır.

¹⁰Madde 30 – (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.) İşverenler, eli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

¹¹ İlgili Resmi Yazı: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060530-6.htm>

SORUN 13: Cinsel istismar sebebiyle koruma altına alınan ve iki yıldan önce kurumdan ayrılarak ailesi yanına döndürülemeyen genç kadınlar, kadın sığınma evlerine getirilmektedir. Bu gençlerin bazıları hamile ya da çocuklu olabilmektedir ve birçok sorun ile karşı karşıya gelmektedirler.

ÇÖZÜM 13: Mevzuatın bu genç kadınlara yönelik olarak, istihdam olanaklarını açılmalıdır. Yaşanılan bu sorunların da görünür hale getirilmelidir. Kurumda kalış süreleri tartışılması ve bu süreyi doldurmadan kurumdan ayrılan cinsel istismar mağduru kızların işe yerleştirilmelerinin yeniden formüle edilmesine ihtiyaç vardır.

4.4.2. EĞİTİM KAZANIMLARI

SORUN 14: Korumadan ayrılan bireylerden düşük eğitim kazanımlarına sahip olanlar düşük ücretli işlerde çalıştırılmaktadır.

ÇÖZÜM 14: Eğitim düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalar çocuk kurum bakımına alındığı zamandan itibaren yapılmalıdır. Mesleki eğitim veren kurumlarla (KOSGEB, MEB, Halk Eğitim Merkezleri) iletişime geçilmelidir. Ayrıca, gençlerin eğitim sisteminde kalmaları adına mentorluk çalışmaları yapılarak gençler desteklenmelidir.

SORUN 15: İstihdam garantisi kavramı, devlet korumasında yaşayan bireylerin eğitim devamlılıklarına engel olmakta ve devlet korumasındaki gençlerin kariyer planlamasına olan katılımlarını azaltmaktadır.

ÇÖZÜM 15: Koruma altındaki çocuklarla ilgilenen personellerin buralarda yaşayan gençlere yönelik “sizin iş garantiniz var” gibi gerçekçi olmayan bir söylemde bulunmalarının önüne geçilmeli, gençleri eğitim devamlılığı konusunda teşvik etmelidir. Eğitimine devam eden başarılı gençlerin yurt dışı seyahatlerle ödüllendirilmesi gibi uygulamalar getirilmeli, diğer gençlerin de buna öykünmeleri sağlanarak eğitimde tutundurulması sağlanmalıdır.

SORUN 16: Bireylerin eğitim durumlarına ve becerilerine uygun istihdam olanakları hakkında bilgi eksiklikleri bulunmaktadır.

ÇÖZÜM 16: Koruma altındaki ve kurumlardan ayrılan bireylere yönelik iş arama becerileri ve istihdam ile ilgili bilgilendirici, farkındalık oluşturucu eğitimler verilmelidir. Kurumlardaki çocuklarla ilgilenen her bir çalışanın konuyla ilgili bilgilendirilip desteklenmesi gerekmektedir.

SORUN 17: Gençler koruma altındayken eğitime devam konusunda yeterince desteklenmemekte ve teşvik edilmemektedir.

ÇÖZÜM 17: Akran mentorluğu ile devlet korumasındaki gençler güçlendirilmeli ve gerek hissedilmesi halinde çeşitli kurslara yönlendirilerek profesyonel olarak desteklenmelidirler. Aynı zamanda, daha kaliteli bir destek mekanizması adına sosyal çalışmacıların uluslararası alandan sağlanacak eğitimlerle kapasitelerinin geliştirilmesi ve sayılarının artırılması gerekmektedir. Kurumlardan ayrılma yaşı uzatıldığı takdirde (18'den 21'e) aradaki yıllar verimli bir şekilde değerlendirilmeli ve kişilerin bağımsız bir

hayata atılabileceği bir çerçeve etrafında değerlendirilmelidir.

SORUN 18: Devlet korumasında yetişen çocuk ve gençler yeteneklerine uygun bir eğitim alma konusunda yeterince yönlendirilmemektedir.

