BizdenHaberler
ARALIK 2015 SAYI 432
www.koc.com.tr
Koç

GELECEĞE İZ BIRAKIYORUZ

KOÇ TOPLULUĞU TÜRKİYE'YE VE GELECEĞİNE OLAN İNANCI VE DÜNYA ÇAPINDA ÖNEMLİ BİR OYUNCU OLMA VİZYONUYLA YATIRIMLARINI SÜRDÜRÜYOR.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAK İÇİN BAKIŞ AÇIMIZI DEĞİŞTİRME ZAMANI. BU DEĞİŞİMİ ANCAK KADINLAR VE ERKEKLER OLARAK BİR ARADA YAPABİLİRİZ.

BİRİZ. EŞİTİZ.

ulkemicin.com.tr

AÇEV ANNE ÇOCUK EĞİTİM VAKFI

TAPV Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı Turkish Family Health and Planning Foundation

KOÇ KAM

UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Koç

ÜLKEM İÇİN!
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ DESTEKLİYORUM

ÜLKEMİZE OLAN İNANCIMIZLA BÜYÜYORUZ

Koç Topluluğu'nun değerli üyeleri;

Geride bırakmaya hazırlandığımız 2015 yılı, tüm dünyada zorlu ve küresel belirsizliklerin hakim olduğu bir yıldı. Ülkemiz de bu gelişmelerden önemli ölçüde etkilendi. Ancak tüm dünyadaki bu belirsizliklere ve zorlu koşullara rağmen Topluluk olarak oldukça başarılı bir yılı geride bırakmaya hazırlanıyoruz. "Biz Değilsek Kim?" diyerek yola çıktığımız ve yatırımlarımızın sonuçlarını almaya başladığımız 2015 yılında başta enerji, otomotiv ve beyaz eşya olmak üzere gösterdiğimiz yüksek büyüme performansı ile Türkiye ekonomisinin itici gücü olduk.

Topluluğumuz adına bu yılın en önemli gelişmelerinden öne çıkanlar; Tüpraş Fuel Oil Dönüşüm Projesi'nin tüm üniteleriyle devreye girmesi ve Tofaş mühendisliğinin ulaştığı aşamayı gözler önüne seren Fiat Egea oldu. Ayrıca şirketlerimizin her biri gerçekleştirdiği yatırımlar ve yüksek performansları sayesinde Topluluğumuzun, yarattığı katma değer içerisinde çok önemli birer oyuncu olmayı sürdürdü. Tüm bu yatırımların paralelinde verimliliğimiz, ihracatımız ve pazar paylarımızda önemli artışlar elde ederek, kalıcı başarılara imza attık. Önümüzdeki dönemde de Ülkemizin büyümesine, istihdam artışına katkı sağlayacak ve rekabet gücünü artıracak yatırımlara imza atmaya devam edeceğiz.

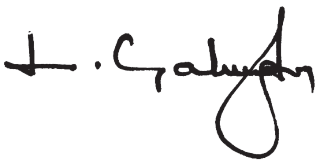
Küresel piyasalarda yaşanan dalgalanmalar, mülteci krizi ve terör olaylarının dünyanın gündemini belirlediği bu dönemde, Ülke olarak oldukça önemli bir etkinliğe ev sahipliği yaptık. 2015 yılının başında devraldığımız G20 Dönem Başkanlığı çerçevesinde gerçekleşen G20 Zirvesi'nde dünyanın en büyük ekonomilerinin liderleri Türkiye'de buluştu. Zirvede istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi, üzerinde hassasiyetle durulan konular arasındaydı. Yönetim Kurulu Üyemiz Sayın Ali Y. Koç'un Eş Başkanlığını yürüttüğü B20 Türkiye İstihdam Görev Gücü'nün sunduğu önerilere, G20 liderleri tarafından öncelikle yer verilmiş olması da sorunların çözümüne ilişkin umutlarımızı artırdı.

Türkiye'de turizm sektörüne uzun yıllar liderlik eden şirketimiz Setur, başarılarla dolu 50 yılı geride bıraktı. Setur, bu 50 yılda yarattığı katma değer ile sektörün büyümesine ve Ülkemizin tanıtımına önemli bir katkı sağladı. Setur'un bu yarım asırlık yolculuğunda emeği geçen herkese teşekkür ediyor, başarılarının devamını diliyorum.

2015 yılını geride bırakmaya hazırlanırken, 2016 yılının Ülkemize ve Milletimize huzur ve mutluluk, tüm dünyaya barış getirmesini diliyor, Topluluğumuzun tüm üyelerinin yeni yılını gönülden kutluyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

Levent Çakıroğlu
CEO



İmtiyaz Sahibi
Koç Holding A.Ş. Adına
Levent ÇAKIROĞLU (Sahibi)

Genel Yayın Yönetmeni
Oya ÜNLÜ KIZIL

Sorumlu Yönetmen
Şeniz AKAN

Yayın Koordinatörü
Deniz ENBERKER KARAKIŞ

Yayın Kurulu
Serdar TURAN
Emin GÖRGÜN

Yayınlar Direktörü
Serdar TURAN

Direktör
Emin GÖRGÜN

Editörler
Aynur ŞENOL ALTUN
Nesrin KOÇASLAN
Cenk SARIOĞLU

Art Direktör
Aziz KOCABAŞ

Fotoğraf Editörü
Şeref YILMAZ

Collective

Kollektif Yayıncılık Reklam Tasarım ve İçerik Hizm. A.Ş.
Mat-Set Plaza
Yeşilce Mah. Emektar Sk.
No:5 Kat:4
Kağıthane İSTANBUL

Baskı ve Cilt (Matbaa)
Elma Basım
Halkalı Cad. No: 164
B-4 Blok Sefaköy-
Küçükçekmece İSTANBUL
Tel: (0212) 697 30 30
Fax: (0212) 697 70 70

Yayın Türü
Yaygın Yerel Süreli

Yayın Süresi / Dili
Aylık / Türkçe

Bu dergideki yazı ve resimler kaynak belirtilmek suretiyle kullanılabilir.

Bizden Haberler'e ulaşmak şimdi çok daha kolay. iPad uygulamamız ile dergimiz dilediğiniz anda, dilediğiniz yerde...

Koç

İÇİNDEKİLER

04 Gündem

Koç Ailesi'ne Üstün Hayırseverlik Beratı Verildi

"Koç Holding Türkiye Ekonomisinin İtici Gücü"

Zer, Tedarikçileriyle Buluştu

Tüpraş 32 Yaşında

Arçelik'ten Road to Paris'e Taahhüt

Arçelik'ten İklim Hareketi ve Yeşil Rekabetçiliğe Katılım

Koç Topluluğu İnovasyon Kültürü İçin Bir Araya Geldi

Ford Trucks Global Büyümesini Sürdürüyor

14 "Yeni Çağın Sorunları İçin Yeni Bakış Açısı Geliştirmeliyiz"

B20 İstihdam Görev Gücü Eş Başkanı ve Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç, yeni çağın getirmiş olduğu sorunları eski düşünce sistemleri ile çözmenin mümkün olmadığını belirterek, "Artık yeni bir bakış açısı geliştirmemiz gerek. Bunu kendi irademiz ile gerçekleştirmezsek, bir noktada bu değişikliğe zorlanacağımıza inanıyorum" yorumunu yaptı.

20 Setur 50 Yılın Gücüyle Geleceği Kurguluyor

Koç Topluluğu Kurucusu Merhum Vehbi Koç'un 'turizm petrol kadar değerli' diyerek kurduğu Setur, 50 yıldır, faaliyette olduğu her alanda yarattığı katma değer ile hem kendi büyümesini sürdürüyor hem de sektörün büyümesine katkı sağlıyor.

26 Küreselleşmenin Geleceği İçin 3 Senaryo

Credit Suisse Araştırma Enstitüsü'nün araştırmasına göre son 30 yıllık dönemde dünyada birçok değişime zemin hazırlayan küreselleşmenin ilerlediği yol eskisi kadar pürüzsüz görünmüyor.

30 "Ekonomik Savaşlar 'Standartlar Savaşı'na Dönüşüyor"

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapan ve Türkiye'de standartları belirleyen Türk Standardları Enstitüsü'nün (TSE) Başkanı Sebahittin Korkmaz enstitünün, Türkiye'yi rekabette nereye taşıyacağını anlatıyor.

34 Kadınların Siyasal Alandaki Kazanımı: Seçme ve Seçilme Hakkı

Türkiye'nin özgür ve demokratik ilkelere dayanan temellerinin en önemli harçlarından biri olan kadınlarda seçme seçilme hakkı 81 yaşında...

40 Perran Kutman: "Taklit Yapmam, Kahraman Yaratırım"

Değer kattığı pek çok karakterle 50. sanat yılını kutlayan usta oyuncu Perran Kutman, oyunculuğuna en büyük katma değeri usta çırak ilişkisinin kattığını söylüyor. Kutman, yeni projeleriyle ilgili ipuçlarını da bizlerle paylaşıyor.

SOSYAL SORUMLULUK

Koç Ailesi'ne Üstün Hayırseverlik Beratı Verildi

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ TARAFINDAN, TOPLUMA, EĞİTİM HAYATINA VE ANKARA ÜNİVERSİTESİ'NE UZUN YILLARDIR SAĞLADIĞI KATKILAR NEDENİYLE KOÇ AİLESİ'NE 'ÜSTÜN HAYIRSEVERLİK BERATI' VERİLDİ. TÖRENDE KOÇ AİLESİ ADINA ÖDÜLÜ KOÇ HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKANI MUSTAFA V. KOÇ ALDI.

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü, topluma, eğitim hayatına ve Ankara Üniversitesi'ne uzun yıllardır sağladığı katkılar nedeniyle Koç Ailesi'ni 'Üstün Hayırseverlik Beratı' ile onurlandırdı. Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 100. Yıl Salonu'nda düzenlenen törene Vehbi Koç Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Semahat Arsel, Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç, Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç, Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu, Vehbi Koç Vakfı Genel Müdürü Erdal Yıldırım, Ankara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erkan İbiş ve Ankara Üniversitesi öğretim üyeleri başta olmak üzere çok sayıda davetli katıldı.

PROF. DR. ERKAN İBİŞ: "ANKARA ÜNİVERSİTESİ, KOÇ AİLESİ'NİN DESTEĞİYLE BİRÇOK İLKE İMZA ATTI"

69 yıllık köklü tarihi ile Türkiye'nin en saygın eğitim kuruluşları arasında yer alan Ankara Üniversitesi'nin 'ilklerin üniversitesi' vizyonuyla bugün 17 Fakülte, 13 Enstitü, 1 Devlet Konservatuarı, 1 Yüksek Okul, 10 Meslek Yüksek Okulu, 41 Araştırma ve Uygulama Merkezi, 280 bin mezun, 70 bine yaklaşan öğrencisi olan bir üniversite konumuna ulaştığını belirten Ankara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erkan İbiş, üniversitenin yürüttüğü yüzlerce kültür sanat etkinliği ve sosyal sorumluluk projesiyle gerçek bir halk üniversitesi olduğunu söyledi. Prof. Dr. Erkan İbiş, Ankara Üniversitesi'nin Koç Holding'in işbirliği ile birçok ilki gerçekleştirerek hem ulusal hem de uluslararası platformda saygın bir yer edindiğini vurguladı. Prof. Dr. Erkan İbiş, "Ülkemizdeki ilk hayırseverlik örneklerinden biri Rahmetli Vehbi Koç'un üniversitemiz bünyesinde 1946 yılında yaptırdığı Vehbi Koç Öğ-

> Mustafa V. Koç: Ankara, Koç Ailesi'nin ve Koç Topluluğu'nun köklerinin olduğu, bizim için çok anlamlı ve özel bir yerdir.

renci Yurdu'dur. Türkiye'nin siyaset, bilim ve sanat alanında büyük katkılar sağlayan çok sayıda önemli ismi bu yurtta kalmıştır. İlerleyen yıllarda da Koç Ailesi üyeleri, köklerinin bağlı olduğu bu şehre, üniversitemize ve öğrencilerimize destek vermeye devam etti" dedi. Koç Holding'in sağladığı ikinci desteğin, "Göz Bankası" kurulması olduğunu söyleyen Prof. Dr. Erkan İbiş, Ankara Üniversitesi Vehbi Koç Göz Bankası'nda on binlerce kişinin tedavi olarak aydınlığa kavuştuğunu ifade etti. Türkiye için yine bir ilk olarak Denizaltı Arkeolojisi Uygulama ve Araştırma Merkezi'ne Vehbi Koç Vakfı'nın yaptığı desteğe dikkat çeken Prof. Dr. Erkan İbiş, merkezin önemli çalışmalar yapacağına olan inancını yineledi. Prof. Dr. Erkan İbiş, sözlerine şöyle devam etti: "Ankara Üniversitesi, Koç Ailesi'nin yaptığı büyük hayırseverliklere en iyi şekilde sahip çıktı ve hep ileriye götürdü. Yapılanları unutmamak ve onları hep hatırlamak çok önemli. Bugünkü törenimiz bu anlamda güzel bir vefa örneği. Cumhuriyetin kuruluşuyla Ankara'dan doğan Ankara Üniversitesi adına, hemşehrisi başta Rahmetli Vehbi Koç olmak üzere Koç Ailesi'ne gösterdiği üstün hayırseverlik için binlerce kez teşekkür ediyorum."

MUSTAFA V. KOÇ: "BÖYLE DEĞERLİ BİR ÖDÜLÜ, ANKARA GİBİ KÖKLÜ, ANKARA ÜNİVERSİTESİ'NDEN ALMAK BENİ AYRICA MUTLU EDİYOR."

Konuşmasına, "Ankara, Koç Ailesi'nin ve Koç Topluluğu'nun köklerinin olduğu, bizim için çok anlamlı ve özel bir yerdir" sözleriyle başlayan

Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç, Koç Ailesi adına Beratı, Ankara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erkan İbiş'ten aldı.

Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç, sözlerini şöyle sürdürdü: "Malumunuz Koç Ailesi ve Topluluğu olarak daima ülkemize değer katmayı esas alıyoruz. Bu güzel ülkede, bizlere düşen görev, en az ekonomik faaliyetlerimiz kadar, sosyal ve beşeri alanların gelişimine de katkı sağlamak ve ülkemizin insanlarına değer katmak. Özetle, ülkeye, ülkemizin insanına hizmet etmek. Tam da bu amaçlara katkı sağlamak için, 46 yıl önce Vehbi Koç Vakfı kuruldu. Vakfımızın önceliği, ülkemizin de en temel gereksinimleri olan eğitim, sağlık ve kültür alanlarına odaklanmak. Sizlere çok kısaca, hem vakfımızın hem de Koç Topluluğu'nun sosyal alandaki bazı verilerini paylaşacağım. 2014 yılında Topluluk olarak 5 bin kişilik ilave istihdam sağladık. 200'e yakın büyük çaplı, sponsorluk, sosyal proje yaptık. Bu projelere 9 bin çalışanımız gönüllü iştirak etti. Çevre koruma için 228 milyon TL harcama yaptık. 30 binin üzerinde fidan diktik. Eğitime verdiğimiz desteği yaklaşık 7 bin bursiyerimiz ile sürdürdük. Bu vesileyle şunu belirtmek isterim ki hayırseverlik en başta hayır işlemek için yapılır. Bunun takdirini bazen bir gencin gülümsemesinden, bazen bir ailenin mektubundan alırsınız. Bazen bir bursiyerin diploması size zor geçen bir günü unutturur. Bazen de, bugün olduğu gibi, ülkenin en öncü üniversitelerinden biri tarafından bir ödüle layık görülürsünüz. Bu minvalde, Sayın Rektörümüze ve üniversite yönetimine, tüm Ankara Üniversitesi Ailesi'ne, Koç Ailesi, Vehbi Koç Vakfı ve Topluluğumuz adına şükranlarımızı sunuyorum. Ankara Üniversitesi, ülkemizin en köklü üniversitelerinden biri. Mezunları her kademede ülkenin hizmetinde. Hedefi çağdaşlığı ve bilimi yaymak olan güzide bir kurum. Benim en büyük temennim, siz kıymetli akademisyenlerin, idarecilerimizin vizyonu ile geçmişte olduğu gibi gelecekte de ülkeye katkı sağlayacak kişiler yetiştirmeye devam edilmesi. Bizim de bu çorbada bir katkımızın olduğunu bizlere hissettirdiğiniz için tekrar teşekkür ediyor, sizleri saygı ve sevgiyle selamlıyorum."

KOÇ HOLDİNG

“Koç Holding Türkiye Ekonomisinin İtici Gücü”

KOÇ HOLDİNG’İN 9 AYLIK FİNANSAL SONUÇLARINI AÇIKLAYAN KOÇ HOLDİNG CEO’SU LEVENT ÇAKIROĞLU, KOÇ TOPLULUĞU ŞİRKETLERİNİN, ÜRETİM VE İHRACAT BAŞARILARI VE YÜKSEK BÜYÜME PERFORMANSLARI İLE TÜRKİYE EKONOMİSİNİN İTİCİ GÜCÜ OLDUĞUNU BELİRTTİ.

Koç Holding, 2015 yılı 9 aylık finansal sonuçlarını açıkladı. Yılın ilk 9 ayında konsolide bazda toplam 51,3 milyar TL gelir elde eden Koç Holding, 3,1 milyar TL vergi öncesi kâr ve 2,2 milyar TL ana ortaklığa ait net dönem kârı gerçekleştirdi. Sonuçları değerlendiren Koç Holding CEO’su Levent Çakıroğlu, “Koç Topluluğu olarak yılın ilk 9 ayında, finansal piyasalardaki belirsizliklere karşın ülkemize olan inancımız, ara vermeden sürdürdüğümüz yatırımlarımız ve güçlü risk yönetimi anlayışımız ile büyümeyi sürdürdük. Gururla ifade etmek isterim ki, Topluluğumuzun gerek üretim, gerekse ihracat açısından çok önemli rol oynadığı otomotiv, beyaz eşya ve enerji sektörlerindeki yüksek büyüme performansı Türkiye ekonomisinin itici gücü oldu. Önümüzdeki dönemde de ülkemizin büyümesine ve kalkınmasına katkı sağlarken, dünya çapında rekabet gücümüzü artıracak, inovasyon, teknoloji ve verimlilik odaklı yatırımlarımıza devam edeceğiz” dedi.

OTOMOTİV ÜRETİMİNİN %45’İ KOÇ TOPLULUĞU ŞİRKETLERİNDEN

Koç Topluluğu şirketlerinin otomotiv sektöründe başarılı performanslarını sürdürdüğüne dikkat çeken Levent Çakıroğlu, “Yılın ilk 9 ayında ülkemizde otomotiv pazarı senelik bazda yüzde 39 büyürken, Koç Holding’in ana faaliyet segmenti olan ticari araçlardaki sektörel büyüme yüzde 44 seviyesinde gerçekleşti. İlk 9 ayda Topluluk şirketlerimiz otomotiv sektörünün itici gücü olarak toplam üretimin yüzde 45’ini, toplam ihracatın yüzde 43’ünü gerçekleştirdi” dedi. Levent Çakıroğlu, Avrupa pazarındaki iyileşmeye paralel Türkiye otomotiv ihracatı ilk 9 ayda adetsel bazda yüzde 8 artarken, Koç Topluluğu şirketlerinden Ford Otosan ve Tofaş’ın toplam ihracat adetlerinin ise yüzde 27 seviyesinde arttığını belirtti.

Levent Çakıroğlu şöyle devam etti: “Bu dönemde Ford Otosan’ın geçmiş yıllardaki büyük ölçekli yatırımları ve yenilenen ürün gamı sayesinde satışlarını önemli derecede artırmasının; Tofaş’ın ise Amerika ve Kanada pazarlarına sunduğu Doblo ‘RAM ProMaster City’ ürününün yoğun taleple karşılaşmasının gurur ve mutluluğunu yaşadığımızı ifade etmek isterim. Otomotiv sektöründe, yılın ilk 9 ayındaki önemli gelişmelerden biri de Eylül ayı sonunda Tofaş’ın yeni kompakt sedan modeli Egea’nın üretimine başlanması oldu” dedi.

LEVENT ÇAKIROĞLU: “BEYAZ EŞYADA BÜYÜMENİN EN BÜYÜK DESTEKÇİSİ OLDUK”

Beyaz eşya sektörü açısından da 2015’in güçlü bir yıl olduğunu söyleyen Levent Çakıroğlu, şöyle devam etti: “Yılın ilk dokuz ayında, iç piyasa beyaz eşya satışları senelik bazda yüzde 8 artış gösterirken, Topluluğumuz, ülkemizin toplam beyaz eşya ihracatındaki yüzde 46’lık pazar payı ile büyümenin bu sektörde de en büyük destekçisi oldu. Beyaz eşya sektöründeki lider şirketimiz Arçelik, Beko markası ile pazar payını artırmayı sürdürürken, Avrupa’daki en büyük ikinci marka olmaya devam etti. Arçelik, Tayland’daki buzdolabı fabrikası projesini planlandığı şekilde sürdürüyor. Tayland’da üretimin yıl sonunda başlamasını hedefliyoruz.”