ÇÖZÜM 18: Çocuğun kişisel özellikleri, yetenek ve ilgileri takip edilerek küçük yaşta kendisini tanımaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Aynı zamanda, eğitim sistemi ve eğitim yerleri hakkında rehberlik yapılmalı, hangi kurumlardan mezun olduklarında ne gibi işlerde çalışabilecekleri detaylı açıklanmalıdır. Ayrıca koruma altında yetişen bireylerin hayata kazandırılması üzerine kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır. Gerçekçi bir planlama yapılabilmesi adına istatistik tutulması ve paylaşılmasına önem verilmelidir.

4.4.3. FARKINDALIK

SORUN 19: Kurum bakımında yetişmiş bireyler mevcut sistemde iş bulma zorluğu yaşamaktadır. Bireylere sadece kamu sektöründe istihdam sağlanması, özel sektörde çalışma teşviki olmasına rağmen duyurusunun ve farkındalık artırıcı girişimlerinin yetersiz kalması sebebiyle özel sektördeki istihdam oranı çok düşüktür.

ÇÖZÜM 19: Koruma altında yetişen bireylere, kurumlarda istihdam olanakları ile ilgili eğitimler verilmeli, yerleşebilecek özel veya kamu kuruluşlarında karşılaşılabilecekleri problemler hakkında bilgilendirmeler bu eğitimlere dahil edilmelidir. Bireyler çalışma hayatında sahip oldukları haklardan mahrum kalmamalı, bu konuda yeterli bilgiye erişebilmelidir.

SORUN 20: Sistem içerisinde bulunan bazı teşvikler özel sektör işverenleri tarafından bilinmemektedir. 2014 yılından itibaren bu problemlerin giderilmesi ve özel sektörde istihdam olanağının sağlanması için çalışma yürütülmekte fakat bu çalışma neticelendirilememektedir.

ÇÖZÜM 20: İşverenlerin kurumda yetişmiş bireyler nezdindeki mevcut kanunlara dair bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirme aşaması oda/borsa, Türkiye İş Kurumu ve sendikalar aracılığıyla yürütülebilir.

SORUN 21: Özel sektörün süregelen problemi olan iş yaşamında çalışan haklarına yeterince itina gösterilmemesi, etiketlenmeye maruz kalan devlet korumasında yetişmiş bireyler adına daha büyük bir sorun teşkil etmektedir.

ÇÖZÜM 21: Bireylerin, işveren ile herhangi bir sıkıntı yaşamaması durumunda ne yapacağına dair izlemesi gereken yollar konusunda gerekli bulunursa sendikalar aracılığı ile eğitimler verilmelidir. Bunların dışında, eğer bireyler kurumda iken bahsedilen konularda gerekli eğitimi alamamış ise benzeri bir eğitimin meslek odaları, dernekler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve KOBİ'ler gibi kurum dışı mekanizmalar tarafından verilmesi gerekmektedir.

SORUN 22: Mevzuatta kurum bakımından ayrılan gençlerin kamu ve özel sektörde istihdam haklarının tanımlanmasına rağmen uygulamadaki sıkıntılar konuyla alakalı sürekliliği olan farkındalık artırıcı bir mekanizmanın olmamasından kaynaklanmaktadır.

ÇÖZÜM 22: Bakanlığa bağlı, yeni bir dairenin kurulması ile koruma altında yetişmiş bireylerin istihdam olanakları, çalışma hayatında sahip oldukları haklarla ilgili eğitimler düzenlenmesi, bireylerin iş hayatında karşılaştıkları problemlere çözüm odaklı yaklaşımlarına fayda sağlayacaktır. Dairenin çok paydaşlı bir kurguda çalışması bütüncül bir farkındalık oluşturulmasına katkı sunacaktır.

SORUN 23: Bireylerin hangi nedenlerle devlet koruması altında yetiştiği ve koruyucu aile modeli ülkemizdeki pek çok kişinin aşına olmadığı bir konu olarak sosyal varlığını sürdürmektedir. Toplumsal alandaki bu bilinmezlik etiketlenmeleri beraberinde getirmektedir. Toplum, koruma altında yetişmiş bireyler veya koruyucu aileler hakkında olumsuz söylem geliştirebilmektedir.

ÇÖZÜM 23: Eğitimler ve tanıtım sunumlarıyla toplumun koruyucu aile sistemi ve kurum bakımında yetişmiş bireyler hakkındaki bilgisi genişletilebilir. Çocuk koruma sistemindeki farklı paydaşların katılımıyla farkındalık artırıcı ortak bir proje gerçekleştirilmelidir. Konuyla alakalı olarak topluma sorumluluk yükleyen kamu spotları oluşturularak projeye dahil edilebilir.

SORUN 24: Devlet korumasında yetişmiş bireylerin kurumdan ayrıldıktan sonra herhangi bir sosyal güvencelerinin bulunmaması yada sağlık hizmetlerine nasıl erişebilecekleri konusunda bilgi sahibi olmamaları sorun teşkil etmektedir.

ÇÖZÜM 24: Bireyler hizmetlere erişim noktasında karşılaşılabilecekleri problemler konusunda bilinçlendirilmelidir. Çalışma hayatına başlayana kadar geçen süre içerisinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca sosyal güvenceleri sağlanmalıdır.

SORUN 25: Toplumsal kurallar çok çeşitli alanlarda kendini göstermektedir ve kurum bakımında yetişen bireyler toplumsal kuralların sıklığına adapte olma konusunda sorunlar yaşayabilmektedirler. Uyum sorunları toplumsal dışlanmayı ve etiketlenmeyi beraberinde getirebilmektedir.

ÇÖZÜM 25: Bu sorunlarla alakalı olarak gençlere etiketlenmeyle ve dışlanmayla baş edebilme becerilerine dönük eğitimler verilmesi gerekmektedir. İkinci olarak topluma yönelik ön yargı kırma, etiketlenme ve dışlanmaları önleme amacıyla farkındalık oluşturma çalışmaları yapılmalıdır.

4.4.4. İŞ HAYATINA UYUM SÜRECİ

SORUN 26: Kanun kapsamında kamuda veya özel sektörde işe yerleşen korumadan ayrılan bireylerin, kurum bakımından kaynaklanan özgüven eksikliği, işe uyum sürecinde yaşanan çeşitli psiko-sosyal yetersizliklerin aşılamaması, insan ilişkilerindeki yetersizlik duygusu ve işe girdikten sonra iş süresince problemlerin çözülmemesi, işte tutunamama gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir.

ÇÖZÜM 26: Kurumdaki eğitim hayatına başlayan çocuklara bir mentor atanması ve gencin isteği doğrultusunda bu hizmetin sağlıklı, uzun soluklu ve faydalı olacak şekilde

devam ettirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, hizmet kalitesi açısından kurumlarda bulunan personelin ve sosyal hizmet uzmanlarının nitelik ve nicelik bakımından kapasitelerinin artırılması gerekmektedir.

SORUN 27: Gençlerin rol model eksikliğinden ve ebeveyn ilgisinden uzak yetişmesi nedeniyle yeteneklerinin ve isteklerinin farkında olmaması, gençlerin başarı sağlayacağı bir iş ve meslek seçimi yapmasını zorlaştırmaktadır.

ÇÖZÜM 27: Kurumlardaki personellerin nitelik ve nicelik bakımından gelişiminin desteklenmesi gerekmektedir. Rol model mentorun desteği ve yönlendirmeleriyle gencin hem yeteneklerini ve ilgilerini gün ışığına çıkarma konusunda, hem de ileride kurabileceği ikili ilişkilerde yaşayacağı sorunların önüne geçilmesinde büyük katkısı olacaktır.

SORUN 28: İş yerlerindeki etiketleyici tutum korumadan ayrılan bireylerin iş hayatına uyum süreçlerini zorlaştırmaktadır.

ÇÖZÜM 28: İşverenlerin ve diğer personellerin kurumlarda yetişen gençlerle alakalı olarak ASPB veya alanda çalışan dernekler tarafından bilgilendirme konferanslarının yapılması faydalı olacaktır.