2015 yılının ilk 9 ayında en gurur verici gelişmelerinden birinin; Tüpraş’ın Fuel Oil Dönüşüm Projesi’nin tüm üniteleriyle tamamen devreye girmesi olduğunu belirten Levent Çakıroğlu, tesisin devreye girmesiyle ülkemizin cari açığının azaltılmasına katkıda bulunduklarına dikkat çekti. Levent Çakıroğlu, sözlerini şöyle sürdürdü: “Tüpraş, bu sayede daha rekabetçi ve küresel rafineri marjlarındaki dalgalanmalara daha dirençli bir oyuncu haline geldi. Yılın ilk dokuz ayında Akdeniz rafineri marjlarındaki iyileşmenin yanı sıra Fuel Oil Dönüşüm projesinin de katkısıyla gerek finansallar gerekse de büyüme açısından oldukça olumlu bir tablo ile karşılaştık.” Yılın ilk 9 ayında finansal piyasaların risk algısındaki yüksekliğe karşın Yapı Kredi’nin Türkiye büyümesini destekleyecek şekilde yatırımlarına devam ettiğine dikkat çeken Levent Çakıroğlu, “Güçlenen dağıtım kanalları ve dijitalleşme yatırımları ile aktif müşteri sayısını artırmaya devam eden Yapı Kredi, ilk 9 ayda kredi ve mevduat pazar payını artırdı” diye konuştu.

Zer, Tedarikçileriyle Buluştu

HER YIL GERÇEKLEŞTİRİLEN ZER TEDARİKÇİ ZİRVESİ'NDE, TOPLULUK ORTAK SATINALMALARI KAPSAMINDA TEDARİKÇİLERLE BİR ARAYA GELİNDİ. ZİRVEDE, ZER'İN YENİLENEN İŞ MODELİ VE HİZMETLERİ ANLATILDI.

Zer Tedarikçi Zirvesi, Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç, Otomotiv Grubu Başkanı Cenk Çimen, Koç Topluluğu Şirketleri üst düzey yöneticileri, Topluluk ortak satınalmaları kapsamında, pazarlama, lojistik, malzeme ve hizmet sektörlerini temsilen yüksek iş hacmine sahip tedarikçilerin katılımı ile gerçekleşti.

Zer Genel Müdürü Aykut Özüner açılış konuşmasında satınalmada dış kaynak kullanımı konusunda global trendler ve öne çıkan konular hakkında bilgi verdi, bu kapsamda yenilenen iş modelini ve Zer hizmetlerini tanıttı. Zer'in mevcut durumunu dünyada gözlemledikleri bu trendler ile karşılaştırarak iş geliştirme ve büyüme alanlarını belirlediklerini ifade eden Özüner, 2015 ve 2016 yılında Zer olarak ana hedeflerinin, verimliliği artırmak, operasyonel problemleri azaltmak üzere talepten ödemeye tüm süreci otomatize etmek, bu amaçla altyapı ve entegrasyon çalışmalarına hız vermek olduğunu belirtti. Özüner bu aşamada tedarikçilerden maliyet ve süreç iyileştirme projeleri ile verimlilik ve inovasyon olduğunu ifade etti. Zirvede, Koç Holding Baş Ekonomisti Ahmet Çimenoğlu; Türkiye ve dünyada ekonomik trendler ve beklentiler konulu bir konuşma yaptı. Çimenoğlu konuşmasında, Türkiye ve dünyada kısa ve orta vadede beklentiler ve önemli trendler ve temel makro tahminlerini dinleyiciler ile paylaştı.

Zer Genel Müdürü Aykut Özüner: "Alt yapı ve entegrasyon çalışmalarına hız vereceğiz."

> Zer'in iş geliştirme ve büyüme alanları dünyada gözlemlenen trendler ile karşılaştırılarak belirleniyor.

Franklin Covey firmasından Alper Güney; stratejik ve operasyonel satınalma başlıklarında düzenlenen Tedarikçi Çalıştayları çıktılarını sundu, tedarikçilerin Zer'den beklentileri, karşılıklı fayda sağlamak üzere önerilerini anlattı.

"DEĞİŞİM HAYATİ ÖNEMDE"

Zirvede konuşma yapan isimlerden biri de Serdar Kuzuloğlu oldu. Kuzuloğlu konuşmasında, değişim ve dönüşüm kavramlarının sadece günümüze has kavramlar olmadığını ancak bugün her zamankinden daha elzem ve hayati önemde olduğuna değindi. Kuzuloğlu konuşmasında, teknolojinin bireylerden başlayarak kurumlara kadar yeni kurallar, tempolar, ihtiyaçlar ve beklentiler yarattığını, rutin iş süreçlerinin insanlardan soyutlanarak makinalara, yazılımlara ve algoritmalara teslim edildiğini anlattı ve teknolojinin bütün yayılımına rağmen insani ilişkiler ve değerler belirleyici olma özelliğini sürdürdüğünü örnekler ile ifade etti.

Zirvenin kapanış konuşmasını Koç Holding Otomotiv Grubu Başkanı Cenk Çimen yaptı. Çimen konuşmasında, tedarikçilerimiz ile ilişkilerimizde daha uzun süreli stratejik birliktelikler konusunu vurgulayarak, beraber yeni işler yaratacak, süreçleri iyileştirecek, Koç Grubu dışında, yurtdışında da beraber iş alabilecek kuvvetli bir ortaklık yapısının altını çizdi.

Koç Holding Otomotiv Grubu Başkanı Cenk Çimen: "Tedarikçilerimiz ile ilişkilerimizde daha uzun süreli stratejik birliktelikler hedefliyoruz."

Zer Tedarikçi Zirvesi'nde bu sene 2 kategoride ödül verildi. İş birliğinde 10. Yıl ve İş Hacminde İlk 20 kategorilerindeki ödül plaketleri Ali Koç ve Cenk Çimen tarafından takdim edildi. Aykut Özüner, önümüzdeki sene bu iki kategoriye ek olarak, Maliyet ve Süreç İyileştirme kategorisinde ödül verileceğini açıkladı.

ENERJİ

Tüpraş 32 Yaşında

TÜPRAŞ, GERÇEKLEŞTİRİLEN TÖRENLE 32. YAŞINI KUTLADI. TÖRENE KATILAN KOÇ HOLDİNG YÖNETİM KURULU BAŞKAN VEKİLİ VE TÜPRAŞ YÖNETİM KURULU BAŞKANI ÖMER M. KOÇ, "KÜRESEL BOYUTTA BİR ŞİRKET OLMA YOLUNDA GÜVENLE İLERLERKEN ÜLKEMİZE DEĞER KATMAYA DEVAM EDECEĞİZ." DEDİ.

Tüpraş rafinerilerinde düzenlenen törenler ile Tüpraş'ın 32. Kuruluş Yıldönümü kutlandı. Koç Holding Şeref Başkanı Rahmi M. Koç, Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç, Tüpraş Yönetim Kurulu Başkanı Ömer M. Koç, Koç Holding Yönetim Kurulu Üyeleri Semahat Arsel, Temel Atay, Dr. Bülent Bulgurlu, Koç Holding Enerji Grubu Başkanı Erol Memioğlu, Başkan Vekili Yağız Eyüboğlu, Genel Müdür Yavuz Erkut ve Petrol İş Sendikası Genel Yönetim Sekreteri Ünal Akbulut'un katılımlarıyla gerçekleşti. Koç Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Tüpraş Yönetim Kurulu Başkanı Ömer M. Koç törende bir konuşma gerçekleştirdiği. Ömer MÇ Koç, "Koç Topluluğu olarak, dünya ekonomisindeki belirsizliklere rağmen, ülkemize olan inancımız, en büyüğünü sizler ile başardığımız yatırımlarımız ve güçlü risk yönetimimiz ile büyümeyi sürdürdük. Tüpraş'ı geleceğe taşıyacak, en önemli yatırımımızı gerçekleştirdiğimiz başarılı bir yılı geride bırakıyoruz. Fuel Oil Dönüşüm Tesisi yatırımımızı üretime geçirerek, geleceğe daha güvenli bakmamızı sağladınız. Cumhuriyet tarihimizin özel sektör tarafından gerçekleştirilen en büyük sanayi yatırımının planlanan zaman ve bütçe ile başarıyla gerçekleştirilmesi hepimiz adına iftihar vesilesidir" dedi.

30'ncu kıdem yılını dolduran Tüpraş Genel Müdürü Yavuz Erkut da törende bir konuşma yaptı. Yavuz Erkut, Tüpraş'ın yeni yaşına pek çok hedefini gerçekleştirmiş yepyeni bir Tüpraş olarak başlangıç yaptığını söyleyen Erkut, "Rafinerilerimizde kıdem alan Tüpraş'lıları kutluyor, ebediyete intikal etmiş çalışanlarımızı rahmetle anıyorum" diyerek sözlerini tamamladı.

DAYANIKLI TÜKETİM

Arçelik'te 60. Yıl Kupası Heyecanı

Eylül ayında başlayan ve 20 Ekim'de finali yapılan Arçelik 60.yıl Sütlüce Cup Futbol Turnuvası'na bayiler ve şirket çalışanlarından oluşan 16 takım katıldı. Arçelik Genel Müdür Yardımcısı Can Dinçer ve Satış Direktörü Barış Orbay önderliğinde zevkli ve bir o kadar da çekişmeli geçen müsabakalar sonunda büyük final 20 Ekim'de yapıldı. Turnuva ve final müsabakasında Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu, Koç Holding Dayanıklı Tüketim Başkanı Fatih Ebiçlioğlu, Arçelik Genel Müdür Yardımcısı Oğuzhan Öztürk Arçelik Pazarlama Direktörü Mehmet Tüfekçi, Arçelik Satınalma Direktörü Emin Bulak, Eyüp Kaymakamı Abdullah Dölek, BJK Spor Kulübü Başkan'ı Fikret Orman ve Kasımpaşa Spor Kulübü Teknik Direktörü Rıza Çalımbay katılım gösterdiler ve başarılı takımlara kupa ve madalyalarını takdim ettiler.

Arçelik'ten İklim Hareketi ve Yeşil Rekabetçiliğe Katılım

DÜNYA BANKASI'NIN DÜZENLEDİĞİ 'İKLİM HAREKETİ VE YEŞİL REKABETÇİLİK' ETKİNLİĞİNE KATILAN ARÇELİK A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ HAKAN BULGURLU: "ÜRÜNLERİMİZİN YAŞAM DÖNGÜSÜNÜ İYİLEŞTİRMEK İÇİN SÜREKLİ YATIRIM YAPIYORUZ" DEDİ.

Dünya Bankası Grubu, Washington'da, iklim değişikliği ile küresel alanda mücadele etmek, emisyon değerlerini düşürmek ve rekabetçiliği artırmak için düşük karbon çözümleri temalı bir etkinlik düzenledi. Etkinlikte konuşan Arçelik A.Ş. Genel Müdürü Hakan Bulgurlu, farklı ülkelerden özel sektör ve kamu temsilcilerinin yanı sıra akademisyenlerin katılımıyla bu yıl ilk kez düzenlenen 'İklim Hareketi ve Yeşil Rekabetçilik' (Climate Action and Green Competitiveness) etkinliğinin açılış panelinde görüşlerini paylaştı.

Sürdürülebilir bir gelecek için başlıca riskleri 'iklim değişikliği' ve 'kaynak kıtlığı' olarak tanımlayan Bulgurlu, dünya nüfusu ve şehirleşme oranlarındaki büyüme ile birlikte; enerji, gıda ve su talebinde artış olacağını ifade etti. "2030 yılında dünya nüfusunun 8,4 milyara ulaşması, enerji talebinin %50, su talebinin ise %40 artması öngörülüyor. 2050 yılında 2°C daha sıcak bir dünyaya uyum sağlamak için her yıl 70-100 milyar dolarlık yatırım yapılması gerektiği hesaplanıyor.

Arçelik'in sera gazı emisyonlarını azaltmak üzere 2010 yılından bu yana stratejilerini yenilediklerini söyleyen Hakan Bulgurlu, "Hedefimiz, sadece ürünlerimizin çevresel etkilerini azaltmak değil, aynı zamanda tedarikten dağıtıma kadar tüm süreçlerimizde verimliliği artırmak. Enerji ve su tasarruflu ürünlerin tasarımı için, her yıl ciddi oranda kaynak ayırıyoruz. Sadece 5,5 litre su kullanan bulaşık makinemiz bunun en iyi örneklerden biri." Enerji verimliliğinde elektrikli ev aletlerinin artan öneminin altını çizen Bulgurlu, "Pazarın önümüzdeki yıllarda, ekonomik büyüme ve şehirleşme artışına bağlı olarak dünyanın birçok bölgesinde büyüme kaydedeceği tahmin ediliyor. Örneğin, 2010 ve 2030 yılları arasında, dünyada buzdolabı adedinin %70 artması ve bu artışın büyük kısmının OECD üyesi olmayan ülkelerde gerçekleşmesi bekleniyor.

"Gelişmekte olan pazarlarda düzenleyici kurumlarla işbirliği yaparak, standartların, yönetmeliklerin oluşturulmasını ve yeni teknolojilerin uygulanmasını teşvik ediyoruz. 2030'a kadar dünyada enerji verimliliğindeki artış hızını iki katına çıkarmayı hedefleyen SE4All-Herkes için Sürdürülebilir Enerji Programı ve U4E-Verimlilik için Birlik Projesini, dünya çapında sektöründeki ilk ortağı olarak destekliyoruz. Güney Afrika ve Tayland'da UNEP- Birleşmiş MilletlerÇevre Programının 'Enerji Verimli Cihazlar ve Ekipmanlar için Küresel Ortaklık Programı'nda da yer alıyoruz "dedi.

Hakan Bulgurlu: "İklim değişikliğinin etkilerini yönetebilmek için, iyi tasarlanmış politikalar ve önlemler öne çıkıyor."

Arçelik'ten Road to Paris'e Taahhüt

ARÇELİK, ARALIK AYINDA PARİS'TE GERÇEKLEŞTİRİLEN BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KONFERANSI (COP21) ÖNCESİNDE CDP TARAFINDAN BAŞLATILAN "ROAD TO PARIS 2015 PROJECT" KAPSAMINDA "RESPONSIBLE CORPORATE ENGAGEMENT IN CLIMATE POLICY" ALANINDA TAAHHÜTTE BULUNDU.

Dünya çapında 100 firmanın taahhütte bulunduğu "Responsible corporate engagement in climate policy" programı, şirketlere kurumsal sorumluluk kapsamında yeni ve önemli bir hareketin ön saflarında yer alması için fırsat sunuyor. Bu alandaki kurumsal liderlik gelecekte CDP kapsamında şirketleri güçlü bir konuma yerleştiriyor. Arçelik, 2012 yılından bu yana başarılı performansı ile CDP'de (Carbon Disclosure Project) yer almaya devam etmektedir. Arçelik 2012 yılında Türkiye Karbon Saydamlık Ödülü, 2013 yılında Türkiye CDP Performans Ödülü almış; 2014 yılında dünyada CDP'de en yüksek performansa sahip şirketlerin yer aldığı "Global A Listesi: CDP İklim Performans Liderleri Endeksi 2014"e girmeye hak kazanmış, 2015 yılında da yine liderler arasında yer alma başarısını göstererek Türkiye Karbon Saydamlık Liderliği Ödülü'nü almıştır."

KOÇ TOPLULUĞU

Koç Topluluğu İnovasyon Kültürü İçin Bir Araya Geldi

KOÇ TOPLULUĞU ŞİRKETLERİ, KOÇ HOLDİNG TARAFINDAN DÖRDÜNCÜ KEZ DÜZENLENEN TEKNOLOJİ VE İNOVASYON GÜNÜ ETKİNLİĞİ KAPSAMINDA İNOVASYON KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ VE YAYGINLAŞTIRILMASI AMACIYLA BİR ARAYA GELDİ.

Türkiye'de en fazla Ar-Ge yatırımı yapan ve kendi pazarlarında birçok ilke imza atmış olan Koç Topluluğu şirketleri, bu yıl Koç Holding tarafından dördüncü kez düzenlenen Teknoloji ve İnovasyon Günü Etkinliği kapsamında bir araya geldi. İnovasyon kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının, global gelişmelerin paylaşılmasının ve yaratıcı düşünme yöntemlerinin tanıtılmasının amaçlandığı, "Her Yerde İnovasyon" temalı etkinliğe Koç Topluluğu şirketlerinden ve Koç Üniversitesi'nden 170'in üzerinde üst düzey yönetici, yönetici ve profesyonel katıldı. İnovasyon kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması adına Koç Topluluğu'nun istek ve iradesini ortaya koyan etkinlik, katılımcılar açısından oldukça eğitici ve bir o kadar keyifli geçti.

Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörü Özgür Burak Akkol konuşmasında, Koç Topluluğu'nun hedefleri arasında bulunan yenilikçi kültürün yaygınlaşması adına, etkinliği önemli bir adım olarak gördüğünü ifade etti. Kültürü havadaki oksijene benzeten Özgür Burak Akkol, kültürün her günü, her kararı etkilediğini belirtti. Bu nedenle kültür değişimini çok önemsediğini söyleyen Özgür Burak Akkol, bu yolda üst yönetimin inancının tam olduğunu ve sahip olduğumuz ekip ile bunu başaracağımızı ifade etti.

Koç Holding CEO'su Levent Çakıroğlu ise, "teknoloji sahipliğinin" Topluluğun uzun vadeli hedefleri bakımından önemine vurgu yaptı. Sadece üründe inovasyon değil, süreçlerde ve iş modellerinde de inovasyonu önemsediğini ifade eden Levent Çakıroğlu, bunun için sadece kendi imkânlarımızı değil dış kaynakları da kullanmamız gerektiğini, açık inovasyonun ve teknolojiyede yakın olmanın artık elzem olduğunu belirtti. Tüm yöneticilerden, yenilikçi fikirlerin hayat bulacağı bir kültür yaratmaları için çaba göstermelerini istedi.

Danimarkalı Yazar, Konuşmacı ve Strateji Danışmanı Stefan Lindegaard bir sunum gerçekleştirdi. Sunumunda inovasyon konusundaki global gelişmelerden, başarılı şirket uygulamalarından ve kültür değişimi için nelere dikkat edilmesi gerektiğinden bahseden Stefan Lindegaard, inovas-

yonu geliştirecek en önemli unsurun iletişim olduğunu ifade etti.

Etkinliğe konuk konuşmacı olarak katılan İnsan Kaynakları Danışmanı Management Centre Türkiye CEO'su Tanyer Sönmezer, inovasyon kültürünü geliştirmek için neler yapılabileceğini, statükocu kültür ile yenilikçi kültürün farklarını keyifli bir müzikal gösteri ile dinleyicilere aktardı. İnovasyon kültürünü şirket içerisinde yerleştirmenin bir o kadar da zor olduğunu hatırlatan Tanyer Sönmezer, şirketlerin her alanda bakış açılarını geliştirmesi gerektiğini vurguladı.

Tanyer Sönmezer'den sonra başarılı karikatürist Erdil Yaşaroğlu, yaratıcı düşünme teknikleri, yeni fikir üretme ve geliştirme üzerine neler yapılabileceğini kendi karikatürlerinin hikayeleri üzerinden paylaştı. Farklı bakmanın, zaman zaman reddetmenin, 5 boyutta olayları süzgeçten geçirmenin ve fikri satabilmenin en önemli unsurlar olduğunu aktardı.

İK'DA İNOVASYON GÜNÜ

Koç Topluluğu şirketlerinin İnsan Kaynakları çalışanlarının katılımı ile gerçekleşen IK'da İnovasyon Günü yenilikçi bir İnsan Kaynakları anlayışının önemli adımlarından biriydi. Şirketlerin gündeminde yer alan İnsan Kaynakları konularının, geleneksel yöntemlerden farklı olarak yenilikçi bir yaklaşımla ele alındığı bu özel günde amaç, insan kaynaklarının farklı alanlarındaki sorunlarına yaratıcı çözümler getirmek, inovatif fikirlerle geleceğin İnsan Kaynakları iş modelini inşa etmeye başlamaktı. SAP Türkiye ile birlikte organize edilen İK'da İnovasyon Günü'nde gün boyunca İnsan Kaynakları alanındaki sorunlara yaratıcı çözümler arayan ekipler, metod olarak yeni nesil bir inovasyon arası olan Design Thinking'i kullandı. Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörü Özgür Burak Akkol'un Topluluğun vizyonunu ve projelerini

paylaşarak başlattığı etkinlikte, Design Thinking çalışmalarının yanı sıra keyifli takım aktiviteleri ile bir gün geçirildi. Gün boyu süren etkinlikte Bağlılık ve Ötesi, Performansı Mükemmelleştirme, Yeteneği Çekme ve Geleceğe Hazırlama, Ödül Yönetimi, Öğrenme ve Gelişim gibi farklı konular üzerine çalışılarak yeni fikirler üretildi ve her başlıkta birçok yaratıcı çözüm önerisi ortaya atıldı. Bu fikirler ve öneriler derlenerek Koç Topluluğu insan kaynakları gelişimi yolculuğuna ışık tutacak ve inovatif adımlara temel oluşturacak bir yol haritasına dönüştürülecek.