SORUN 29: Kurumdan ayrıldıktan sonra bireyler eğitime devam etmek istediği takdirde iş yeriyle ilgili sorunlar yaşamaktadır.

ÇÖZÜM 29: Devletin veya alanda çalışan STK'ların çeşitli iş yerleriyle iletişim kurarak korumadan ayrılan bireylerin eğitime devam etmeleri konusunda gerekli görüşmeleri yapması ve olası koşulları sağlaması önem arz etmektedir.

SORUN 30: Devlet korumasından ayrıldıktan sonra bireylere kariyer koçluğu yapılmamaktadır.

ÇÖZÜM 30: İşe uyum, işe başlama süreçlerinde kariyere yön vermek amacıyla rehberlik sistemi oluşturulmalıdır.

SORUN 31: İŞKUR faaliyetleri hakkında bilgi yetersizliği bulunmaktadır.

ÇÖZÜM 31: İŞKUR'dan bakım kurumlarına rutin ziyaretler yapılmalıdır. KOSGEB sürece dahil edilmeli ve kurumdan ayrılan bireylere öncelik verilmelidir.

4.4.5. İZLEME VE TAKİP MEKANİZMALARI

SORUN 32: Kurumda yetişen bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerine uygun bir ortam olmaması, bireylerde toplumsal uyum sorunlarına ya da bireysel yalnızlık gibi sorunlara neden olabilmektedir.

ÇÖZÜM 32: Kurumda yetişmiş bireylere geçiş sürecinde zorluklarla karşılaştıklarında sorun çözme ve baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler verilebilir. Ayrıca, kurumdaki bireylerin yetiştirilmesinde rol alan kişilere, çocuğun gerekli yaşam becerilerini

geliştirebilmesi için gerekli eğitimler sunulmalıdır. Geçiş dönemlerinde, hayata uyum sağlama ve zorlukla başa çıkabilme konusunda desteğin sağlanabilmesi için Danışmanlık Takip Merkezlerinin kurulması gerekli görülmektedir.

SORUN 33: Korumadan ayrılan bireylere sağlanan izleme, değerlendirme ve yönlendirmeler yetersizdir.

ÇÖZÜM 33: 'Takip' kelimesinin olumsuz çağrışımları sebebiyle bu kelime yerine 'izleme', 'rehberlik' kelimeleri kullanılmalıdır. İzleme ve yönlendirme isteğe bağlı olmalıdır. Bireyler ihtiyaçları olması halinde erişebilecekleri bir merkezin olduğunu bilmelidirler. Bu takibi bireyin ayrıldığı kurumun meslek elemanı yapmalıdır. Yüz yüze görüşmenin mümkün olmadığı durumlarda telefon ile, whatsapp gibi güncel teknolojik iletişim yöntemleri ile temas halinde olunmalıdır.

SORUN 34: Korumadan ayrılan bireylerin koruma altındayken yaşadıkları olumsuz deneyimlerinden dolayı kamuya ve dolayısıyla kamu adına çalışan personele karşı bir ön yargısı olabilmektedir. Bu da izleme ve rehberlik mekanizmasına dahil olmak istememelerine, destek almadan kurumdan ayrılmalarına sebep olmaktadır.

ÇÖZÜM 34: Bu durumda izlemeyi kamu dışından eğitimli personelin ya da mentor programları aracılığı ile mentorların yönetmesi daha iyi olabilir. STK'lardan sağlanan personel desteği ile birey kamuda yaşanan olumsuz deneyimleri nedeniyle izleme mekanizmasından faydalanabilir. STK'ların da mentorluk projesi geliştirmesi için maddi açıdan ve kaynak olarak desteklenmesi gerekmektedir. Mentorluk için önceden yapılmış projeler -'Nar Taneleri' gibi- örnek olarak alınabilir.

SORUN 35: Özel sektörde istihdam konusunda ara bulucuğu yapacak bir yapının olmaması bir eksiklik olarak görülmektedir. Korumadan ayrılan bireylerle özel sektör kurumlarını bir araya getirecek bir yapı gerekmektedir.

ÇÖZÜM 35: Korumadan ayrılan bireylerin özel şirketlerle iletişimini sağlama konusunda süreci ve ara buluculuğu İŞKUR yönetebilir. Üniversiteler de bu konuda çalışmalar yürütebilir. Özel sektörde yer alan ve korumadan ayrılan bireyleri istihdam edecek kurumlar için belli standartlar oluşturulmalıdır. Küçük ve kurumsal olmayan işletmelerde bireyler maddi olarak, hak ve görevleri açısından istismar edilmeye daha açık halde olabilirler. Bu nedenle kurumsal yapısı olan, görev tanımlarının belli olduğu işletmeler tercih edilmelidir.

SORUN 36: Korumadan ayrıldıktan sonra sağlanan psiko-sosyal destek yeterli değildir.

ÇÖZÜM 36: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bu konuda tek başına çalışmamalı, süreçte Sağlık Bakanlığı da sorumluluk almalıdır. Bireylere psiko-sosyal destek sağlanırken sosyal hizmette güçlendirme yaklaşımı çerçevesinde bireylerin güçlü yönleri desteklenmeli, olumlu örnekler sunulmalıdır. Yılmazlık düzeyi yüksek bireylerin yaşantılarından örneklerle yeni ayrılan bireyler güçlendirilmelidir. Korumadan ayrılan bireyler 1 yıl süreyle izlenmeli ve desteklenmelidir. Bilgilendirilmiş rıza onam formu ile onay alıp psiko-sosyal destek yapılandırılmış bir şekilde sunulmalıdır. Bireylerin

hayatlarında A ve B planları oluşturmalarına yardım edilmelidir. Birey kendisine değer verildiğini hissetmelidir. Olumlu dil kullanmak önemlidir. Ayrıca üniversiteler de psiko-sosyal destek konusunda katkı sunmak için yer almalıdır.

SORUN 37: Korumadan ayrılan bireylerin istihdam edildikten sonra izlemesinin nereden ve nasıl yapılacağı konusu netlik kazanmamıştır.

ÇÖZÜM 37: İstihdam sağlandıktan sonra işe yerleştikleri kurumca takipleri yapılmalıdır. İş hayatına uyum seminerleri ile desteklenmelidir. İş takibi, işe devam durumunun izlenmesi ve iş uyumunun değerlendirilmesi şeklinde olmalıdır.

SORUN 38: İstihdam hizmetlerinden yararlandırılarak işe yerleştirilen bireylerden bazıları işe gitmemeleri nedeniyle müstafi sayılmaktadır ve bu bireylerin sayısı oldukça fazladır. Bu bireyler müstafi sayıldıktan sonra istihdam hizmetlerinden tekrar faydalanamamaktadırlar.

ÇÖZÜM 38: Bireylere hakları ve sorumlulukları daha iyi anlatılmalıdır. İşe yerleştirmeden önce iş süreci ile ilgili gerekli bilgilendirilmeler yapılmalıdır. Ya da işten müstafi olarak ayrıldıktan sonrasında ilişkin hukuki olarak haklarını aramaları için yönlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bireylere hasta olunca rapor alması ve raporu en kısa sürede iletmesi gerektiği gibi iş hayatına ilişkin bilgiler verilmelidir.

SORUN 39: Korumadan ayrılan bireyler işe yerleşene kadar barınma sorunu yaşamaktadır.

ÇÖZÜM 39: Şu anki durum çerçevesinde gençler 18 yaşını doldurunca kurumdan ayrılmak zorunda değildir. Eğitime devam etmeyenler iş bulana ve hayatı ile ilgili temelleri oturana kadar kurumda kalabilirler. Ancak bazı illerde uygulanan yerel çözümler de genelleştirilebilir. Örneğin, korumadan ayrılan gençler için ücretsiz kalabilecekleri evler bulunmaktadır. Sorumluluk almaları amacıyla bu evlerde elektrik, su, doğal gaz gibi faturaları kendilerinin karşılaması talep edilmektedir. Gençler işe girene kadar devletin sağladığı otel, pansiyon gibi yerlerde kalabilirler. Barınma ile alakalı olarak sunulacak hizmetler bir plan dahilinde yapılmalı, kişilerin inisiyatifine bırakılmamalıdır.