OTOMOTİV

Ford Trucks Global Büyümesini Sürdürüyor

Ford Otosan'ın ağır ticari araç markası Ford Trucks, yatırımlarını Kuzey Afrika'da sürdürüyor. Ford Trucks, Fas'ın Kazablanka şehrinde kurulan bölgenin ilk 4S tesisiyle Kuzey Afrika pazarına yönelik yatırımlarını genişletiyor. Fas'ta 100 yıldan uzun bir süredir Ford distribütörü olarak faaliyet gösteren Auto Hall Group'un otomotiv distribütörü Scama işbirliği ile inşa edilen bu yeni tesis ile Ford Trucks, dünya çapında gerçekleştirdiği yatırımlarına bir yenisini ekliyor.

Kazablanka'da gerçekleştirilen açılış törenine; Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanı Fikri Işık, Türkiye Rabat Büyükelçisi Ethem Barkan Öz, ABD Kazablanka Başkonsolosu Nicole D. Theriot, Ticaret Müşaviri Önder Duman, Koç Holding Otomotiv Grup Başkanı Cenk Çimen, Ford Otosan Genel Müdürü Haydar Yenigün ve Ford Otosan Kamyon İş Birimi Genel Müdür Yardımcısı Ahmet Kınay ile Autohall Group Başkanı Abdellatif Guerraoui ve Scama Genel Müdürü Abdelouahab Ennaciri katıldı.

2020 yılına kadar 50 ülkede distribütörlük ve bayi ağı yapılanmasını tamamlamayı hedefleyen Ford Trucks, Rusya'daki bayi geliştirme çalışmalarının yanısıra, geçtiğimiz sene Suudi Arabistan ve Dubai'de gerçekleştirdiği bayi açılışları ile Ortadoğu bölgesindeki yapılanmasına hız kattı. Ford Otosan'ın ağır ticaride global bir oyuncu olma yönünde attığı bu adımların ardından, Ford Trucks'ın Kuzey Afrika bölgesinde faaliyete geçen Fas Scama bayiliği satış, servis ve yedek parça hizmetleri ile bölgedeki müşteri-lere komple hizmet sunmayı hedefliyor. Stratejik ve coğrafik konumu ile Avrupa ve Afrika arasında bir köprü olan Fas güçlü ve dengeli ekonomisi sayesinde Ford Trucks'ın Kuzey Afrika pazarı için yatırımlarının stratejik başlangıç noktası olarak dikkat çekiyor.

G20 BİLDİRGESİ'NE B20 ÖNERİLERİ DAMGA VURDU

TÜRKİYE'NİN G20 DÖNEM BAŞKANLIĞI'NDA BİR YIL BOYUNCA 6 FARKLI GÖREV GÜCÜ İLE ÇALIŞMALARINI SÜRDÜREN B20 TÜRKİYE EKİBİ, G20 ZİRVESİ'NDE LİDERLERE ÖNERİLERİNİ SUNDU. ZİRVE SONUNDA YAYINLANAN BİLDİRGEDE B20 TÜRKİYE TARAFINDAN SUNULAN ÖNERİLERİN BÜYÜK BİR BÖLÜMÜNÜN YER ALDIĞI GÖZLENDİ. G20 LİDERLERİ, BİLDİRGEDE; BÜYÜMENİN KAPSAYICI OLMASINI, İSTİHDAM YARATMASINI VE TOPLUMUN TÜM KESİMLERİNE FAYDA SAĞLAMASINI TEMİN ETMEYE KARARLI OLDUKLARINI VURGULADI.

Dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alan 19 ülkeden ve Avrupa Birliği Komisyonu'ndan oluşan G20 Liderler Zirvesi'nin dönem başkanlığını 1 Aralık 2014'te Avustralya'dan devralan Türkiye 1 yıllık çalışmanın sonuçlarını 15-16 Kasım'da Türkiye'nin ev sahipliğinde Antalya'da düzenlendiği toplantıda açıkladı. Zirve, "Küresel Toparlanmanın Güçlendirilmesi ve Potansiyelin Artırılması", "Dayanıklılığın Artırılması" ve "Sürdürülebilirliğin Desteklenmesi" başlıklarıyla gerçekleştirildi.

B20 ÖNERİLERİ 4 BAŞLIKTA SUNULDU

G20 Zirvesi'nde açılım grupları da bir yıl boyunca üzerinde çalıştıkları konulara ilişkin talepleri dünya liderlerine sundular. Başkanlığını TOBB Başkanı M. Rifat Hisarcıklıoğlu'nun yürüttüğü B20 Türkiye, bir yıllık çalışmaları boyunca 5 kıtada 12 büyük toplantı gerçekleştirdi. Görev Güçleri tarafından hazırlanan 1700 sayfalık çalışmadan süzülen 19 maddeyi G20 liderlerine sunacak hale getirdi. 19 maddelik B20 önerileri dört ana başlık altında toplandı. İlk grupta, daha önceki zirvelerde üzerinde anlaşılan ancak uygulamada ilerleme sağlanamayan öneriler yer aldı. Bu başlık altında "DTÖ Ticareti Kolaylaştırma Anlaşmasının onaylanması ve yürürlüğe koyulması", "Küresel finansal reform gündeminin nihai hale getirilmesi ve onaylanması", "Kanunlar arasındaki bütünlüğün sağlanmasının vurgulanması ve finansal reform gündemindeki danışma sürecinin iyileştirilmesi" ve "G20'nin Şirketlerde Hak Sahipliği Şeffaflığı Prensipleri'nin uygulanması" önerileri dile getirildi.

Dengesizliklerin giderilmesi ortak başlığı altında şu öneriler yer aldı: "Yabancı yatırımın vergilendirilmesine ilişkin daha fazla şeffaflık ve uyumun gözetilmesi", "Ülkelere özel altyapı yatırımı stratejilerinin geliştirilmesi", "Altyapı yatırım ekosisteminin iyileştirilmesi" ve "Beceri açıklarını gidermeye yönelik programların geliştirilmesi ve finanse edilmesi." Kapsayıcılığın teşvik edilmesini içeren öneriler grubu, 6 madde ile en fazla

önerinin bulunduğu grup oldu. Bu başlık altındaki öneriler şu şekilde sıralandı: "İstihdam olanaklarını arttırmak için kapsamlı yapısal reformların uygulanması", "Genç istihdamının ve kadınların istihdama katılım oranlarının arttırılması", "KOBİ'lere kredi sağlama konusundaki riskleri azaltacak bir takım finansal araçların daha etkin kullanılabilmesinin sağlanması", "KOBİ'lerin alternatif finansmana erişiminin genişletilmesi ve derinleştirilmesi" , "KOBİ'lerin uluslararası standartlara uyum sağlaması ve uluslararası pazarlara erişimleri için destek verilmesi ve "5 yıllık küresel geniş bant bağlantısı hedefinin G20 üyesi ülkelerin büyüme stratejilerine entegre edilmesi." Rekabetin iyileştirilmesi başlığı altında ise özellikle dijitalleşmeye yönelik öneriler dikkat çekti. KOBİ'lerin dijital ekonomiye ve inovasyon ekosistemlerine erişiminin paydaş işbirliği aracılığıyla iyileştirilmesi önerisine yer verilen bu

B20 ÇALIŞMALARI 3 PRENSİP ÜZERİNDE KURGULANDI

1 - *DEVAMLILIK*

2 - *KAPSAYICILIK*

3 - *BAĞLANTILARIN GÜÇLENDİRİLMESİ*

grupta ayrıca şu öneriler yer aldı: "Gelişen dijital ekonomi için küresel ticaret sisteminin iyileştirilmesi", "Girişimcilik vizesi programı başlatılması", "Korumacılığın askıya alınması konusundaki taahhütlerin yeniden vurgulanması", "Beş yıl içerisinde sınırlar arası geçiş sistemleri için kapsamlı bir dijital ortamın geliştirilmesi ve adapte edilmesi" ve "Kamu alımlarının dijitalleştirilmesi, iş ombudsmanlığının geliştirilmesi ve kamu alımları prosedürleri için iş uyumluluk programlarının teşvik edilmesi."

GÜÇLÜ VE KAPSAYICI BÜYÜME

B20 tarafından G20 Liderlerine sunulan önerilerin büyük bölümünün G20 Sonuç Bildirgesi'nde yer aldığı görüldü. Büyümenin kapsayıcı olmasını, istihdam yaratmasını ve toplumun tüm kesimlerine fayda sağlamasını temin etmeye kararlı oldukları vurgulayan liderler, gençlerin işgücü piyasasına daha iyi entegre olmasını sağlamak ve iş gücü piyasasını kalıcı bir şekilde dışında kalma riski en yüksek gençlerin oranının 2025'e kadar %15 azaltılması hedefi üzerinde mutabık kaldıklarını bildirdiler. Bildirgede "Kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması hedefimizin uygulanması ile sürdürülebilir küresel arz zincirleri içerisinde daha güvenli ve sağlıklı iş yerleri tesis edilmesini güçlendirmek konularını izlemeyi sürdüreceğiz" görüşüne yer verildi.

GÖREV GÜÇLERİNDEN 1700 SAYFALIK RAPOR

İSTİHDAM GÖREV GÜCÜ

Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç'un koordinatör başkanlığındaki İstihdam Görev Gücü istihdamda fırsatların artırılması, genç ve kadın işsizliğin önlenmesi gibi konularda çalışmalar yürüttü. Daha kapsayıcı iş piyasaları, daha çok ve yüksek kaliteli iş yaratılması çağrısında bulunan İstihdam Görev Gücü, teknolojik gelişmelerin ve inovasyonun istihdama etkisinin araştırılmasına önerileri arasında yer verdi. Bu süreçte sendikalarla da yakından çalışan İstihdam Görev Gücü, önerilerinde diyalogun önemine vurgu yaptı.

ALTYAPI VE YATIRIMLAR GÖREV GÜCÜ

Doğuş Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ferit Şahenk'in başkanlığında çalışmalar yapan Altyapı ve Yatırımlar Görev Gücü önerilerinde altyapı yatırımlarının hem büyümeye hem de istihdama yardımcı olduğunu hatırlatıldı. Görev Gücü'nün önerileri arasında ülkelerin yatırım stratejileri yoluyla kamu yatırımlarının altyapı sektöründe artırılması ve altyapı yatırımlarının ekosistem içerisinde olması önerileri dikkat çekti.

TİCARET GÖREV GÜCÜ

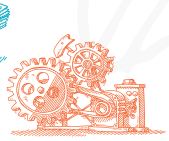
Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı başkanlığındaki Ticaret Görev Gücü, 25 ülkede 100'ün üzerinde üyeyle çalışmalarını yürüttü. Görev Gücü'nün raporunda özellikle ticareti kolaylaştıracak anlaşmanın daha fazla ülke tarafından kabul edilmesi beklentisine vurgu yapılırken, ilk 6 ayda 6 ülkenin kabul ettiği anlaşmaya son 6 ayda 45 ülke onay verdi. 2016'nın ilk yarısında bu sayının 107 ülkeye ulaşması hedefleniyor.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE GÖREV GÜCÜ

Ayhan Zeytinoğlu'nun başkanlığını yürüttüğü Yolsuzlukla Mücadele Görev Gücü, dünya ekonomisine yıllık 2-3 trilyon dolara mal olan yolsuzluğun küresel bazda önlenebilmesi için 5 ayaklı eylem planı önerirken, bu önerilerin uygulamaya geçmesi durumunda dünya ticaretinin yüzde 2 oranında artacağı görüşüne de yer verdi.

FİNANS GÖREV GÜCÜ

Fiba Holding Yönetim Kurulu Başkanı Hüsnü Özyeğin'in başkanı olduğu Finans Görev Gücü, raporunda KOBİ'lerin en önemli sorununun finansa ulaşamamak olduğu, arıca KOBİ'lere ilişkin daha fazla sağlıklı veriye ihtiyaç bulunduğu dile getirildi. Finans Görev Gücü'nün önerileri arasında KOBİ'lerin ucuz finansmana erişiminin kolaylaştırılması talepleri de yer buldu.



KOBİ GÖREV GÜCÜ

Afyon Enerji Yönetim Kurulu Başkanı Melih Yurter'in liderlik ettiği KOBİ Görev Gücü 80'den fazla öneri arasından 3'ü üzerine yoğunlaştı. Önerilerde KOBİ'lerin finansal kaynaklara erişiminin kolaylaştırılması, vize sorununun aşılması ve KOBİ'lerin internete erişimin kolaylaştırılması öne çıktı.

Fotoğraf: Levent Arslan

"YENİ ÇAĞIN SORUNLARI İÇİN YENİ BAKIŞ AÇISI GELİŞTİRMELİYİZ"

B20 İSTİHDAM GÖREV GÜCÜ EŞ BAŞKANI VE KOÇ HOLDİNG YÖNETİM KURULU ÜYESİ ALİ Y. KOÇ, YENİ ÇAĞIN GETİRMİŞ OLDUĞU SORUNLARI ESKİ DÜŞÜNCE SİSTEMLERİ İLE ÇÖZMENİN MÜMKÜN OLMADIĞINI BELİRTEREK, "ARTIK YENİ BİR BAKIŞ AÇISI GELİŞTİRMEMİZ GEREK. BUNU KENDİ İRADEMİZ İLE GERÇEKLEŞTİRMEZSEK, BİR NOKTADA BU DEĞİŞİKLİĞE ZORLANACAĞIMIZA İNANIYORUM" YORUMUNU YAPTI.

Türkiye, geçtiğimiz ay dünyanın en önemli buluşmalarından biri olan G20 zirvesine ev sahipliği yaptı. Dünyanın en büyük ekonomilerinin liderlerini bir araya getiren zirvenin sonunda yayınlanan "Liderler Bildirgesi"nde bundan sonraki dönemde atılacak adımlara da yer verildi. Liderler Bildirgesi'nde, Koç Holding Yönetim Kurulu Üyesi Ali Y. Koç'un eş başkanlığını yürüttüğü B20 İstihdam Görev Gücü'nün önerilerine de büyük ölçüde yer verildi. "Üzerinde çalıştığımız konuların önemli bir kısmının bildirgeye yansıdığını görmekten büyük mutluluk duydum" diyen Ali Y. Koç, İstihdam Görev Gücü'nün bir yıllık çalışmalarını ve Liderler Bildirgesi'nde de yer bulan önerileri Bizden haberler dergisi için değerlendirdi.

Dünya ekonomisindeki mevcut problemleri çözmek üzere G20 liderleri geçen yıl Brisbane'de G20 ülkelerinin milli gelirini 2018'e kadar yüzde 2 daha artırmayı taahhüt etmişlerdi. Aradan geçen bir yıllık dönemde G20 ülkelerinin bu hedefe yaklaştıklarını düşünüyor musunuz? Bu hedefin gerçekleşmemesi ne gibi sonuçlara neden olabilir? Bu hedeflere ulaşılması için atılması gereken adımlar neler olmalıdır?
2008 küresel ekonomik krizi sonrasında bir takım iyileşmeler gözlenmiş olsa da, ekonomik canlanma henüz istenilen seviyelere ulaşamadı. Merkez bankalarının ve hükümetlerin gösterdiği yoğun gayretlere rağmen, finans piyasaları hala hassas ve ekonomik büyüme cansız. 2015 yılı başından bu yana gerçekleşen küresel ekonomik gelişmeler G20 liderlerinin geçen yıl verdikleri hedefe ulaşmanın düşünüldüğünden çok daha zor olacağını gösteriyor. Ancak bu durum ekonomik reformların hayata geçmesini yavaşlatmamalı. Hükümetler yine de büyüme stratejilerini kararlılıkla uygulamaya devam etmeli ve gerekli reformları hayata geçirmeliler. Tabi büyüme stratejilerini geliştirmede ve uygulamada dikkat edilmesi gereken en önemli husus sağlanan büyümenin kapsayıcı ve istihdam odaklı olmasıdır. Ekonomik büyümenin tek başına fayda getirmediği artık tüm çevrelerce kabul görmüş bir olgudur. Büyümeden elde edilen kazanımlar toplumun tüm kesimlerine fayda sağlayacak şekilde yaygınlaştırılmalı ve sosyal kalkınmaya hizmet etmelidir. Bu da ancak ekonomik ve sosyal politikaların bir arada gözetilerek tasarlanması ile gerçekleşebilir. Örneğin ekonomi politikaları, istihdam ve eğitim politikaları ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu da ancak ve ancak politika geliştirmede aktif bir sosyal diyalog ve ilgili tüm tarafların katılımı ile mümkündür. İş dünyası, işçi kuruluşları, sivil toplum ve üniversiteler bu süreçlerde etkin olmalıdır.

2015 yılı sonunda dünyada genç işsizlerin oranının yüzde 13,1 ile yetişkin işsizliğinin üç katından fazla olması bekleniyor. Genç işsizlik neden ülkelerin acil çözülmesi gereken sorunları arasında yer alıyor? B20 İstihdam Görev Gücü olarak G20 liderlerinden genç işsizlik sorununun çözümüne ilişkin ne gibi önlemler bekliyorsunuz?
Mevcut seviyelerdeki genç işsizlik oranının sürdürülemez olduğunu düşünüyorum. Bu oran İspanya, Güney Afrika gibi bazı ülkelerde %50 seviyelerine çıkıyor. Bu durum doğal olarak yeni neslin umutsuzluğa kapılmasına yol açıyor. Yeni neslin umudunu canlı tutmak hepimizin sorumluluğudur. B20 ile ilgili platformlar bu sorumluluğu hatırlamak ve hatırlatmak açısından önemli bir mecra oldu. Unutmayalım ki "Umut insanın yakıtıdır". Umut, sadece söylemler değil, günlük hayatın içine işleyen davranış biçimleri ve gelecek güvencesi ile beslenir. Gençlerimiz için umut demek, olasılık demektir; geleceğe açılacak yolların kendilerini beklediğini bilmektir. Bu çerçevede eğitim ve istihdam olanaklarının zenginleştirilmesi, sosyal kapsayıcılığın en temel unsurları olarak görülmelidir.

Genç işsizliği ve gençlerin istihdamı, eş başkanlığını yürütmüş olduğum B20 İstihdam Görev Gücü'nün de öncelikleri arasında yer aldı. Konuyu hem ekonomik canlanma hem de beceri gelişimi eksenlerinden ele aldık. Genç işsizliğinin ekonomik büyüme üstündeki baskısının yanı sıra, beyin göçü, sosyal güvenlik maliyetlerinde artış, toplumsal huzursuzluk ve sosyal gerilim gibi birçok olumsuz sonucuna dikkat çektik.

Bunun yanında teknolojik gelişmeler ve inovasyonun yerel ve küresel istihdam piyasaları üzerindeki etkilerinin önemine vurgu yaparak, değişen dünya koşullarına uygun politika ve uygulamalar geliştirilmesi için çağrı yaptık. Bir yandan milyonlarca insan işsizlik problemi ile mücadele ederken, diğer yandan iş dünyasının aradığı nitelikte iş gücünü bulamadığı için açık pozisyonları dolduramadığını görmek son derece düşündürücü. B20 İstihdam Görev Gücü olarak oluşturduğumuz politika önerileri arasında en can alıcı olanı genç işsizliği ile mücadelede ölçülebilir bir taahhüt talebimizdi. Büyük bir memnuniyetle gördük ki, G20 Liderleri Antalya zirvesi sonrasında bu yönde bir taahhütte girme kararı aldılar. G20 Liderleri daha önceki taahhütlerini ve ulusal koşullarını da dikkate alarak, işgücü piyasasının kalıcı olarak dışında kalma riski en yüksek olan gençlerin oranını 2025 yılına kadar yüzde 15 azaltma ortak hedefi üzerinde mutabık kaldılar.

Kadınların istihdama katılma oranı 2013 yılı itibariyle yüzde 47,1 ile erkeklerin katılım oranı olan yüzde 72.2'nin çok altında. Kadınların istihdama katılımının ülkelerin gelişmesi açısından önemi her platformda vurgulanırken bugüne kadar uygulanan politikaların yeterli olduğunu söyleyebilir miyiz? Bu alanda atılması gereken en acil ve önemli adımlar nelerdir?
Geçtiğimiz yıllarda kadınların istihdama katılımı ve ekonomik alanda güçlenmesi yönünde farkındalık istik-

rarlı bir şekilde arttı. Bu farkındalığın şekillenmesinde kadın istihdamının ekonomik kazanımlarına ve mevcut durumdaki asimetrilere dikkat çeken araştırmaların rolü şüphesiz ki çok büyük oldu. Örneğin OECD araştırmaları istihdam eşitliğinin sağlanmasının OECD ekonomilerinde 20 yıl içinde %12'lik ilave bir büyüme yaratabileceğini işaret ediyor. Tüm bu potansiyele rağmen, Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan 2014 Cinsiyet Uçurumu Raporu, ekonomiye katılım ve ekonomik fırsatlara erişim alanında kadın ve erkekler arasındaki uçurumun %60 seviyelerinde olduğunu gösteriyor. Sosyal hayata katılım, politik süreçlerde yer alma, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim alanlarında da kadınlar ve erkekler arasında varolan bir uçurum var. B20 olarak bu noktalara da dikkat çekerek istihdam konusuna odaklandık.

Kadın istihdamı bu sene B20 İstihdam Görev Gücü'nde hassasiyetle ele aldığımız bir alan oldu. Geçen sene G20 liderleri kadın ve erkek istihdam farkını 2025 yılında %25 oranında azaltmayı taahhüt ettiler. G20'nin kadın istihdamı hedefi 10 yıl içerisinde 100 milyon kadına iş sağlanması anlamına geliyor. Bu hedefi tutturabilmek için yeni politika ve uygulamalara ihtiyacımız var. Bu derecede iddialı bir hedefe ulaşmak için bir an önce harekete geçmek gerekiyor. Cinsiyetler arası istihdam farkı çok çeşitli faktörlerin sonucudur. Bu sebeple, çözümü de başta eğitim ve istihdam alanları olmak üzere, bütünsel bir yaklaşımla geliştirilmiş politikalar gerektirmektedir. Örneğin, kadın istihdamına yönelik teşvik edici mekanizmalar kurulmadan önce, sadece kadın çalışanların haklarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapılması kadının ekonomiye katılımını artırmak yerine işveren için caydırıcı bir ortam sunarak istihdamı daha da azaltabilir.

Çalışanların ve işverenlerin sosyal politikaların geliştirilmesine yönelik birlikte çalışması gerektiği en çok vurgulanan önlemlerin başında yer alıyor. Türkiye'nin dönem başkanlığı sürecinde de bu konu dile getirildi. Sizce tarafların diyalog oluşturma ve birlikte çözüm üretme konusundaki niyet ve çabaları sonuç verdi mi? Bu konudaki yaklaşımları değerlendirebilir misiniz?

Bence G20 Türkiye Dönem Başkanlığı'nın en önemli kazanımlarından biri sosyal diyaloğun öne çıkarılması oldu. Sosyal diyaloğun en güçlü olduğu dönemlerden birini yaşadık. Türkiye Başkanlığı birçok ilke imza attı. Tüm paydaşlar ve taraflar yıl boyunca G20 istihdam çalışma grupları toplantılarına davet edildi ve aktif katkı ve katılımları sağlandı. G20 tarihinde ilk kez B20-L20-C20-W20-Y20 ortak bir bildirge yayınladı. B20 Başkanlığı bölgesel forumlar oluşturarak bölgesel katılımı sağladı. Tüm bu çabalar Türkiye Başkanlığı'nın başarısına önemli katkı sağladı. G20 Toplantıları, Temmuz ayından başlayarak yılsonuna kadar birbirini takip eden kalkınma gündeminin en önemli ayaklarından biri. Bu sene Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kabul edildi ve kalkınmanın finansmanı için yeni yollar araştırıldı. G20 zirvesinin hemen ardından Aralık ayında da Paris'te COP21 Toplantıları ile İklim Değişikliği için yeni bir sözleşme imzalanması planlanıyor. Tüm bu süreçler çok taraflı diyalogların tüm paydaşlarla kazan-kazan-kazan mantığı ile yönetilmesi gerektiğini ortaya koyuyor.

İş dünyası için en önemli sosyal paydaş tabi ki işçiler ve onları temsil eden işçi kuruluşlarıdır. Bunu dikkate alarak, G20 ülke liderlerine gerçekçi ve uygulanabilir tavsiyeler geliştirmede işçi temsilcilerine de ihtiyaç olduğu bilinciyle hareket ettik ve çalışmalarımıza ilk günden itibaren L20'nin katılımını sağladık. Çalışmalarımız sonucunda G20 hükümet liderlerine hitaben ortak bir bildirge imzaladık. B20 ve L20 temsilcilileri olarak bu bildirgede G20 hükümetlerini genç işsizliğinin kararlılıkla ele alınması, istihdamı teşvik eden makro-ekonomik politikaların izlenmesi, 2014 Brisbane Zirvesi'nde alınan istihdamda cinsiyet farkını %25 azaltma hedefinin

gerçekleştirilmesi, kayıtlı ekonominin özendirilmesi ve ILO 2015 Uluslararası Çalışma Konferansında kayıt dışı ekonomiyle mücadelede benimsenen yeni önerinin kabulü konularında kararlılık göstermeye davet ettik. Değindiğimiz bir diğer konu ise sosyal diyaloga verdiğimiz önemi de yansıtacak şekilde, işveren ve işçi kuruluşlarına ekonomik ve sosyal politikaların şekillenmesinde etkin rol verilmesinin önemi oldu.

Türkiye ve Avrupa, 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana en büyük göçmen krizini yaşıyor. Türkiye'nin ve Avrupa'nın istihdam sorunları göz önüne alındığında mültecilerin varlığı mevcut ve gelecekteki istihdam politikalarını nasıl etkileyebilir?
Türkiye'de çoğunlukla Irak ve Suriye'den gelen yaklaşık 2,5 milyon göçmene yönelik devletin ve vatandaşlarımızın azımsanamayacak yardımları olmuştur. Sadece İstanbul'da Avrupa'nın tamamından daha çok göçmen olduğu ve Türkiye hükümetinin bu konuyla ilgili milyarlarca dolar harcadığı biliniyor. Mülteci nüfusun hemen hemen yarısını çocuklar ve gençler oluşturmaktadır. Dolayısı ile mülteci konusu sürekli altını çizdiğimiz genç işsizliği sorunu ile de yakından ilgilidir. Bu çocukların ve gençlerin sosyal entegrasyonunu sağlamak, kendilerine bir gelecek inşa edebilmeleri adına eğitime erişimlerini temin etmek ve beceri setlerini geliştirmek hepimizin sorumluluğudur. Mülteci çocukların eğitim ve beceri gelişimini sağlamadan genç işsizliği sorununun çözüleceğini düşünmek gerçekçi bir yaklaşım değildir. Türkiye'nin bu kadar kısa bir süre zarfında bu kadar büyük sayıda mülteciye kucak açması, daha büyük ekonomilerin mültecilere umut sağlama konusunda çok daha fazlasını gerçekleştirebileceğini göstermiştir. Bu bağlamda, tüm G20 ülkelerinden bu konuyu hassasiyetle ele alması ve sürdürülebilir çözümler geliştirmeleri beklenebilir. Tekrar altını çizmek isterim ki bu çözümler yalnızca barınma

> Dünyada son 30-35 yıllık döneme baktığımızda, sorunun büyüyememekten çok, bu büyümenin adil ve eşitlikçi bir şekilde paylaşılamamasından kaynaklandığını görüyoruz.

ve yemek gibi gündelik sorunların çözümünde değil, istihdam ve eğitim sağlama konularını da kapsayacak şekilde formüle edilmelidir.

G20 Liderler Zirvesi sonrasında yayınlanan Liderler Bildirgesi'nde, Başkanlığı'nı yaptığınız B20 İstihdam Görev Gücü'nün önerilerinden önemli bir bölümüne yer verildiğini görüyoruz. Bir yıllık çalışma sonunda ortaya çıkan bu tabloyu nasıl değerlendiriyorsunuz?
Tüm çalışmalarımızı küresel ölçekte ekonomik ve sosyal kazanımlara katkı sağlayabilmek amacıyla yaptık. Politika dokümanımızda yer alan her bir cümle bu amaca hizmet etmektedir. Bu sebeple B20 İstihdam Görev Gücü olarak bu sene üzerinde çalıştığımız konuların önemli bir kısmının G20 Liderler Bildirgesine yansıdığını görmekten büyük mutluluk duyduk. B20 görev güçlerinin çalışmalarının temel amacı; G20 liderlerine politika önerilerinde bulunmaktır. Karşılıklı diyaloğun kazan-kazan mantığının çağımızın sorunlarının çözümünde kilit başarı faktörü olduğunu da hatırlarsak bu sürecin değeri daha net anlaşılır.

B20 İstihdam Görev Gücü olarak hazırladığımız önerileri içeren Politika Dokümanımızda değinmiş olduğumuz "genç işsizliği, kadın istihdamının güçlendirilmesi, beceri gelişimi ve iş gücünün uluslararası hareketliliği" gibi konular G20 Liderler Bildirgesi'ne girdi. Üçüncü başlığımız ise "iş ortamının iyileştirilmesi" idi. Bu da daha çok politika adımlarına yansıyacak bir unsurdur. Bu aşamadan sonra dileğimiz bu önerilerin hükümetler tarafından hayata geçirilmesidir. Bunu sağlamak için de B20 İstihdam Görev Gücü olarak tüm üyelerimizi dahil ettiğimiz bir savunuculuk bir nevi lobi süreci geliştirdik. Bu süreçle de politika önerilerimizin sadece G20 Liderler Bildirgesi'nde yer almakla sınırlı kalmayarak ülke politikalarına da girmesi için çalıştık. Dediğim gibi genç istihdamı, kadınların sosyal ve iktisadi hayata katılımı ve beceri kazanımı konuları benim çok önem verdiğim konular.

B20 İstihdam Görev Gücü Eş Başkanı olarak geçtiğimiz 11 ay içinde sosyal ve toplumsal konularda ülke gündemine yansıyan pek çok açıklamanız oldu. G20 Türkiye Zirvesi kapsamında L20 tarafından düzenlenen paneldeki kapitalizmin mevcut uygulanış şeklini sorgulayan sözleriniz ise çok tartışıldı. Bu konu küresel iş dünyasının bazı önde gelen isimlerinin de bir süredir gündemin-de. Siz bugün yaşanan tartışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?
Kapitalizmin mevcut işleyiş şeklinin bugün giderek daha fazla sorgulanıyor olmasının birbiriyle bağlantılı iki temel nedeni var. Birincisi dünya genelinde gelir dağılımındaki eşitsizlik hala büyük bir sorun teşkil ediyor. Türkiye başta olmak üzere bazı gelişmekte olan ülkelerde gelir dağılımında kısmi bir düzelme gözlense de, gelişmiş ülkelerde gelir dağılımı bozulma eğiliminde. Hatırlanacak olursa, global kriz sonrasında ABD'de en zengin %1'lik kesimin milli gelirden ve servetten giderek daha fazla pay alıyor olması büyük bir tartışma başlatmış ve "Occupy Wall Street" hareketinin de ana sloganı "biz %99'uz" olmuştu.

Kapitalizmin bugünkü haliyle sürdürülebilirliğinin sorgulanmasının diğer

nedeni ise, milli gelirden sermayenin aldığı pay artarken, ücretlilerin payının düşüyor olması. Bu olgu, hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygın bir şekilde gözlenebiliyor. Bu sene ilk kez olmak üzere G20 İstihdam Çalışma Grubu bünyesinde "Ücretlerin Milli Gelir İçindeki Payı ve Eşitsizlikler" alt grubu oluşturuldu. G20 Çalışma Bakanları, başta işveren ve işçi kesimi olmak üzere, tüm sosyal paydaşları bu alt grubun çalışmalarına davet etti. Biz de B20 olarak işveren kesimini temsilen bu çalışmalara katıldık.
Bu gelişme, ücretlilerin milli gelir içindeki azalan payının ve eşitsizliklerin, sadece işçi temsilcilerinin ya da sol eğilimli akademisyen ve düşünce insanlarının ilgi alanıyla sınırlı kalmaktan çıktığını ve toplumun çok daha geniş kesimleri tarafından benimsendiğini gösteriyor. Son dönemde iş dünyasından daha çok insanın da bu konular hakkında görüş beyan ediyor olması, mevcut trendlerin sürdürülemez olduğuna ilişkin tespitin artık göz ardı edilemez bir gerçek haline gelmiş olmasındandır.

Dünyada son 30-35 yıllık döneme baktığımızda, sorunun büyüyememekten çok, bu büyümenin adil ve eşitlikçi bir şekilde paylaşılamamasından kaynaklandığını görüyoruz. 1980 sonrasında gerek finansal piyasalarda, gerekse dünya ticaretinde son derece kapsamlı bir serbestleşme süreci yaşandı. Bu dönemde, özelleştirmeler aracılığıyla, kamunun ekonomideki rolünün azaltılmasına yönelik politikalar da yaygınlık kazandı. 1990'lardan itibaren ise, küreselleşme dünya ekonomisindeki ana temalardan bir tanesi haline geldi. Önce mal ticareti önündeki engellerin kaldırılmasıyla başlayan küreselleşme, daha sonra, sermayenin ve hizmetlerin de ülkeler arasında daha serbest dolaşımına olanak sağlayacak bir şekilde genişledi. Özellikle teknolojideki gelişmeler ve internetin hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmesi sonucunda, 2000'li yıllarda haber ve bilginin küresel dolaşımı önündeki engeller neredeyse tamamen kalktı. Bu dönemde dünyada büyüme hızları yükseldi. Dünya ekonomisi 1980 sonrasındaki 35 yılda, yıllık ortalama %3.5 büyüdü. Bu rakam 2003-2008 arasında %5.1'e kadar yükseldi. Tüm bu olumlu gelişmelere karşın bugün, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki en büyük mülteci dalgasıyla karşı karşıyayız. Artan şiddet olayları, sadece çatışma bölgeleriyle sınırlı kalmıyor. Saldırılarla yaratılan terör ve dehşet ortamı, dünyanın hiçbir yerinin güvenli olmadığımız mesajını vermeyi amaçlıyor. Dünyamızın kısıtlı kaynaklarını hoyratça kullanmamız sonucunda aşırı iklim olayları, susuzluk ve çölleşme dünyanın birçok bölgesini insan yaşamına elverişsiz hale getiriyor. Dünyanın giderek zenginleştiği bir dönemde, neden böyle sorunlarla karşılaştığımız konusunda hepimizin kafa yorması gerekiyor.

Açıkça görülüyor ki, dünyanın acilen daha eşitlikçi ve daha sürdürülebilir bir ekonomik modele ihtiyacı var. Bu modelin, ekonomik büyüme konusunda başarısı İkinci Dünya Savaşı sonrasında tescillenmiş kapitalizmden farklı bir model olması gerekmiyor. Ancak, mevcut yapının sürdürülemez olduğunu kabullenerek, kapitalizmi yeniden düşünmemiz gerekiyor. Bir başka ifadeyle, kapitalizmin kendini yeniden keşfetmesi, yeni bir dinamizm yaratarak dünyamızı bir dönem daha ileriye taşıyacak bir yapıya dönüşmesine ihtiyaç duyuluyor. Kapitalizm bunu daha önce birkaç kez yaptı; bundan sonra da yapmaması için hiçbir neden yok.

Eğer bu dönüşüme tüm paydaşlar öncülük etmez ve yönlendirmezsek, iş dünyasının son 30-40 yılda büyük zorluklarla elde ettiği kazanımları kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabiliriz.. Ekonomik krizler ve artan güvenlik kaygıları, sadece az gelişmiş ya da fakir ülkelerde değil, ekonomik sıkıntılar yaşayan zengin ülkelerde bile, sağ ya da sol, marjinal partilerin ve hareketlerin güçlenmesine yol açıyor. Eğer artan gelir ve refahın hem ülkeler içinde, hem de ülkeler arasında daha adil bir şekilde paylaşılmasına ivedilikle olanak sağlanmazsa, yaşadığımız mülteci krizinin de gösterdiği gibi, ileride bu zorunlu olarak yapılmak durumunda kalınabilir.

B20'NİN KISA BİR TARİHİ

2008'de yaşanan küresel krizin devam etmesi nedeniyle bu süreçte sadece G20 ülkelerinin liderlerinin değil, ekonominin çarkları döndüren G20 ülkelerinin iş dünyasının da müzakere sürecine dahil olması ve liderlere görüşlerini aktarması gerekli görüldü. B20 oluşumu da bu ihtiyaçtan doğdu.

2009
B20 Zirvesi'nin ilki Mart ayında Londra'da gerçekleştirilen G20 zirvesiyle birlikte yapıldı.

2010
Kanada'da düzenlenen B20 ilk kez G-20 Dönem Başkanlığı sırasında bir iş zirvesi olarak toplandı. İkinci B-20 Zirvesi, G-20 Kore Başkanlığı'nda yapıldı.

2011
Fransa'nın G-20 Başkanlığı altında, üçüncü B-20 Zirvesi gerçekleştirildi.

2012&2013
Dördüncü ve beşinci B-20 Zirvesi Meksika ve Rusya'nın G-20 başkanlığında gerçekleştirildi.

2014
B-20 Zirvesi Avustralya'da düzenlendi.

DOĞAYA BİR ARMAĞAN

Yılbaşı hediyeniz
TEMA Umut Ağacı olsun.

TEMA Umut Ağacı'nızı D&R, hepsiburada.com,
MUDO ve Nezih mağazalarından temin edebilirsiniz.

Bilgi için: tema.org.tr - 0212 283 78 16 (165)

tema.org.tr | **temavakfi**

TEMA Vakfı Umut Ağacı, Endüstriyel Tasarımcılar Meslek Kuruluşu koordinasyonunda Esen Es tarafından tasarlanmıştır.

TEMA

SETUR 50 YILIN GÜCÜYLE GELECEĞİ KURGULUYOR

KOÇ TOPLULUĞU KURUCUSU MERHUM VEHBİ KOÇ'UN 'TURİZM PETROL KADAR DEĞERLİ' DİYEREK KURDUĞU SETUR, 50 YILDIR, FAALİYETTE OLDUĞU HER ALANDA YARATTIĞI KATMA DEĞER İLE HEM KENDİ BÜYÜMESİNİ SÜRDÜRÜYOR HEM DE SEKTÖRÜN BÜYÜMESİNE KATKI SAĞLIYOR. SETUR GENEL MÜDÜRÜ ÜSTÜN ÖZBEY SETUR'UN 50 YILINI VE SEKTÖRDE YARATTIĞI FARKLILIKLARI ANLATTI.

1965 yılında kurulan Setur, yurtiçi ve yurtdışına dönük tur operatörlüğü, uçak bileti satışı, kongre ve etkinlik organizasyonların yanı sıra duty-free, marina işletmeciliği, özel havacılık sektöründe de faaliyet gösteriyor. 50 yıldır faaliyette bulunduğu alanlarda üstlendiği öncü rolüyle sektörün gelişimine de katkı sağlayan Setur'un bugün geldiği noktayı ve hedeflerini Setur Genel Müdürü Üstün Özbey'den dinledik.

Koç Topluluğu Kurucusu Merhum Vehbi Koç'un 50 yıl önce kurduğu Setur'u, bugün geldiği noktada ülke ekonomisi ve turizm sektörüne katkısı açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?

Setur 50 yıllık tarihi boyunca, faaliyet gösterdiği her alanda sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesinde istikrarlı, insan hayatına pozitif dokunan, öncülük eden bir kuruluş olmuştur. Setur gibi sektörde uzun yıllar liderlik etmiş kuruluşların sayı-

sının artması, Türkiye turizminin ve ekonomisinin de gelişimine katkı sağlamış ve güveni artırmıştır. Turizm'den örnek vermek gerekirse TUIK (Türkiye istatistik Kurumu) ve AKTOB (Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği) verilerine göre turizmde 1 birimlik gelişmenin Türkiye ekonomisine katkısı 2 birimlik canlanmadır. Turizm, 54 sektörü doğrudan etkilemekte ve kendi gelirleri hariç 26 milyar dolarlık satın alma gerçekleştirmektedir. Turizm, duty free alışverişinden marina kullanımına, helikopter veya özel jet kiralamasından konaklamasına, yiyecekten içeceğe ve alışverişe kadar hem yurtdışında hem de yurtiçinde herkesin hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. Sektörün lider kuruluşlarından biri olarak bizler de Türkiye'de turizmde Türkiye'nin sahip olduğu turizm değerlerinin öne çıkarılması için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Geçen bu 50 yıl içerisinde Setur nasıl bir gelişim gösterdi ve sektörün gelişiminde nasıl bir rol oynadı?

Faaliyetlerine 1965 yılında duty free hizmetleri veren bir firma olarak başlayan Setur, günümüzde de bu alandaki çalışmalarını sürdürmektedir. Bugün, tüm yurda yayılan havalimanları, kara sınır kapıları ve deniz limanlarında 15.000 m²'yi aşkın 23 lokasyonda bulunan 38 adet gümrüksüz satış mağazası işletmekteyiz.