SORUN 40: Kuruluşlarda çalışan izleme ve değerlendirme sürecini yöneten meslek elemanı sayısı yetersizdir.

ÇÖZÜM 40: Bu alanda çalışan nitelikli meslek elemanı sayısı arttırılmalıdır. Bu alanda izleme ve takibi yapan meslek elemanı sosyal çalışmacıdır. Ancak 'sosyal çalışma görevlisi' tanımı birbirinden farklı çalışma alanı ve disiplinlere sahip meslekleri kapsamaktadır. Bu da nitelikli hizmeti engellemekle birlikte meslekleri tek tipleştirilmektedir. Verimi arttırmak için nicelikle birlikte nitelik de arttırılmalıdır.

SORUN 41: İzleme ve değerlendirme aşamasında STK'ların ve bireylerin deneyimlerinden faydalanılamamaktadır. Yalnızca devlet kurumlarında çalışan görevliler aracılığıyla izleme ve rehberlik sağlanmaya çalışılmakta, bu da yetersiz kalmaktadır.

ÇÖZÜM 41: Kamu bakım, eğitim gibi konularda görevlerini yerine getirmeli ama

istihdam, izleme ve rehberlik gibi konularda farklı paydaşlar ve STK'larla iş birliği içinde gerçekleştirmelidir. STK'lar mentorluk programlarıyla rehberlik konusunda güçlendirme çalışmalarında bulunarak aktif rol almalıdır. STK'lar da kendilerine düşen sorumlulukları yerine getirerek kamu ile hedef grubun iyileştirilmesi ve rehberliği konusunda iş birliği içerisinde olunmalıdır.

4.4.6. DİĞER SORUNLAR

SORUN 42: Korumadaki gençler ve korumadan ayrılan bireyler özgeçmiş hazırlama, kariyer planlama ve iş başvuru süreçlerini yeterince bilmemektedirler. Ayrıca bütçe yönetimi gibi konularda da sıkıntılar yaşamaktadırlar.

ÇÖZÜM 42: Bireylere kurumdan ayrılmadan önce bu konularda bilgilendirme sağlanmalı ve kurumdan ayrıldıktan sonra da destek verilmelidir. Kurumda çalışan personellerin kalitesi ve sayısı arttırılmalı ve koruma altındaki bireylerle birlikte kurum çalışanlarına da para yönetimi, bütçeleme eğitimleri düzenlenmelidir. Bu konuda Habitat Derneği gibi kuruluşların eğitimlerinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

SORUN 43: Kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları, birlikte çalışma kültürüne sahip değillerdir.

ÇÖZÜM 43: Kamuda var olan sivil toplum algısı iyileştirilmelidir. Hedef grubun ihtiyaç alanları çerçevesinde iyileştirilmelerin yapılabilmesi adına diyalog ve iş birliği kanalları oluşturulmalıdır.

SORUN 44: Korumadan ayrılan birey işe yerleşmeden önce kamuda ve özel sektörde çalışacağı veya çalışabileceği iş hakkında yeterince bilgi sahibi değildir. Kurum bakımında kalan gençlerin iş ve mesleki tecrübelerinin yetersiz olduğu görülmektedir.

ÇÖZÜM 44: Kurumda bakımında bireylere geleceğe yönelik, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın mesleki eğitimler verilmelidir. Düzenlenecek eğitimlerin çalışma alanları bilişim çağına uygun olmalıdır. Kurumdan ayrıldıktan sonra ise gençler için geçiş sürecinde destek alabilecekleri 'istasyon'lar kurulmalı ve iş yaşamına ilişkin süpervizyon verilmelidir. Ayrıca, İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarına kurum bakımında bulunan gençler dahil edilmelidir.

5. DİLEK VE TEMENNİLER

“Çalıştayın çözüm önerileri en yüksek düzeyde dikkate alınmalı, herkes adına teşekkür ederim.”