1974 yılında turizme adım atan ve bu alanda her türlü faaliyeti bünyesinde bulunduran Setur, dünya çapında elde ettiği başarılarla, Türkiye'nin ilk ve öncü turizm şirketlerinden biri haline gelmiştir. Yurtiçi ve yurtdışına dönük tur operatörlüğü, uçak bileti satışı, kongre ve etkinlik organizasyonları ve sunulan yerel hizmetler, Setur'un turizm alanında verdiği hizmetlerin çatısını oluşturmaktadır. Tüm dünya ülkelerinin vizelerinin verildiği vize hizmetleri bölümümüz İngiltere vizesi için Türkiye'deki tek yetkili kurumdur. Birçok uluslararası firma ile iş ortaklıklarımızı sürdürmekteyiz. Abercrombie & Kent, Orient Express markalarının satış hakkına sahip olmanın yanı sıra, Four Seasons Preferred Partner ve Starwood Luxury Privilege üyeliği ile misafirlerimize özel avantajlar sunuyoruz. Dünya kurumsal seyahat pazarında ilk üç firma içinde olan BCD TRAVEL'ın da Türkiye temsilciliğini yapmaktayız. Ayrıca IATA, UFTAA, ASTA gibi kuruluşlara olan üyeliklerimiz ile geniş bir hizmet yelpazesi ve ağına sahibiz.

> Hedefimiz, yurtiçinde olduğu gibi özellikle Akdeniz Çanağı'nda marina işletmeciliği alanında söz sahibi olmak ve Setur Marinaları bayrağını dalgalandırmaktır.

1978 yılında marinacılık faaliyetlerine başladığımız Setur Marinas ile Akdeniz çanağının ve Türkiye'nin en büyük zinciri konumundayız; Kalamış & Fenerbahçe, Yalova, Ayvalık, Çeşme, Kuşadası, Marmaris, Kaş, Finike, Antalya, Midilli ve Gökova Ören olmak üzere toplam 11 marinamızdaki 6.058 yat bağlama kapasitesi ve sosyal alanlarla yatçılara hizmet veriyoruz.

1990 yılında kurulan Setair markamızla ise özel havacılık sektörüne girdik. Setair ile misafirlerimize, deneyimli uçuş ekibi ve son teknoloji ile donatılmış hava araçlarımızla diledikleri zaman diledikleri yerden güvenilir ve konforlu uçuş imkânı sunuyoruz. Setair filomuzda; 14 yolcu kapasiteli 1 adet Falcon 7X tipi jet, 14 yolcu kapasiteli 1 adet Falcon 900 LX

tipi jet ve 12 yolcu kapasiteli Challenger 605 tipi jet, 9 yolcu kapasiteli 2 adet Agusta Westland 139 tipi helikopter ve 8 yolcu kapasiteli Cessna Grand Caravan tipi deniz uçağı bulunmaktadır.

Turizm faaliyetlerimizi teknoloji ile birleştirerek, seyahate dair A'dan Z'ye tüm ürün ve hizmetlerimizi satış ofisleri ve yetkili acentelerin yanı sıra, güçlü bir teknolojik alt yapıya sahip yenilikçi markamız BookinTurkey.com aracılığı ile 14 yıldır sanal ortamda da müşterilerimize sunuyoruz. 2012 Temmuz ayında hayata geçirdiğimiz Sedventure markası ile vahşi yaşam fotoğrafçısı Süha Derbent'in danışmanlığında kişilere özel programlar oluşturuyor, ekolojik ve alternatif turizme ilgi duyanlara seyahat ve fotoğraf turları düzenliyoruz.

Setur turizm alanında verdiği hizmetlerin yanı sıra sosyal sorumluluk faaliyetleriyle de öne çıkıyor. Bu alanda yapılan çalışmalardan bahseder misiniz?
Setur olarak sosyal sorumluluklarımızın da bilincinde bir kurum olarak engelli dostu projelere önem veriyor ve destek oluyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz, Türkiye'de yaşayan 200.000'den fazla görme engellinin erişebileceği ve rahatlıkla kullanabileceği engelli dostu web sitesi engelsiz.setur.com.tr'yi Nisan 2014'de kullanıma açtık.

Koç Holding'in "Ülkem İçin Engel Tanımıyorum" projesi kapsamında ve Arçelik, Ford Otosan, Koçtaş, Opet şirketleri ve İşitme Engelliler ve Aileleri Derneği işbirliğiyle hayata geçirdiğimiz ana dili işaret dili olan işitme engellilere, "Türk İşaret Dili Öğretmeni Yetiştirme Yöntemi Kursu" ile işaret dili eğitmeni olma imkanı sunduk. Eğitimlerini başarıyla tamamlayan kursiyerler sertifika ve diploma sahibi oldular. Sosyal sorumluluk projelerine öncülük etmeye ve destek olmaya devam edeceğiz. Vehbi Koç'un "Turizm petrol kadar değerlidir" sözü ve vizyonu, Setur'un daima yenilikçi ve öncü rol üstlenmesindeki en önemli etkenlerdendir. Bu kapsamda Setur olarak Türkiye'de ilk defa turizm sektörü verimlilik çalışmalarını yabancı danışmanlarla yürüterek, yurtdışındaki örnekleri Türkiye'yi taşımak konusunda öncü olduk.

Türkiye'nin en büyük marina işletmecisi olan Setur'un bu alanda geleceğe yönelik hedefleri nelerdir? Türkiye'nin marina işletmeciliği alanındaki kapasitesini değerlendirir misiniz?
Yat turizmi dünyanın en hızlı gelişen turizm türleri arasında. Gelişen teknoloji ve dünya ekonomisine paralel olarak bir zamanlar yüksek gelir grubunun hobisi olan amatör yatçılık artık orta gelir grubuna nüfuz edecek düzeylere gelmiş durumda. Teknolojik gelişmeler, yat imalatçılarının kaliteli fakat daha düşük maliyetli tekneler yapabilmesine imkân tanımakta. Bugün orta sınıf bir otomobil fiyatına tekne almak mümkün. Elbette ki bunun bir üst sınırı yok. Marinacılık sektörü de bu gelişmelere kayıtsız kalmıyor, kalmayacaktır. Biz de hâlihazırda 1'i yurtdışında 11 marina işleten Setur Marinaları olarak, ülke içindeki liderliğimizi sürdürmenin yanı sıra, bunu daha da güçlendirmek adına sürekli yeni projelerle ilgileniyoruz. Bu projeler devlet tarafından ihaleye çıkarılan Yap-İşlet-Devret ve özelleştirme projeleri olduğu gibi, özel şirketler tarafından yapılan satışları da içeriyor. Her bir proje ile yakından ilgilenip stratejilerimize uygun olanlar üzerinde yoğunlaşıyoruz.Ülkemiz üç tarafında yaklaşık 8.500 km sahil şeridine sahip. Türkiye'nin bu doğal zenginliğine deniz turizminin en önemli türlerinden biri olan yat turizmi açısından bakıldığında, bu durumun çok önemli bir ekonomik ve kültürel potansiyel olduğu görülmektedir. Ülkemiz, yat turizmi için olmazsa olmaz diyebileceğim "doğal güzellikte seyir rotası"na ise fazlası ile sahip. Hâlihazırda ülkemizde 51 marina ve 23 bin kapasite bulunmakta olup, Setur Marinaları 5.801 adetlik kapasitesi ile pazarın % 25'ine sahip. Önümüzdeki 5 yıllık dönemde ise Türkiye kapasitesine 7.500 ilave geleceği ve 30 bin seviyelerine ulaşacağı öngörülüyor.

Setur Türkiye'de olduğu gibi yurt dışında da marina işletiyor. Bu çerçevede uzun ve kısa vadede planlamalarınız neler?
Evet, 2012 yılında zincire dahil ettiğimiz Midilli Marina ile yurtdışında

marina işletmeciliğine başlamış olduk. O günden bu yana da başta Yunan adaları olmak üzere yakın coğrafyada satışı gündeme gelen projelerle ilgilendik, ilgilenmeye de devam ediyoruz. Hedefimiz, yurtiçinde olduğu gibi özellikle Akdeniz Çanağı'nda marina işletmeciliği alanında söz sahibi olmak ve Setur Marinaları bayrağını dalgalandırmaktır.

Türkiye'nin turizm sektöründeki performansını nasıl değerlendiriyorsunuz? Buna paralel olarak turizmde katma değeri artırmak için ne gibi önlemler alınmalı?
Turizm sektörü, yüksek dış ticaret açığına sahip olan ve özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından son derece önemli olan döviz girdisini sağlayan, milli geliri arttırıcı etkisi olan, bölgeler arası gelir dengesizliklerini gideren ve yarattığı istihdam olanakları ile işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunan çok önemli bir ekonomik faaliyet olarak görülmektedir. Ülkemiz açısından da, milli gelire olan katkısının yanı sıra sağladığı döviz geliri ile ödemeler dengesine katkısı, etki alanına giren iş kolları ve yarattığı istihdam ile büyük bir öneme sahiptir. Ülkemiz, son yıllarda yapmış olduğu hamlelerle birlikte turizmi, ülkenin uluslararası arenadaki ekonomik ve siyasi gücünü arttıracak, dinamik bir sektör haline getirmeyi başardı.

Turizmde nitelikli işgücü, tesis ve hizmet kalitesiyle uluslararası bir marka haline gelinmesi ile beraber, her kesime hitap edecek şekilde turizm ürün ve hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve iyileştirilmesi; turizm değer zincirinin her bileşeninde kalitenin artırılması ve sürdürülebilirlik ilkesi çerçevesinde bölgesel kalkınmada öncü bir sektör haline gelinmesi temel amaçtır. Burada önemli olan katma değeri artırarak turizm hizmetlerinde yeterli çeşitliliği ve derinliği sağlamaktır. İlk aşamada kalifiye personel sağlayacak eğitsel yatırımlar, kültür turizmini destekleyecek her türlü gelişim çabaları, fiyat politikalarındaki radikal ve uzun vadeli kararlar, kongre turizmi, sağlık turizmi gibi önemli konulardaki devletsel ve

> Duty free alanında büyümekte olan iç pazarda mevcut mağazalarımızda hızlı büyüme stratejisine odaklanmanın yanı sıra çevre ülkeler başta olmak üzere etrafımızdaki fırsatları sürekli takip ediyoruz.

özel yaklaşımlar, yabancı yatırımların fiziksel olarak yerleşmesini destekleyecek politikalar, yerli yatırımcının aklına ilk gelenlerdir.

Setur uzun bir süredir Türkiye'de faaliyet gösteren bir duty free şirketine de sahip, Türkiye'de sektörü nasıl değerlendiriyorsunuz? Duty free işletmeciliğinde de yurtdışındaki fırsatlar hakkında ne düşünüyorsunuz?
Türkiye duty free pazarı yaklaşık 1 milyar €'luk bir büyüklüğe sahip ve en önemli oyuncular Atatürk Havalimanı'nı işleten ATÜ ve Setur. Setur pazarda havalimanlarının yanı sıra kara sınır kapıları ve deniz limanlarında var olmasıyla farklılaşıyor. Bu durum bize dengeli bir portföy ve farklı müşteri tercihlerine göre esneklik sağlıyor. Son yıllarda Sabiha Gökçen Havalimanı'nda yaşadığımız yolcu sayısındaki artışa bağlı yüksek büyümenin yanı sıra sınır kapılarındaki hareketlilik ve deniz limanlarında özellikle Yunan adaları ile karşılıklı hareketlilik büyümemizde önemli rol oynuyor.

Dünya duty free pazarında organik büyüme imkanlarının yanı sıra bir konsolidasyon süreci yaşanıyor. Biz de henüz büyümekte olan iç pazarda mevcut mağazalarımızda hızlı büyüme stratejisine odaklanmanın yanı sıra çevre ülkeler başta olmak üzere etrafımızdaki fırsatları sürekli takip ediyoruz. Sektörün doğası gereği uluslararası müşteriye hitap etmesi dolayısıyla, uzun yıllara dayanan tecrübemizi gelecekte global ölçekte bir marka yaratmak için kullanabileceğimize inanıyoruz.

Bahsettiğiniz gibi Setur'un Setair şirketi ile özel jet kiralama alanında da faaliyeti var. Bu konuda Türkiye'de nasıl bir talep var? Bu sektörün geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz?
Atatürk Havalimanı'ndan en çok gerçekleştirilen uçuşlar arasında dış hatlarda; Londra, Barselona, Bakü, Paris, Viyana, Cenevre, Moskova, Milano yer alıyor. İç hat uçuşlar ise en çok Ankara, Bodrum, İzmir, Antalya ve Dalaman'a yapılıyor. Atatürk Havalimanı'ndaki slot zorluğundan dolayı bu tür uçuşların büyük bir kısmı Sabiha Gökçen Havalimanı'na kaymıştır. Yılda 250-300 saat uçuş gerçekleştiren işadamlarının, aynı zamanda uçaklarını 100-150 saat kiralayarak masraflarını azaltma yoluna gidiyorlar. Türk ekonomisi ve sivil havacılıktaki istikrarlı büyüme iş jeti pazarına da olumlu yansıdı. Sık seyahat eden iş adamları, havalimanlarındaki kuyruklarda beklememek ya da rötarlara takılmamak için iş jetlerini tercih ediyor. İstanbul'da özel jet ve helikopterlerle gerçekleştirilen uçuş sayısı 8 yılda 7 kat arttı. 2006 yılında bin 800 uçuşla başlayan seferler, Sabiha Gökçen Havalimanı'nın da işin içine girmesiyle 2014'te 12 bine ulaştı.

2014 yılına kadar özel jet kiralamadaki artış, 2014 yılı sonunda Rusya'da meydana gelen kriz ile durağan hale geçmiştir. Türkiye pazarında bu krize bağlı olarak 2015 yılında %30-40 arası daralma yaşanmıştır. Ayrıca euro/dolar paritesinin 1,35 seviyesinden 1,10 seviyesine gerilemesi ve Avrupa operatörlerinin Euro olarak fiyat vermesi ile rekabet koşulları ağırlaşmıştır. Etrafımızdaki ülkeler (Rusya, Türki Cumhuriyetler, CIS ülkeleri vs.) arasında bilgi, personel, teknik bakım ve işletmecilik konusunda en tecrübeli ve nitelikli ülke Türkiye'dir. Bu sebeple krizin aşılması ile birlikte pazarın 2016 yazına kadar canlanacağı kanaatindeyiz.

ENGELLERİ KALDIRMAYA

HAYATI YAŞANIR KILMAYA

DEVAM!

3 ARALIK DÜNYA ENGELLİLER GÜNÜ

KUTLAMAK İÇİN DEĞİL FARKINDALIK VE ETKİ YARATMAK İÇİNDİR!

2012-2015 YILLARI ARASINDA ÜLKEM İÇİN ENGEL TANIMIYORUM PROJESİ KAPSAMINDA ŞİRKETLERİMİZDE 372 GÖNÜLLÜ EĞİTMENİMİZ İLE 103.482 KİŞİDE FARKINDALIK YARATTIK. BAYİLERİMİZ ARACILIĞIYLA HAYATA GEÇİRDİĞİMİZ EĞİTİMLERLE 71 İLKÖĞRETİM OKULUNDA YAKLAŞIK 22.500 KİŞİYE ULAŞTIK. YARATTIĞIMIZ ALGI DEĞİŞİKLİĞİ İŞ YAPIŞ BİÇİMİMİZE DE YANSIDI. ŞİRKETLERİMİZİ, BAYİ VE MAĞAZALARIMIZI KAPSAYAN 1.361 NOKTANIN FİZİKİ ŞARTLARININ İYİLEŞTİRİLEREK "ENGELLİ DOSTU" İŞYERİ HALİNE GETİRİLMESİNİ ÇALIŞANLARIMIZ, BAYİLERİMİZ VE GÖNÜLLÜLERİMİZ İLE BİRLİKTE SAĞLADIK.

"ÜLKEM VARSA, BEN DE VARIM" DİYEREK ÇIKTIĞIMIZ BU YOLDA ENGELLİ BİREYLERİN İŞ VE SOSYAL HAYATTA YAŞAM KALİTELERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİNE DESTEK OLACAK UYGULAMALARLA ROL MODEL OLMAYI VE BU KONUDA TOPLUMSAL BİLİNCİN VE DUYARLILIĞIN OLUŞTURULMASINI SAĞLAMAYI SÜRDÜRECEĞİZ.

Koç

ÜLKEM İÇİN!
ENGEL TANIMIYORUM!

KÜRESELLEŞMENİN GELECEĞİ İÇİN 3 SENARYO

CREDIT SUISSE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ KÜRESELLEŞMENİN GELECEĞİNİ ARAŞTIRDI VE ÜÇ FARKLI SENARYO HAZIRLADI. ARAŞTIRMAYA GÖRE SON 30 YILLIK DÖNEMDE DÜNYADA BİRÇOK DEĞİŞİME ZEMİN HAZIRLAYAN KÜRESELLEŞMENİN İLERLEDİĞİ YOL ESKİSİ KADAR PÜRÜZSÜZ GÖRÜNMÜYOR.

Ekonomilerin, pazarların, ulusların ve kültürlerin karşılıklı bağımlılığı ve bütünleşmesi olarak tanımlanabilecek olan küreselleşme, son 20 yıllık dönemde dünyanın karşılaştığı en önemli ekonomik dönüşüm olarak öne çıktı. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı OECD'nin "farklı ülkelerin üretim ve pazarının her geçen gün artan bir hız ve derinlikle birbirlerine bağımlı hale gelmesi" olarak tanımladığı küreselleşme, birçok yapısal değişimi tetikledi. Küresel metropollerin ortaya çıkması, tüketicinin daha önemli hale gelmesi, Singapur, Hong Kong ve Lüksemburg gibi küçük devletlerin başarıları ve yükselen ekonomilerde refah seviyelerinin artması, hep küreselleşme ile hayat bulan dönüşümler olarak dikkat çekti.

Aslında "küreselleşme" olgusu dünyanın ilk kez karşılaştığı bir durum değil. 1870-1913 yılları arasında yaşanan ilk küreselleşme dalgası Endüstri Devrimi ve ABD ekonomisinin yükselişine dayanıyordu. Bugün içinde bulunduğumuz ikinci küreselleşme dalgası ise 1990'lı yılların ilk yarısında kendi hissettirmeye başladı. Bu ikinci dalganın temel tetikleyici unsurları ise Demirperde ülkelerinin çözülmesi, uluslararası ticaretin serbestleştirilmesine yönelik adımlar ve tabii ki hızla büyüyen Çin ekonomisinin dünyaya eklemlenmesi oldu. Avrupa'da ortak para birimi Euro'nun ortaya çıkması, ABD merkezli çokuluslu şirketler ve yükselen finans piyasaları ise küreselleşmenin yaygınlaşmasını sağladı. Ancak son birkaç yıldır küreselleşmenin ilerlediği yol eskisi kadar pürüzsüz görünmüyor. 2008'deki küresel mali kriz birçok ülke ekonomisinin büyümesini, dolaylı olarak da küresel büyümeyi yavaşlattı. Euro Bölgesi'nin krizi tam olarak atlattığını söylemek mümkün değil. Çin ekonomisindeki yükseliş ise ülkenin jeopolitik geleceği hakkında bazı endişelere neden oluyor. Öte yandan küresel iklim değişikliğine yönelik etkili önlem mekanizmaları da henüz tam anlamıyla hayata geçirilemedi.

ÇOK KUTUPLU BİR DÜNYAYA DOĞRU

Küreselleşme süreci yavaşlarken "çok kutuplu" bir dünyanın temellerinin atıldığı yönündeki yorumlar ve tartışmalar son dönemde artıyor. Küreselleşme öncesindeki "Soğuk Savaş" döneminin "İki Kutuplu" olarak anılagelmesi, yeni dönemi adlandırma arayışında kutupları yeniden karşımıza çıkarmış durumda.

> Uluslararası ticarette "tarife dışı" engel uygulayan ülkelerin sayısı 1990-2013 yılları arasında gerilemiş olsa da, uygulanan tarife dışı engellerin sayısı aynı dönemde dikkat çekici bir artış gösteriyor.

Aslında "çok kutuplu" bir dünyaya yönelişin işaretleri de son dönemde daha çok ortaya çıkıyor. Sadece geçtiğimiz yıl yaşanan gelişmelerden örnek vermek gerekirse, "Asya altyapı Yatırım Bankası"nın kurulması, Ukrayna krizi sırasında uluslararası siyasette yaşanan gelişmeler, Japonya'nın "Abenomics" adıyla anılan ekonomi politikaları, Alibaba gibi Asya şirketlerinin yükselişi ve Avrupa Merkez Bankası'nın kıta ekonomisindeki aktif rolü bu işaretlerden birkaçı.