“Sevgili Hayat Sende, bugün için teşekkürler. Her şey çok güzeldi, sizin gibi gençler olduğu sürece daha güzel işler çıkmaya devam edecektir. Keşke çalıştay daha uzun olsaydı.”

“Çalıştayın son derece planlı yapılması nedeniyle katılımın yüksek olduğu, konunun iyi seçildiğini söyleyebilirim. Süre daha uzun tutulmalı ve konu daha uzun tartışılmalı.”

“Belki denizlere bir sürü denizyıldızlarının kavuşmasını sağladık bu akşam. Hayat Sende iyi ki varsın.”

“Bugünkü çalışma sonucunda aslında ortak akılla bakıldığında benzer çözümlerin oluştuğu görülmektedir, umarım uygulamaya yansır.”

“Verimli bir çalıştay oldu. Emeklerinize sağlık.”

“Daha verimli ve çocuk odaklı bir politikanın ve çocuk koruma sisteminin tartışılacağı kurum bakımındaki meslek personelinin katılımıyla bir başka çalıştay düzenlenmesini arzu ederim.”

“Kurum bakımındaki çocuklara karşı hak temelli bir duruş ve dil benimsenmesine katkılarınız için teşekkürler Hayat Sende”

“İstihdam konusunun ayrıntılı alınması benim çok önem verdiğim bir alandı.”

“Hayat Sende gönüllülerinin enerjisine teşekkürler. Çok yararlı bir toplantıydı.”

“Çalıştay verimliydi fakat süre çok azdı. Belki bir sempozyum düzenlenebilir.”

“Mülteci çocukların korunması üzerine de bir çalıştay düzenlenebilir.”

“Emeği geçen herkesin ellerine sağlık. Yabancıysam bir konu hakkında çok şey öğrendim sayenizde.”

“Kaynaşma ve tartışma ortamı açısından keyifliydi. Zaman olarak iki günlük bir malzeme vardı. İki günlük çalıştay süper olur!”

“Bu çalıştay çok değerliydi. Buna ek olarak bir çalıştay da çocukların kurum bakımında desteklenme sürecindeki Bakanlığın iç işleyişinin değerlendirilmesi, eksikliklerinin belirlenmesi ve güncellenmesi ile ilgili yapılabilir.”

6. ÇALIŞTAYA KATILIM SAĞLAYAN KURUM VE KURULUŞLAR

(Liste alfabetiktir.)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

Ankara Üniversitesi

Ankara Yurt Ay-Der

Bakım Sonrası Destek Hizmetleri / ASP Ankara İl Müdürlüğü

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

Bizim Çocuklar Gençlik Akademisi Derneği

Boğaziçi Üniversitesi Sosyoloji Bölümü

Denizli Koruyucu Aile Derneği

İstanbul Koruyucu Aile Derneği

İŞKUR

İzmir Koruyucu Aile Derneği

Kalben Derneği

Kamu Denetçiliği Kurumu

Karatekin Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Kırşehir Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Koruncuk Vakfı

Koruyucu Aile, Evlat Edinme Derneği

Kredi ve Yurtlar Kurumu

Malatya Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Derneği

Mersin Yurt Ay Der

Osmaniye Aile Ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Salihli Sosyal Hizmet Merkezi

Save the Children

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği

Türkiye Diyanet Vakfı Kadın Aile Gençlik Merkezi

7. ÇALIŞTAY KOORDİNASYON EKİBİ

Moderatör: Cumali Öztürk

Çalıştay Koordinatörü: Şeyma Laçinkaya

İletişim ve Sosyal Medya Yönetimi: Elmas Pulat

Ulaşım ve Konaklama Sorumlusu: Mehmet Saraç

Raportörler:

Elif Bilge Yurtsever

Merve Altıntaş

Rumeysa Bozdemir

Saadet Kandaz

Simay Karaduman

Sultan Erbaş

Destek Ekibi:

Ahmet Yasin Gürsoy

Ali Emrah Merkit

Cansu Açıkgöz

Halil İbrahim Uyar





hayatsende.org