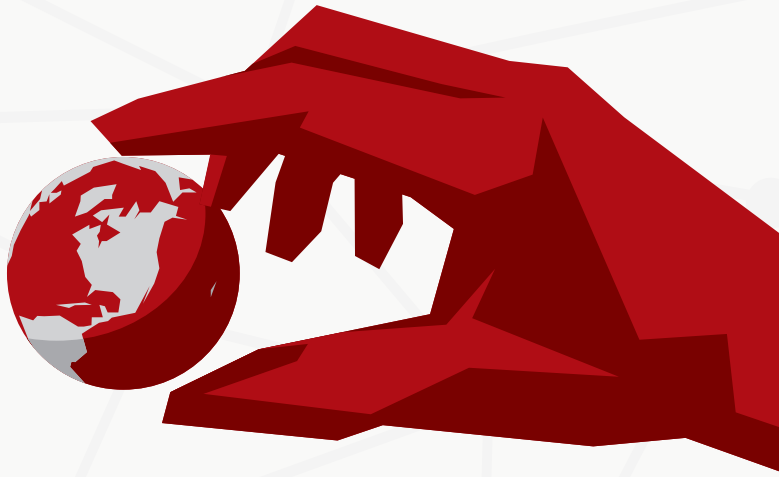
Farklı bir bakışı açısı ile yapılan bir araştırma da bu yönelişi teyit eden veriler ortaya koyuyor. London School of Economics profesörlerinden Danny Quah tarafından yapılan 2011 tarihli analiz küresel GSYİH'nin nasıl coğrafik olarak Doğu'ya kaydığını gösteriyor. Yine geleceğin en büyük 50 metropolü listesi de bu değişimi doğrular nitelikte. 1950 yılında dünyanın en büyük 50 metropolünün 11'i ABD'den çıkarken, bugün listenin ilk sıralarını Delhi, Şanghay, Mumbai ve Pekin gibi Doğulu kentler işgal etmiş durumda. 2030 yılında ilk 50 listesinde ABD'den sadece üç kentin kalacağı hesaplanıyor.

Küreselleşmenin arttığını ya da gerilediğini söyleyebilmek için öncelikle ölçülmesi gerektiği açık. Ancak bu sanıldığı kadar kolay değil. Küreselleşme ile sonuçları arasında nedensellik ilişkisinin en kolay kurulabileceği alan ekonomik etkiler olarak öne çıkıyor. Ekonomistlerin sıklıkla incelemeyi tercih ettikleri verilerin başında ülkelerin tasarruf oranları ile yatırım eğilimleri ve doğrudan yurt dışı yatırımları arasındaki ilişki geliyor. Bunun yanı sıra ülkede kurulu yabancı sermayeli şirket sayısında ya da işgücünün yapısındaki değişim de küreselleşmenin ölçülmesinde kullanılabilecek veriler. Çok kutupluluğun artıp artmadığını anlamak için de korumacılık önlemlerinin serbest ticareti ne kadar engellediği, doların diğer para birimleri karşısındaki konumu, Wall Street'in hakimiyetinin ne oranda devam ettiği ve çokuluslu şirketlerin davranışlarını irdelemek gerekiyor.

KORUMACILIK ARTIYOR MU?

Ticaretin düzeyi, küreselleşmenin durumunu göstermesi açısından en kritik veri. Ticaretin seviyesinde bir düşüş ya da korumacılıktaki artış eğilimlerinin dikkatle izlenmesi gerekiyor. Credit Suisse Araştırma Enstitüsü'nün (CSRI) verilerine göre ticari açıklık, 1990'daki yüzde 32 seviyesinden 2013 yılında yüzde 54'e ulaşmış durumda.

Öte yandan ticarette tarife dışı engel uygulayan ülkelerin sayısı 1990-2013 yılları arasında gerilemiş olsa da, uygulanan tarife dışı engellerin sayısı aynı dönemde dikkat çekici bir artış gösteriyor. CSRI'a göre ülkeler artık tüm dünyayı kapsayan ticari yaklaşımlar yerine güvenli pazarlara yoğunlaşmayı tercih ediyor. Tercihli ticaret anlaşmaları ve bölgesel ticaret anlaşmalarının 2000 yılından bu yana en yüksek düzeyinde seyretmesi de bu tezi doğrular nitelikte. Bu nitelikteki anlaşmalar imzacı taraflara ticarette büyük serbesti getirirken, dışarıda kalanlar için kısıtlayıcı nitelik kazanıyor.



Dünyanın bugün ekonomik aktivite ve ticaret bağlamında çok kutuplu bir eğilimi takip ettiğini ve ticaretin daha bölgesel bir yapı kazandığını söylemek mümkün.

"ÇOK KUTUPLU" PARA SİSTEMİ

Küreselleşmeye eşlik eden en belirgin özelliklerden biri kuşkusuz ABD dolarının hem uluslararası hem de rezerv para birimi olarak tartışmasız hakimiyeti oldu. Uluslararası Para Fonu IMF verilerine göre 1999'da Euro'nun yürürlüğe girmesi bile doların rezerv para birimleri arasındaki konumunu neredeyse hiç etkilemedi. Halen uluslararası rezervlerin yüzde 62'si ABD doları, yüzde 20'si ise Euro olarak tutuluyor. Euro'nun uluslararası rezerv olarak yayılmasının önündeki en büyük engel olarak "Euro Krizi" ve Avrupa'nın çok parçalı borçlanma piyasası gösteriliyor.

Çin'in hızlı ekonomik ve finansal gelişmesi ışığında, ülkenin para birimi Renminbi'nin yükselişi sadece bir zaman meselesi denebilir. Küresel GSYİH veya dünya ticaretindeki payına bağlı olarak, Renminbi'nin gelecekte uluslararası rezervlerden yüzde 4 ile 7 arasında bir pay alması mümkün görünüyor. Bu öngörünün gerçekleşmesi, Çin parasını rezerv paralar arasında Amerikan doları ve Euro'nun ardından üçüncü sıraya yerleştirmeye yetecektir. Çinli yöneticiler de uluslararası bir para birimi olarak Renminbi kullanımını teşvik etmek amacıyla yerli finans piyasalarını geliştirmek ve döviz rejimini serbestleştirmek adına önemli adımlar atıyorlar. Reformların başarısına bağlı olarak zamanla Rinminbi'nin Euro'yu geride bırakarak ikinci büyük rezerv para haline gelmesi bile mümkün.

WALL STREET'İN HAKİMİYETİ ARTIYOR

Finans piyasalarının küreselleşmesinin dünya ekonomisi üzerinde her zaman güçlü ve kalıcı bir etkisi oldu. CSRI tarafından yapılan analizde ABD hisse senedi piyasalarının Avrupa ve İngiltere piyasaları ile yüksek bir korelasyona sahip olduğu ve bu korelasyonun 1995 yılından itibaren daha da arttığı belirlendi. Analizde ayrıca ABD piyasalarının Avrupa piyasasını etkilediği ancak bunun tersinin gözlenmediği ortaya çıktı. ABD ve Asya piyasaları arasında da benzer bir korelasyona rastlanması, ABD'nin küresel hisse senedi piyasalarındaki hakimiyetini doğruladı. Bu analiz doğrultusunda ülkelerin finans piyasalarının birbirine bağımlı olduğunu ve ABD'nin piyasalar üzerinde hakimiyetinin sürdüğünü söylemek mümkün.

ŞİRKETLERİN DIŞ SATIŞI ARTTI VARLIKLARI AZALDI

Büyük şirketler, bu şirketlerin yatırım akışları ve markaları, küreselleşmenin önemli etkenlerinden biri oldu. Özellikle küreselleşme dalgasının ilk dönemlerinin en önemli yönlendiricileri tüketici ürünleri ve teknoloji alanında faaliyet gösteren ABD'li şirketler ve Avrupa'ya açılan ABD bankalarıydı. Bu trende daha sonra gelişmekte olan ülkelerin ve özellikle Çin'in büyük şirketleri eklemlendi.

CSRI tarafından yapılan analizde şirketlerin dış satışlarının tüm satışlarına oranının küresel kriz döneminde bir miktar gerilemesine rağmen son 10 yıllık dönemde artış eğilimini koruduğu ve 2004 yılında yüzde 31 olan bu oranın 2014 yılında yüzde 39'a yükseldiği belirlendi. Ancak şirketlerin dış varlıklarına bakıldığında farklı bir eğilim ortaya çıktı. 2003 yılında yüzde 21 olan dış varlıkların tüm varlıklara oranı 2008 yılında yüzde 26 ile zirve yapmasına rağmen, satışlardan farklı olarak küresel kriz bir kırılma noktası oldu ve 2012 yılında yüzde 18'e kadar geriledi.

ULUSAL VARLIK FONLARI IMF'YE ALTERNATİF Mİ?

Küreselleşmenin önemli işlevlerinden biri de kolonyalizmin giderek zayıflaması ve komünizmin çöküşünün ardından demokratik rejimlerin yükselişi ve yayılmasını sağlayacak siyasal dönüşümler için zemin hazırlaması oldu. Bunun son örneğine 2011 yılındaki Arap Baharı ile de tanıklık etmiş olduk. Siyasetin bölgeselleşmesi başta IMF, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler gibi kurumlar durağan bir döneme girerken, özellikle Asya ve Avrupa'da yeni kurumların yeşermesiyle dikkat çekmeye başladı.

Örneğin finansal krizin ardından dünyanın mali sorumluluk konusunda daha duyarlı hale gelmesi, IMF ve Dünya Bankası gibi kurumlara alternatif olarak bağımsız mali konseylerin oluşumunu getirdi. Yine aynı şekilde özellikle Körfez Ülkeleri ve Güneydoğu Asya'da dikkat çekici bir şekilde aktif olan ulusal varlık fonlarının yükselişini de bu kapsamda değerlendirmek gerekir.

KÜRESELLEŞMENİN SEYRİ

VERİLER KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE BİR DEĞİŞİM YAŞANDIĞINI DOĞRULUYOR OLSA DA HENÜZ KÜRESELLEŞMENİN ÇOK KUTUPLU BİR DÜNYAYA EVRİLDİĞİNİ SÖYLEMEK İÇİN ÇOK ERKEN. YİNE DE DEĞİŞİMİN İZLERİNİ TAKİP EDEREK NASIL BİR GELECEĞİN BİZİ KARŞILAYACAĞINI ÖNGÖRMEK MÜMKÜN. CSRI BUNUN İÇİN ÜÇ FARKLI SENARYO HAZIRLAMIŞ.

1- KÜRESELLEŞME DEVAM EDER

Bu senaryolardan ilkinde küreselleşme son otuz yıldır bildiğimiz ve anladığımız formda devam eder. Bu durum özetle uluslararası ve rezerv para olarak Amerikan dolarının, pazarlarda ise genellikle Batılı çokuluslu şirketlerin hakimiyetinin devam ettiği bir yapının sürmesi anlamına geliyor. Ekonomik alanda volatilitenin düşük olduğu, uluslararası ticaretin küçük kesintilerle büyümeye devam ettiği ve internet ekonomisinin geliştiği bu dönemin sosyopolitik görünümünde belirleyici olansa "açık toplum" ile karakterize edilen insani gelişmedeki ilerlemedir.

2- ÇOK KUTUPLU BİR DÜNYA

Asya'nın yükselişi ve Euro Bölgesinin stabilizasyonu üzerine kurgulanan ikinci senaryoda dünya ekonomisi birbiri ile yoğun iletişim halinde üç ayak üzerinde yükselir: Asya, Avrupa ve Amerika. Bu yeni dünyanın ayrıntılarında yeni kurumların ve bölgeselleşmiş hukuk kurallarının yükselişini görmeyi bekleyebiliriz. Bu dönemde bölgesel finans merkezlerinin yükselişi ve bölgesel şirketlerin, küresel çokuluslu şirketleri geride bırakması dikkat çeker. Gelişmekte olan ülkelerde daha istikrarlı ve daha müreffeh yerel ekonomiler ortaya çıkarken, Avrupa Birliği'nde genişleme süreci sona erer.

3- KÜRESELLEŞMENİN SONU

Oldukça karamsar bir tablo çizen üçüncü senaryo, 1913 yılında ilk küreselleşme sürecinin çöküşü ve Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasını hatırlatıyor. Küresel mali krizin etkilerinin atlatılamaması ve artan terörist saldırılar, ülkeler arasındaki işbirliğinin azalmasına neden olmuştur. Bu dönemin belirleyici eğilimleri olarak ekonomik büyümenin yavaşlaması, uluslararası ticaretin daralması, korumacılığın artması, büyük güçler arasında jeopolitik/askeri sürtüşmeler, kur savaşları ve küresel iklim değişikliğine bağlı olarak iklim felaketleri, küreselleşme karşıtı hareketlerin yükselişi sayılabilir.

KÜRESELLEŞMENİN GELECEĞİ, ÜÇ FARKLI SENARYO

	KÜRESELLEŞME SÜRER	ÇOK KUTUPLU DÜNYA	KÜRESELLEŞMENİN SONU
Finans ve Ticaret	Güçlü yükseliş eğilimi, artan bağımlılık	Bölgesel ticaret anlaşmaları, zayıf büyüme	Ticari bariyerler ve korumacılık artar
Pazarlar	Düşük sermaye maliyeti	Bölgesel finans merkezlerinin yükselişi	Parçalanma, sermaye maliyetinde yükseliş
Kurlar	ABD dolarının hâkimiyeti	Yeni rezerv paraların yükselişi	Kur savaşları
Ekonomik büyüme	Ticarete bağlı olarak büyüme, düşük volatilite	Düşük büyüme. Bazı bölgeler gelişirken diğerleri geriler	İç pazar odaklı. Yavaş. Borç, eşitsizlik, iklim değişikliği ve jeopolitik şoklar
Şirketler	Çokuluslu şirketler daha da güçlenir	Bölgesel şampiyonlar, Avrupa Birliği büyür	Ulusal şampiyonlar
Küresel yönetişim	İşbirlikçi, Uluslarüstü kurumlar hakim; ABD egemen güç	Rekabetçi, bölgesel hakimler, gizli çatışmalar, nüfuz alanları, özel kurumlar	Açık sürtüşmeler, jeopolitik askeri çatışmalar, artan iklim olayları
Yönetim biçimleri	Demokrasinin yayılması devam eder	Güdümlü demokrasiler yerleşik hal alır	Demokrasiye geçişlerde geri dönüşler
İnsan	Göçmenler için "açık kapı" politikası	Göçmenler üzerinde artan kısıtlamalar, Seçici beceriye dayalı emek hareketi	Göç hareketleri biter, Göçmenlere karşı ayrımcılık daha da artar
Toplumsal kalkınma	Yaşam standartları benzeşmeye başlar	Artan eşitsizlik, gelişen ülkelerde tüketicinin yükselişi	Artan yoksulluk, küreselleşme karşıtı hareketlerin yükselişi

“EKONOMİK SAVAŞLAR ‘STANDARTLAR SAVAŞI’NA DÖNÜŞÜYOR”

BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI İLGİLİ KURULUŞUNA BAĞLI OLARAK GÖREV YAPAN VE TÜRKİYE’DE STANDARTLARI BELİRLEYEN TÜRK STANDARDLARI ENSTİTÜSÜ’NÜN (TSE) BAŞKANI SEBAHİTTİN KORKMAZ ENSTİTÜNÜN, TÜRKİYE’Yİ REKABETTE NEREYE TAŞIYACAĞINI ANLATIYOR.

Türkiye’de her türlü standardı hazırlamak ve hazırlatmakla yükümlü olan TSE, Türkiye’deki şirketleri Avrupa standartlarında çalışmalar yapmak konusunda yönlendirmeye çalışıyor. Bu konuda gerçekleştirilecek çalışmaların ve bunu şirketlere doğru anlatmanın önemine değinen TSE Başkanı Sebahittin Korkmaz, Dünyadaki ekonomik savaşın bir “standartlar savaşına” dönüştüğü günümüz şartlarında standartları belirleyen ülkelerin uluslararası rekabette öne çıktığı çok açık bir gerçektir” diyor. Bu nedenle Türkiye’nin küresel pazarda güçlü olabilmesinin anahtarının TSE’nin uluslararası ve bölgesel standardizasyon kuruluşlarında etkin olarak yer alması olduğuna dikkat çeken Korkmaz, küresel ticaretteki rekabet kabiliyetini arttırmanın yolunun ülkelerin kendi menfaatleri doğrultusunda hazırlanacak standartların geliştirilmesi çalışmalarına aktif olarak katılmasından geçtiğini belirtiyor.

Türk Standardları Enstitüsü standart üretimi teşvik etmek amacıyla ne gibi hizmetler vermektedir?

Türk Standardları Enstitüsü, ülkemizin rekabet gücünü artırmak, ulusal ve uluslararası düzeyde ticaretini

kolaylaştırmak ve toplumun yaşam düzeyini yükseltmek için; standardizasyon, uygunluk değerlendirme, deney ve kalibrasyon faaliyetlerini tarafsız, bağımsız, etkin ve güvenilir olarak sağlayan milli bir kuruluştur. Enstitü, ülkemizde üretilen ürün ve hizmetlerin bölgesel ve uluslararası rekabet gücünü artırmak, sürekliliğini sağlamak için ilgili tüm tarafların önceliklerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini de dikkate alarak standardizasyon faaliyetlerini yürütmektedir. Bu faaliyetleri; gelişmeyi teşvik eden, çevreye duyarlı, kaliteli ve verimlilik, şeffaflık, sürdürülebilirlik temel ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

TSE, standart üretimi teşvik etmek için; standart hazırlama faaliyetlerini değişen şartlara paralel olarak yürütmekte, ulusal, uluslararası ve bölgesel standardizasyon çalışmalarına ilgili tarafların en yüksek derecede katılımını, yürürlükteki Türk Standartlarının bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında güncelliğini sağlamaktadır. Enstitü, özellikle tüketici başta olmak üzere, standardizasyonun etkileyeceği tarafları standartlara uygunluğun önemi ve kazanımları konusunda bilinçlendirmek ve standartlara uygun üretim ve tüketimi teşvik etmek amacıyla çalışmalar yürütmektedir.

TSE'nin faaliyetlerinin Türk şirketlerinin uluslararası rekabetine katkılarını anlatır mısınız?
132 Sayılı Kuruluş Kanunu ile Türkiye'de her türlü standardı hazırlamak ve hazırlatmakla yükümlü olan TSE, bu görevi yerine getirirken, üyesi olduğu uluslararası ve bölgesel standart kuruluşları ile paralel hareket etmekte, kamu ve özel sektörün ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda standartlar hazırlayarak ülkemizde üretilen mal ve hizmetlerin uluslararası standartlara uygunluğunun anahtarı işlevini görmektedir.

Dünyadaki ekonomik savaşın bir "standartlar savaşına" dönüştüğü günümüz şartlarında standartları belirleyen ülkelerin uluslararası rekabette öne çıktığı çok açık bir gerçektir. Dolayısıyla ülkemizin küresel pazarda güçlü olabilmesinin anahtarı, TSE'nin uluslararası ve bölgesel standardizasyon kuruluşlarında etkin olarak yer alması, standartları belirleyen kuruluşlardan biri olması ile mümkündür. Bunun için Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (ISO), Uluslararası Elektroteknik Komisyonu (IEC), Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (ITU), Avrupa Telekomünikasyon Standartları Enstitüsü (ETSI), Avrupa Standardizasyon Komitesi (CEN), Avrupa Elektroteknik Standardizasyon Komitesi (CENELEC) başta olmak üzere ilgili küresel ve bölgesel kuruluşlara daha etkin katılım sağlanması gerektiğini savunuyoruz.

Türk Standardları Enstitüsü, ISO, IEC, CEN ve CENELEC'in ülkemizdeki tek temsilcisi konumundadır. Enstitü'nün ISO'ya üyeliği 1955, IEC'ye üyeliği ise 1956 yılından bu yana devam etmektedir. Avrupa Standardizasyon Kuruluşları CEN ve CENELEC'e ise 1991 yılından beri bağlı üye statüsünde olan TSE, 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere tam üyelik hakkını elde etmiştir.

TSE, Avrupa'nın standardizasyon kuruluşlarında daha önce gözlemci statüsünde katılabildiği standart hazırlama sürecine bugün tam üyeliğin kabul edilmesiyle birlikte en fazla oy oranına sahip beş standart kuruluşundan biri olarak katılabilmektedir. Bu Türk sanayicisine yeni bir kapı açmakta, onlara Avrupa standartlarının hazırlanması ve kabulünde söz sahibi yapmaktadır.

> TSE'nin uluslararası ve bölgesel standardizasyon kuruluşlarında etkin olarak yer alması, standartları belirleyen kuruluşlardan biri olması ile mümkündür.

TSE, küreselleşen ticaretteki teknik engelleri kaldırmak için elzem olan uluslararası ve Avrupa standartlarının sanayicilerimizin menfaatleri doğrultusunda hazırlanarak yayınlanması konusunda gayret göstermeye devam etmektedir. Bu konuda sanayicilerimize ve diğer ilgili taraflara da önemli bir görev düştüğü kanaatindeyiz. TSE sonuçta bir koordinasyon görevi yürütmekte olup, ülke içinde konu ilgililerini komite çalışmalarına katılmaya davet etmekte; konuya ilgiyi arttırmak için duyurular yapmaktadır. Küresel ticaretteki rekabet kabiliyetini arttırmanın yolu, kendi menfaatleri doğrultusunda hazırlanacak standartların geliştirilmesi çalışmalarına aktif olarak katılmaktan geçer. Artık dışa kapalı ekonomik sistemler değil, açık ekonomilerin olduğu küresel bir piyasa vardır. Ürün ve hizmetlerin güvenilir, güvenli ve iyi kalitede olduklarını güvence altına alan Uluslararası ve Avrupa standartları, atık ve hataları azamiye indirerek ve verimliliği artırarak sanayicilerin giderlerinin azalmasına katkıda bulunur. Şirketlerin yeni piyasalara erişimine yardımcı olduğu gibi, açık ve adil küresel ticareti de hızlandırır. Bizim Türk sanayinden isteğimiz Ayna Komitelere üye olarak Avrupa'daki ve dünyadaki Standard Hazırlama çalışmalarında aktif görev almasıdır. Bu ülkemiz sanayisi ve ülkemiz pazarı için hayati öneme sahiptir. Firmalarımız bu çalışmalara katılarak Türk Sanayicisinin çıkarlarını orada savunmalıdır.

Standartların genel olarak hayatımızdaki önemi nedir? Standartların olmaması halinde yaşamımızda ne gibi zorluklarla karşılaşabilirdik? Standardizasyon, belgelendirme ve uygunluk değerlendirme çalışmalarının, genel olarak ekonomik hayata ve ekonomik büyümeye ne gibi etkileri olmaktadır?
Yeryüzünde kıt olan iktisadi kaynakları optimum değerlendirme çabalarının bir ürünü olan standardizasyon, insanlık için bir lüks değil, bilakis "olmazsa olmaz" mutlak bir

gerekliliktir. İnsanoğlu yaratıldığı günden bu yana karışıklıktan kurtulma ve belirli bir düzen tesis etme gayreti içerisinde olmuştur. Bu düzenleme süreci çalışmalarının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmış olan standart ve standardizasyon olgusu insanlık tarihi kadar eskidir. Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (ISO) tarafından yapılan tariflere göre; Standard; imalatta, anlayışta, ölçme ve deneyde bir örnekliktir. Standardizasyon; Belirli bir faaliyetle ilgili olarak ekonomik fayda sağlamak üzere bütün ilgili tarafların yardım ve işbirliği ile belirli kurallar koyma ve bu kuralları uygulama işlemidir. Standardizasyon işlemi ile öncelikli olarak can ve mal güvenliği hedeflenirken aynı zamanda kalitenin alt sınırı tespit edilmek suretiyle belirlenen düzeyin altında mal ve hizmet üretimine müsaade edilmemektedir. En ekonomik üretim, standartlara uygun üretim, en ekonomik tüketim standartlara uygun tüketimdir. O halde standartlara uygun üretmek ve tüketmek herkes için mil` ve insan^ bir görev telakki edilmelidir. Ancak bu suretle kaynakların optimum değerlendirilmesi mümkün olabilecek ve böylelikle toplumun refah düzeyinde önemli bir artış sağlanabilecektir. Standardlar üreticiye, üretimin belirli plân ve programlara göre yapılmasına yardımcı olur, uygun kalite ve seri imalâta imkân sağlar, kayıp ve fireleri asgariye indirir, verimliliği ve karlılığı artırır, depolamayı ve taşımayı kolaylaştırır, stokların azalmasını sağlar ve maliyeti düşürür.

> Küreselleşme sürecinin yaşandığı günümüzde standardlar uluslararası ticaretin ortak dili haline gelmiştir. Artık, uluslararası pazarlarda rekabet edebilmenin yolu standartlara uygun ve kaliteli mal ve hizmet üretiminden geçmektedir.

Enformasyon ve üretim teknolojilerindeki gelişme ile birlikte hızlı bir küreselleşme sürecinin yaşandığı günümüzde standardlar uluslararası ticaretin ortak dili haline gelmiştir. Artık, uluslararası pazarlarda rekabet edebilmenin yolu standartlara uygun ve kaliteli mal ve hizmet üretiminden geçmektedir.

Uygunluk değerlendirme çalışmalarının da ekonomik büyümeye etkisi çok önemlidir. Özellikle ihracatçı firmalarımız için önemli maliyet kalemlerinden biri de test, sertifikasyon ve gözetim faaliyetleridir. Bu faaliyetlerde dışarıya bağımlılığın azaltılması, rekabetin ve kapsamlarının artırılması ve yerli uygunluk değerlendirme firmalarının bu hizmetleri karşılayabilmesi ile maliyetlerin ve dolayısıyla fiyatların düşmesi sayesinde sanayicimizin fiyat azaltması ve ürün kalitelerinin artması suretiyle katkı sağlayacaktır. Bu da genel anlamda ekonomik alanda karşılık bulacaktır.

Küresel rekabet konusundaTürk şirketlerine katkı sağlayan unsurlar neler?

Körfez ülkelerinin talebi üzerine, bu ülkelere ihraç edilen et ürünlerimiz için Helal Kesim Belgesi düzenleniyor. İslam ülkeleri arasında en büyük ilk 3 ekonominin içinde yer alması, gıda güvenliği standartlarının üst seviyede uygulamaları ve helal gıda çalışmalarındaki hızlı ilerleme, ülkemizi ve Enstitümüzü bu süreçte yön verici konuma getirmektedir.

Uluslararası helal ticaretinin Müslüman topluluğun hassasiyetleri çerçevesinde yeterli düzeyde üretim ve sunumu yapılamamaktadır. Yaklaşık 1,8 milyar olan Müslüman nüfusun sadece helal gıdada değil; kozmetik, ambalaj, hizmet gibi diğer sektörlerde de her geçen gün helal tüketim ihtiyacı artmaktadır. Pazarın büyük bölümünü 1,5 milyarlık bir nüfusa sahip İslam İşbirliği Teşkilatı'nın 57 üye ülkesi oluşturmaktadır.

IMF verilerine göre 2014 yılında Dünya gıda ve içecek harcaması 6,7 trilyon dolardır. Bunun 1,1 trilyon dolarını (1/6) helal gıda ve içecek ticareti oluşturmaktadır. 2013 yılına göre helal ticareti % 4,3 büyüme göstermiştir.

2020 yılına kadar 1,6 trilyon dolar olması beklenmektedir. Suudi İslam Odasının açıklamalarına göre, Körfez ülkelerine helal kırmızı et ihraç eden Brezilya %54, Hindistan %11, Avustralya %9 ve Yeni Zelanda % 4 gibi en büyük paylar ile Müslüman olmayan ülkelerden oluşmaktadır. Ayrıca Körfez ülkelerine helal tavuk eti ihraç eden Brezilya %69, Avrupa Birliği Ülkeleri %27 ve ABD ise %4 oranındaki en büyük paylarla yine Müslüman olmayan ülkelerden oluşmaktadır.

Gıda sektöründe ülkemizde Helal belgelendirmede tüm sektörlerin içinde en fazla payı et ve et mamulleri almaktadır. Ardından bitkisel ve hayvansal kökenli katı ve sıvı yağlar gelmektedir. Kasım 2015 itibariyle Enstitümüz 158 firmaya 328 helal uygunluk belgesi düzenlemiştir. 2014 yılında gıda sektöründe ilk satış hasılatı üzerinden ilk 500 içinde yer alan 106 gıda firmasının 37'si TSE'den Helal Belgelidir.

TSE'de Helal Belgelendirmesi, Diyanet İşleri Başkanlığı ile TSE arasında yapılan protokolle gerçekleştirilmektedir. Enstitümüz,SMIIC Başkanlık görevi yürütmektedir ve Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Dış İşleri Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, TOBB, TÜRKAK ve SMIIC ile ortak hareket ederek ve uluslararası belgelendirme kurallarına uyarak güven tesis etmektedir.

Türkiye kanatlı eti sektöründe yıllık üretim miktarı ile Avrupa'da ilk sırayı almaktayız. Son yıllarda Orta Doğu ülkeleri ve diğer İslam Konferansı Teşkilatı üyesi ülkeler gıda ithalatlarında artan bir hızda Helal Gıda Uygunluk belgesi talep etmektedir. Özellikle Körfez ülkelerinde ortaya çıkan helal gıda belgeli kanatlı hayvan ihtiyacını Enstitümüz Helal Kesim Belgesi düzenleyerek karşılamıştır. Türkiye olarak Kanatlı hayvan sektörü ihracatının % 80'den fazlası ithalatlarında helal gıda uygunluk belgesi arayan İİT üyesi ülkelere yapılmaktadır.

Bu kapsamda Türkiye'nin çoğunluğu Müslüman ülkelere yaptığı gıda ihracatındaki yaklaşık yıllık %10'luk bir artış, Helal ürün arz ve talebini de buna paralel olarak artırarak pazarın gelişmesine imkân sağlamaktadır.

Türkiye'nin çoğunluğu Müslüman ülkelere yaptığı gıda ihracatındaki yaklaşık yıllık %10'luk bir artış, Helal ürün arz ve talebini de buna paralel olarak artırarak pazarın gelişmesine imkân sağlamaktadır.

Otomotiv sektörü için hayata geçirilen eşdeğer parça uygulaması neyi amaçlıyor? Bu uygulama Türkiye otomotiv sektörünü ve diğer sektörleri nasıl etkileyecek?
Eşdeğer Parça Uygulaması için TSE 1 Haziran 2015 tarihinde çalışmalarına başlamış olup ilk belgeler 28 Ekim 2015 tarihinde verilmiştir.

Hazine Müsteşarlığı koordinasyonunda TSE, TAYSAD, üniversiteler ve diğer paydaşlarla yaklaşık 3 yıllık ortak çalışma sonucunda hayata geçirilen bu yeni hizmet ile sigorta şirketleri hasarlı araçlarda orijinal parça yerine muadili sayılacak belgelendirilmiş 'eşdeğer parça' kullanacaktır. Böylece yerli otomotiv yan sanayisi güçlenerek kalitesi tescillenecek; ithalatın ihracat üzerindeki etkisi ve dışa bağımlılık azalmış olacaktır.

Bu düzenlemeyle otomotiv yan sanayi ürünlerinin orijinal parçaya göre kalite ve standartlara uygunluğu TSE tarafından test edilecek ve belgelendirilecektir. Eşdeğer Parça Belgelendirmesi başlamadan önce Türkiye'de yedek parça üreten yan sanayicilerin ürünleri ya test edilmiyor ya da kendi test imkânlarıyla test ediliyordu. Eşdeğer Parça Belgelendirmesi vasıtası ile bağımsız bir kuruluş onları test etmiş olacak ve kaliteleri bu sayede uluslararası standartların yanı sıra sektörün belirlediği standartların da seviyesinde olacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda standartlar konusunda yapılması gerekenler var mıdır? TSE'nin iş kazalarının azaltılması konusunda ne gibi katkıları olabilir?
İşverenlerin önemli yükümlülüklerinden birisi işyerlerinde oluşturacakları iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği organizasyonun oluşturulduğu ve bu organizasyonun etkin olarak çalıştırıldığı işyerlerinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sürdürülen çalışmalarda başarılı sonuçlar alınabilmektedir.

Kuruluşların daha iyi rekabet koşullarına ulaşabilmesi ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri, iş sağlığı ve güvenliğini yaşam biçimi haline getirmeleri ve içselleştirmeleri gerekmektedir. Bu hususta TSE kuruluşlara; Eğitim, Belgelendirme (Sistem Belgelendirme, Personel Belgelendirme, Ürün Belgelendirme), Laboratuvar Hizmetleri, Muayene Hizmetleri (Katodik Koruma, Topraklama, Paratoner Ölçümleri, İş Ekipmanlarının Periyodik Muayeneleri, Tesisat ve Diğer Hizmetler, Tahribatsız Muayene), Kalibrasyon vb. hizmetleri vermektedir.

KADINLARIN SİYASAL ALANDAKİ KAZANIMI SEÇME VE SEÇİLME HAKKI

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK, 19 MAYIS 1919'DA BANDIRMA VAPURU İLE ÇIKTIĞI YOLUN SONUNDA 29 EKİM 1923 YILINDA CUMHURİYET İLAN EDİLDİ. BU YENİ TÜRKİYE'NİN ÖZGÜR VE DEMOKRATİK İLKELERE DAYANAN TEMELLERİNİN İLK HARCIYDI. MUSTAFA KEMAL 29 EKİM'DEN SONRA DA BU YOLDA BİRÇOK ADIM ATTI. BUNLARDAN BİRİ DE KADINLARA TANIDIĞI SEÇME VE SEÇİLME HAKKIYDI.

Mustafa Kemal Atatürk, 19 Mayıs 1919'da Bandırma Vapuru ile çıktığı yolun sonunda 29 Ekim 1923 yılında Cumhuriyet'i ilan etti. Bu yeni Türkiye'nin özgür ve demokratik ilkelere dayanan temellerinin ilk harcıydı. Mustafa Kemal 29 Ekim'den sonra da bu yolda birçok adım daha attı. Bunlardan biri de kadınlara tanıdığı seçme ve seçilme hakkıydı. Kadını toplumun temel öğesi, yapı taşı olarak gören Mustafa Kemal onun hür iradesiyle toplumda yer alması adına büyük çaba sarf etti. Ülkenin geleceğini yetiştirdiği evlatlarla şekillendiren Türk kadını, büyük savaşlardan çıkmış yaralı milleti tekrar ayağa kaldıracak olandı.

Cumhuriyet'in ilanının ardından birçok ilke ve inkılaba imza atıldı. Demokrasiyi ve çoğulcu eşitliği sağlamak için kadınların da demokrasi içinde söz sahibi olması gerekiyordu ve 5 Aralık 1934'de yürürlüğe giren yasa ile kadınlar milletvekili seçme ve seçilme hakkı kazandılar. Dünyada kadınlara bu hakkı tanıyan öncü ülkelerden biri olarak tarihe de imza atılıyordu.

Atatürk'ün, "Bu karar, Türk kadınına sosyal ve siyasi hayatta bütün milletlerin üstünde yer vermiştir. Türk kadını evdeki uygar yerini salâhiyetle almış, iş hayatının her safhasında başarılar göstermiştir. Siyasi hayatta belediye seçimlerinde tecrübesini yapan Türk kadını, bu sefer de milletvekili seçme ve seçilme suretiyle haklarının en

büyüğünü elde etmiş bulunuyor. Uygar memleketlerin birçoğunda kadından esirgenen bu hak, bugün Türk kadınının elindedir ve onu salâhiyet ve liyakatle kullanacaktır. Bu notla en mühim inkılâplardan birini anmış oluyoruz." diyerek kadına verdiği önem ile yasanın teşkil ettiği sorumluluğu dile getiriyordu.

Muasır medeniyetler seviyesine ulaşmak adına birçok adım atıldı ve kadınları toplumda desteklemek adına Mustafa Kemal öncülüğünde bir ruh oluşturuldu. Bu kadın hareketi Cumhuriyet'in ilk yıllarından günümüze uzandı. Köy Enstitüleri ile başlayan kızların eğitime kazandırılması çabası günümüzde de hızla sürüyor. Nene Hatun'dan, Sabiha Gökçen'e, Afet İnan'dan, Halide Edib'e ve daha ismini sayamadığımız nice Türk kadını, bu topraklardaki diğer kadınlara örnek olmuş ve Mustafa Kemal'in ortaya koyduğu medeni ruh ile toplumdaki gücünü gösteriyor.

Bugün geldiğimiz noktada tarih, toplum ve kültür yapısı içerisinde kadının önemini her gün daha da iyi anlatıyor. Toplumun yapı taşı olan kadınlara verilen her destek geleceğin daha güçlü olmasına yapılan yatırım manasına geliyor. Mustafa Kemal'in açtığı yolda kadın hakları ve cinsiyet eşitliği için atılan her adım hem demokrasiyi hem de toplumu güçlendirmeye devam ediyor.

ESKİ MİLLETVEKİLİ NİLÜFER GÜRSOY

“Meclis’e Girdiğimde Kadın Olduğumu Unuttum”

Eski milletvekili Nilüfer Gürsoy, siyasi hayatta öne çıkan nadir kadınlardan biri. Celal Bayar’ın kızı olan Nilüfer Gürsoy, babasından aldığı ilk nasihatin ‘Meclis’e girince kadın olduğunu unut’ olduğunu söyleyerek, “Ben toplumun her kesiminde kadın ve erkeğin eşit olduğuna inanarak yaşadım, herkes de ancak buna inanarak eşit yaşayabilir” diyor.

Atatürk’ün önderliğinde kadınlara tanınan seçme ve seçilme hakkını o dönemin konjonktüründe nasıl değerlendiriyorsunuz?
Kadın haklarının kazanılması Cumhuriyetin en önde gelen hareketi. O olmasaydı belki cumhuriyet tam manasıyla değerlendirilmiş olmayacaktı. Bakıldığı zaman bu karar, o dönem için Avrupa’nın pek çok ülkesine göre önde bir hareket. Çünkü Türkiye’de bu hak kadınlara pek çok Avrupa ülkesine göre oldukça erken denebilecek bir dönemde verilmeye başlanıyor. Fakat bu seçme ve seçilme hakkı yani siyasi hakların tanınması Atatürk’ün eseri. Kadına verilen önem milli mücadeleden bu yana görülen bir şey. Her sahada kadınların ön planda eşit şartlar içerisinde yer alması lazım toplumda. Bu hareketi cumhuriyette görüyoruz. Atatürk’te var, babam Celal Bayar’da var. Ben babamın siyasi duruşuna baktığım da kadına ne denli önem verdiğini görebiliyorum. Kadınların içinde bulunduğu her harekette yer almış ve kadının özellikle siyasi hayat içerisindeki duruşunu oldukça önemsemiştir.

Her ne kadar kadınlar siyasi haklarını Atatürk zamanında almış olsalar da o dönemde bu hakkı tam manasıyla kullanamadılar. Yani daha doğrusu siyasetin içinden gelme hareketi yoktu. Meclise kadınlar girmişti ama siyasetin içinden gelen kadınların meclise girmesi Demokrat Parti döneminde olmuştu. Ancak bugün bile hala sorduğumuz bir soru: “Neden Meclis’te daha fazla kadın yok?” Kadınların meclise girebilmesi için sosyal ve iş hayatında da kadınların aktif olması lazım. Kadınların rahat çalışma zemini bulması lazım. Yani bunlar birbirine paralel olmazsa kadınların sayısının mecliste de artmasını bekleyemeyiz. Diğer sahalarda da kadınların çalışması lazım. Bu elbette eğitimle de ilgili. Erkek egemen toplumlarda kadınların rekabet etmesi kolay olmuyor. Cumhuriyet kadınlara bu hakkı verdi ancak bunun tam manasıyla gerçekleşebilmesi için bu fikrin toplum nezdinde tabana yayılması gerekiyor.

Meclis’e gireceğim zaman babamın bana bir öğüdü olmuştu: “Kadın olduğunu unut!” demiştir. Babam genel olarak öğüt veren biri değildi ama genel olarak böyle şeylerde öğüt verirdi. Meclis’e girdiği anda kadın erkek farkı gözetilmemeli ve toplumun da buna göre bir seviyeye gelmesi gerekli.

Kadın milletvekili olarak siyasi hayatta yaşadıklarınız nasıl bir tecrübeydi?
Babamın öğüdü gibi kadın olmanın bir sıkıntısını hissetmedim. Yani hiçbir zaman erkekler ve kadınlar arasında bir fark olabileceğini düşünmedim. Bunu düşünmeden kendimi çalışmaya verdim. Bu benim için oldukça sıradan bir konuydu. Sanırım benim şansım; ailem ve içinde bulunduğum ortamın bana kadın ve erkek arasında bir fark olabileceğine ilişkin olumsuz bir mesajla yetişmeme olanak vermemiş olması.

Bu konuda eşit hakların olduğunun hem toplum tarafından hem de kadınlar tarafından benimsenmesi lazım. Ayrıca ben özelliklerin kadınların sadece kadın oldukları için ayrıcalık görmesi gerektiğini de düşünmüyorum. Herkesin eşit haklara sahip olduğu bir toplumda kimsenin ayrıcalığa ihtiyacı olmayacaktır.

Atatürk’ün gerçekleştirdiği bu devrim tüm dünyaya öncülük edecek bir harekettir. Avrupa’nın pek çok ülkesinde kadınlara tanınmayan haklar o dönemde Türkiye’deki kadınlara tanınmıştır. Bu karar döneminin çok ilerisinde bir karardır. “Ama biz buna layık olduk mu, devam ettirebildik mi?” Bu ayrıca tartışılması gereken bir konu.

Kadınların sadece siyasette değil sosyal ve iş hayatındaki konumunu nasıl görüyorsunuz?
İki uçlu görüyorum bunu. Bir yanda çok ciddi bir ilerleme var. Bir taraftan da engeller var. Bu engel zihniyetten geliyor. Erkek egemenliğin olduğu kesimlerde maalesef kadınların geri plana atıldığını görüyoruz. Ama diğer yandan bakıldığında pek çok meslekte kadın egemenliğini görüyoruz. Örneğin; öğretmenlik, bankacılık vs. gibi mesleklerde kadınların sayısı oldukça fazla ve bu çok gurur verici ancak hala bazı erkek mesleklerini kadınların yapamayacağına dair olan inancın kırılması gerekiyor. Eşit şartlar içerisinde kadınların da erkekler gibi her meslek sahasında kendi kariyerini çizmesine izin verilmesi gerekiyor. Kadınların toplum tarafından kabul edilmesi hareketinin geçmişe oranla daha kolaylaştığını görüyoruz.

ESKİ VALİ VE 20. DÖNEM MUĞLA MİLLETVEKİLİ LALE AYTAMAN

"İlk Kadın Vali Olarak Sorumluluğumu Yerine Getirmek İçin Çok Çalıştım"

Türkiye'nin ilk kadın Valisi Lale Aytaman hem göreve gelişi hem de üzerine aldığı sorumluluğu gelecek nesillere aktarmak için var gücüyle çalışmış isimlerden biri... Bunu gerçekleştirmek için yaptığı fedakârlıkları da bir kayıp değil, kadının toplum içindeki yerini artırmak adına bir kazanım olarak görüyor.

Siz Türkiye'de bir ilki başaran kadınlardan birisiniz. Türkiye'nin ilk kadın valisi olmak nasıl bir deneyimdi? Kadının kamusal alana katılımı ve iş hayatındaki etkinliği açısından nasıl bir rol üstlendiğinizi düşünüyorsunuz?
Kadının sadece siyasal temsilde değil, kamu yönetiminde ve yerel yönetimlerde de adeta görünmez olduğu bir ortamda, 1991 yılında Türkiye'de ilk kadın valinin atanması Türkiye Cumhuriyeti tarihinde bir dönüm noktası oldu. "Ata binemez" bahanesi ile kaymakam olamayan pek çok kadın için kaymakamlık, dolayısıyla valilik yolu açıldı. Cam tavan kırılmıştı! Daha sonra bir kadın başbakanımız da oldu. İlerleyen zaman içinde kadın kaymakamlar atandılar. Muğla Milletvekili olarak 1995 yılında valilik görevimden ayrılmamdan uzun bir süre sonra da olsa, 2011 yılında ikinci kadın valimiz atandı. Halen iki kadın valimiz, onlarca kadın kaymakamımız ve vali yardımcılarımız görevlerini başarıyla ifa etmektedirler.

Türkiye'nin ilk kadın valisi olarak Muğla'da göreve başlamak, olumlu bir rol model oluşturabilmek, arkamdan gelecek kadınlara bu yolu açık tutabilmek açısından, sırtıma büyük sorumluluklar yüklüyordu. Açılan bu yol bir daha kapanmasın diye özveriyle çalışıyor, biricik eşimden ve oğlumdan ayrı kalıyordum.

O güne kadar 79 ilin başında hep erkek valiler bulunmaktaydı. Başlangıçta halkımız kadın valiyi yadırgamamakla birlikte, hep erkek valilerle karşılaştıkları için, bana nasıl hitap edeceğini pek kestiremiyor, "Vali Beyim", "Valiye Hanım" diyenler oluyordu. Benim için önemli olan toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını oluşturmak ve o makamı kadın-erkek ayırımı yapmaksızın layıkıyla doldurmaktı. Bir süre sonra bana da "Sayın Valim" diyenler çoğaldı ve kadının en üst düzey kamu görevinin başında olması, kadının her alanda görünür olmasına katkıda bulundu.

Köy ziyaretlerinde, o zamana kadar erkek erkeğe yapılan toplantılarda kadınlar da, benim ısrarlı davetim üzerine, yer almaya başladılar ve de bundan büyük bir memnuniyet duydular. Görüş ve önerilerini belirttiler. Demokratik katılımcılık bakımından bu da bence büyük önem taşıyordu. Bir kadın yönetici olarak elbette kadınlara karşı zaman zaman olumlu ayırımcılık uygulamaya çalışıyordum. En çok önem verdiğim kadının istihdama katılımının artması, dolayısıyla hem aile hem de toplum içeresindeki statüsünün yükselmesiydi. Ekonomiye katılımıyla birlikte kadının el emeği vs. gibi becerileri değerlenmiş oluyor, özgüveni, saygınlığı artıyor ve kadınlar her alanda görünür oluyorlardı.

Kadının gerek iş yaşamında, gerekse siyasal ve sosyal alanlarda erkeklerle birlikte görev ve sorumlulukları paylaşması, karar mekanizmalarında sayılarının artması, demokrasimizin daha da gelişmesine yarayacağı gibi, kadın bakış açısının da göz önünde bulundurulmasını sağlayacaktır. Kanaatimce kadın bakış açısı farklıdır ve karar süreçlerinde mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti'nde günümüzde iş hayatından sosyal yaşama kadının toplum içerisindeki yerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu alandaki gözlemlerinizi alabilir miyiz?
Türkiye'mizde kadının toplum içeresindeki yeri ilginç bir gelişme göstermektedir. Evde saygın bir konumu olan anne, iş hayatına atıldığında veya sosyal yaşama katıldığında farklı tutum ve davranışlarla karşı karşıya gelebilmektedir. Ülkemizde kadına karşı şiddetin artması, töre cinayetlerinin hala gündemde olması düşündürücüdür.

Yasal düzenlemeler olsa dahi uygulamalardaki yetersizlikler karşısında Sivil Toplum Kuruluşlarına, kanaat önderlerine, iş dünyasına, basın ve medyaya bu konuda büyük görevler düşmektedir.

Koç Holding bünyesinde yürütülen Ülkem İçin Projesi kapsamında "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" adı altında kadın-erkek eşitliğine katkıda bulunmak üzere gerçekleştirilen uygulamalar da bu bağlamda son derece önemlidir. Farkındalık yaratmak suretiyle, kadın ve erkek eşitliği anlayışını doğal bir yaşam biçimi haline getirmek için hepimizin, her kesimin üzerine düşen görevler vardır. Ülkemizin dünya ülkeleri arasında toplumsal cinsiyet açısında en son sıralarda değil en önlerde yer almasına katkıda bulunacaktır. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" beyanı bile eminim çok şeyi değiştirecektir.

KOÇ HOLDİNG KURUMSAL İLETİŞİM VE DIŞ İLİŞKİLER DİREKTÖRÜ OYA ÜNLÜ KIZIL

“Kültürel Bir Değişime ve Farkındalığa İhtiyaç Var”

Türkiye’de Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadının toplum içerisindeki varlığını demokratik bir biçimde ifade etmesinin desteklenmesi, anayasal düzenlemelerle kadının seçme ve seçilme hakkına kavuşmasının zeminini hazırladı. Türk kadınları seçme ve seçilme hakkını birçok ülkeden önce kazanmış olmalarına rağmen, bugün geldiğimiz nokta tatmin edici değil. Koç Topluluğu olarak kadının hem siyasi hem de iş hayatında eşit haklarla yer alması gerektiğini düşünüyor ve kadın istihdamında Türkiye’nin önde gelen kurumları arasında yer alsak da bu konuda yapılacak daha pek çok şeyin olduğuna inanıyoruz.

Koç Holding’in sosyal sorumluluk projelerindeki temel felsefesi, gücünü Türkiye’nin sosyal ve ekonomik kalkınması önünde engel teşkil eden konuların çözümüne seferber etmektir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, bir süredir odağımızda olan bir konu. Türkiye olarak bu konuda gitmemiz gereken çok yol var. Türkiye cinsiyet eşitliği konusunda en geride olan ülkelerden biri. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2014 Cinsiyet Uçurumu Araştırması’nda Türkiye, Kuveyt, Nijerya, Katar gibi ülkelerin gerisinde kalarak 142 ülke arasında 125’inci oldu. Bu tablo hepimizin bir an önce harekete geçmesi gerektiğini açıkça gösteriyor.

Koç Holding olarak vurgu yaptığımız her konuda işe önce ‘kendi evimizi temizleyerek’ başlamak ise yıllardır en önemli prensiplerimizden biri. Biz de bu sebeple 2015 yılı başından bu yana çalışmalarımızı bu alana odakladık. Bu konuda birçok girişimimiz de oldu. Koç Topluluğu olarak, 2013 yılında, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın bir girişimi olan İş’te Eşitlik Bildirgesi’nin imzacısı olduk. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ortak metni olan “Kadının Güçlenmesi İlkeleri”ni (WEPs) imzaladık. Ancak imzacısı olduğumuz bu taahhütleri hayata geçirmek çok büyük emek isteyen bir iş. Hepimizin bildiği üzere kültürel değişim çok zor bir süreç.

Türkiye’de kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta güçlenmesine katkı sağlayacak kampanyalarını desteklemek üzere Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ile işbirliğine gittik. Bu işbirliği çerçevesinde, UN Women tarafından yürütülen ve herkesi toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını savunmaya çağıran küresel dayanışma hareketi HeForShe’nin Türkiye’deki “görünmez” yerel ortağı olduk.

Bu alanda desteklenebilecek birçok güzel ve etkin proje varken desteğimizi bu kampanyaya yönelten unsurlardan kısaca bahsetmek istiyorum. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yıllardır kadınların sahiplenmesi gereken bir konu olarak konumlandırıldı. Toplumsal cinsiyet rollerinin hem kadınları hem erkekleri derinden etkilediği, hepimize büyük zararlar verdiği genellikle göz ardı edildi. Biz bu kampanya ile ayrımcılığın aslında sadece kadınların değil, tüm bireylerin sahiplenmesi gereken bir konu olduğunu hatırlatmak istedik. Sağlıklı bireyler, dolayısı ile sağlıklı bir toplum inşa edebilmek için herkesin eğilimleri, istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda davranabildiği, seçimler yapabildiği bir ortam inşa edebileceğimize inandık. Hepimiz çocukluğumuzdan bugüne erkeklerin ve kadınların yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda pek çok önyargı ile büyüyoruz. Çocuklarımıza aldığımız oyuncaklardan arkadaşlarıyla ilişkilerine, okumalarını istediğimiz okullardan seçmelerini istediğimiz mesleklere kadar çocuklarımızı da aynı önyargılar ile yetiştiriyoruz.

HeForShe kampanyası, her şeyden önce kadın-erkek hepimizi toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamaya davet ediyor. Bu konuda erkekleri de kadınlarla yan yana, dayanışma içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları için değişimin temsilcisi olmaya çağırıyor.

Çalışanlarımız ve bayilerimizle yürüttüğümüz Ülkem İçin projemizi de HeForShe’den aldığımız ilham ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna odakladık. Bu doğrultuda projemizi değişim sürecini tetikleyebileceğimiz şekilde tasarlandık. Her temamız farkındalık eğitimleri ile başlar. Bu eğitimlerde küçüklüğümüzden bu yana inşa ettiğimiz önyargıları, diğer bir deyişle ‘doğru bildiğimiz yanlışları’, sorgulamaya başlayan bizler, bunları değiştirmek için harekete geçeriz. Şirketlerimiz, çalışanlarımız, bayilerimiz her temada eğitimler sonrası örnek teşkil edecek uygulamalar geliştirdiler. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda da çok güzel projelerimiz gelişim sürecinde. Kendi içimizden başlayarak tüm sektörü değiştirecek uygulamaları hayata geçireceğimize inanıyorum.

“Hepimiz Bir Ailenin Parçasıyız”

İZMİR’DE AYGAZ BAYİ OLARAK FAALİYET GÖSTEREN FK ANI PETROL ORTAKLARI KADRİ VURUCU VE PINAR YEŞİLBAYIR KOÇ HOLDİNG İLE İŞBİRLİKLERİ VE OTOGAZ SEKTÖRÜNÜ BİZDEN HABERLER DERGİSİ’NE ANLATTI.

FK Anı Petrol ortakları Kadri Vurucu ve Pınar Yeşilbayır 1999 yılında otogaz sektörüne girmeye karar verdiler. 2014 yılından bu yana Aygaz Bayi olarak faaliyet gösteren FK Anı Petrol, sektörde 20 yıla yaklaşan bir deneyime sahip. Bugüne kadar pek çok marka ile çalışmalarına rağmen Aygaz’ın kendileri için farklı olduğunu belirten ortaklar, yıllardır birlikte çalıştıkları müşterilerinin de bu tercihten oldukça memnun olduğunu vurguluyorlar. Koç Topluluğu’nun özellikle bayilerle iletişime verdiği önemin altını çizen Kadri Vurucu; “Koç Holding bize her zaman bir ailenin parçası olduğumuzu hissettiriyor. Bu da bizim için oldukça önemli” diyor.

Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?
Kadri Vurucu: Ben inşaat sektöründe faaliyet gösterirken, ağabeyimden LPG dönüşümünün gelecekte önemli bir iş alanı olacağını öğrendim. Kendisi zaten Makine Mühendisleri Odası’na giderek, dünyada yaygınlaşan bu yöntemin Türkiye’de de uygulanabileceğini anlatan kişiydi. Biz Türkiye’de ilk dönüşümü yapanlardan biriyiz. İnşaat sektörünün sıkıntıya girdiği bir dönemde bu alana girmeye karar verdik. Açıkçası o dönemde sektörün bu kadar büyüceğini öngörememiştik. Evlerimizde kullandığımız tüplerin bir arabayı çalıştıracağına inanmak başlangıçta zor gelse de zaman içinde muazzam bir sektör haline geldi.

İlk dönemde yani 2000’li yılların başında ciddi bir yoğunluk olmuştu. öyle ki, dönüşüm için başvuranlara en erken 1 ay sonrası için randevu verebiliyorduk. Daha sonra sektöre getirilen yasal düzenlemelerden etkilensek de iniş çıkışlarımıza rağmen sektörden kopmadık.

Sektörde pek çok marka faaliyet gösteriyor olsa da bize göre en tutarlısı Aygaz. Onların çok büyük destekleri ve yardımları oldu. Bu temelde en iyi, en çok güvence veren marka. Müşterilerimiz de bizi Aygaz bayisi olma konusunda yönlendirdi. Biz münferit olarak gaz sattığımız dönemde “neden Aygaz değil” diye yakınıyorlardı. Biz de Aygaz’ı tercih ettik ve son derece memnunuz. Bir sıkıntımız olduğunda rahatlıkla yetkililere iletebiliyoruz ve hemen çözüm üretiyorlar. Bu, sektörde başka hiçbir markada olmayan bir ayrıcalık. Koç Topluluğu’ndan kalite bakımından çok memnunuz.

Kaç istasyon var şu anda?
Kadri Vurucu: Bizim Aygaz olarak 2 istasyonumuz var. Kısmetse zamanı gelince daha da artıracağız. Bu yönde planlarımız var.

Türkiye’nin ekonomisi düşünüldüğünde en güçlü şehirlerden birinde bayilik yapıyorsunuz. Bölgenize ve sektörünüze dair neler söylemek istersiniz?
Pınar Yeşilbayır: Sektörümüzün durumu son derece iyi. Daha da gelişeceğini düşünüyorum. Enerji Piyasası Denetleme Kurulu’nun yaptığı çalışmalar var. Eğer bu çalışmalar gerçekleşirse sektörün yeniden atağa geçeceğini düşünüyorum. Ancak şimdi de gaz satışıyla, montajıyla güçlü bir sektör içerisinde yer alıyoruz.

Bölgenizde Koç Holding’e ait bir marka olmanın avantajlarını yaşıyor musunuz?
Pınar Yeşilbayır: Biz her zaman avantajlarını yaşadık. Hiçbir müşteriden

bir şikâyet yaşamadık. Biz Aygaz bayisi olduğumuz zaman her gelen müşterimiz "çok doğru bir tercih yaptığımızı" söyledi. İleride daha da canlanacağını düşünüyoruz.

Burada pek çok rakip firma da var. Ancak biz Aygaz olduğumuz için bizi daha çok tercih ediyorlar. Ben de mesela İzmir dışında arabama yakıt alacağım zaman, önce kendi markamı bulmaya çalışıyorum. Ancak bulamazsam başka istasyonlara bakıyorum. Diğer istasyonlarda gazın katilesinden emin olamıyoruz. Ancak Aygaz'da biliyoruz ki gazın kalitesi, güvencesi hep aynıdır. Bu yüzden de müşterilerimiz de biz de Aygaz'ı tercih ediyoruz.

Bölgenizde bağlı olduğunuz Aygaz yöneticileriniz ve İstanbul merkezdeki yöneticilerle ilişkileriniz nasıl?
Kadri Vurucu: Bölgedeki yetkili arkadaşlarımızla her türlü sorunumuzu çözebiliyoruz. Kendileriyle hem insani olarak hem de ticari olarak ilişkilerimiz oldukça kuvvetli. Biz çok memnunuz çalışma arkadaşlarımızdan…

Aygaz otogaz sektöründe nasıl bir konumda. Bu konum size rekabet açısından nasıl bir fayda yaratıyor?
Kadri Vurucu: Biz aslında yaklaşık 20 yıla yakın bir süredir sektörün içerisindeyiz. Sektörde şu an çalışan pek çok insan için FK Anı Petrol bir okul işlevi görmüştür dersek abartmış olmayız. Bölgemizde güven duyulan insanlarız. Aygaz bayisi de olunca aslında bu halka tamamlanmış oldu. Bizim sektördeki deneyimimiz Aygaz'ın marka gücü ile birleştiğinde tüketiciler için önemli bir çekim merkezi oluşturuyor. Biz gaz değil, Aygaz satmak istiyoruz.

Tüm başarılar, doğru bir ekiple gerçekleşiyor. Siz ekibinizi nasıl tanımlarsınız?
Kadri Vurucu: Biz gerçekten çok güçlü ve sadık bir ekiple çalışıyoruz. Bu bizim en büyük avantajımız bana göre. Mesela bir ustamız var. 23 yıldır bizimle çalışıyor. Yani buranın harcını kardığımız zamandan bu yana ekibimizde olan insanlarla hala çalışıyoruz. Kısa süreli, küçük hesaplı işlerimiz olmaz. Bütün çalışanlarımıza da elimizden gelens her türlü desteği vermeye gayret ediyoruz. Bu konuda gönlüm rahat, çalışanlarımızla ilişkilerimizi doğru yürüttüğümü düşünüyorum.

İstasyondaki çalışanın memnun olması, bize müşteri mutluluğu olarak geri dönüyor. Bu yüzden ekibimizle ilgili her konu her zaman önceliğimiz oluyor.

İlk dönemlerde biz gaz istasyonunu ikinci planda tutuyorduk, dönüşüm işi bizim için öncelikliydi. Şimdi gaz birinci plana geçti. Biz burada gaz satıyoruz ama bunun yanında dönüşüm, bakım ve onarım işini de sürdürüyoruz. Bu yüzden bu bizim için ciddi bir avantaj.

Sektörünüzdeki hedefleriniz ve çalışmalarınız neler?
Pınar Yeşilbayır: Biz Aygaz bayi olarak devam edeceğiz. Ancak belki bayi sayısını artırabiliriz. Mevcut işimizde ilerlemek ve büyümek istiyoruz.

Koç Holding bayilerle iletişimi hep güçlü tutmaya çalışıyor. Özellikle Anadolu Buluşmaları bu konuda en önemli organizasyonlardan biri. Bayilerle iletişimi nasıl değerlendiriyorsunuz?
Kadri Vurucu: Anadolu Buluşmaları özellikle iletişim açısından oldukça etkili oluyor. Hem Holding'in hedefleri konusunda net bir fikre sahip oluyor hem de yeni iş birlikleri yeni dostluklar kazanıyoruz. Görüş alışverişinde bulunuyoruz. Burada bir aile gibi oluyoruz. Holding'in yaklaşımı da bize hep bir ailenin parçası olduğumuzu hissettiriyor. Bunu çok önemsiyoruz.

Koç Topluluğu'nun 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum Projesi' hakkında ne düşünüyorsunuz?
Pınar Yeşilbayır: Bu konudaki çalışmaları yakından takip ediyorum. Henüz bir çalışmam olmadı ama erkeklerin hakim olduğu bir sektörde çalışan bir kadın olarak oldukça zorluklar yaşıyorum. Ancak bu zorluklar şirkette kadın olduğum için değil çünkü ortağım bu konuda bana çok destek oluyor. Bu çalışmaya birebir destek olmak istiyorum.

PERRAN KUTMAN

“Taklit Yapmam, Kahraman Yaratırım”

DEĞER KATTIĞI PEK ÇOK KARAKTERLE 50. SANAT YILINI KUTLAYAN USTA OYUNCU PERRAN KUTMAN, OYUNCULUĞUNA EN BÜYÜK KATMA DEĞERİ USTA ÇIRAK İLİŞKİSİNİN KATTIĞINI SÖYLÜYOR. BU NEDENLE GERÇEKLEŞTİRDİĞİ TÜM PROJELERDE GENÇLERE ÖĞRETİCİ OLMAYI AMAÇLADIĞINI SÖYLEYEN KUTMAN’I TELEVİZYONDA GÖRMEK İSTEYENLER BİRAZ HAYAL KIRIKLIĞINA UĞRAYABİLİR ÇÜNKÜ O, BUGÜNÜN ŞARTLARINDA DİZİ YAPMAK İSTEMİYOR. ARTIK YETİŞKİNLERE ANLATACAK BİR ŞEYİNİN KALMADIĞINI SÖYLEYEN USTA OYUNCU YAKIN ZAMANDA BİR ÇOCUK PROGRAMIYLA EKRANLARA DÖNEBİLECEĞİNİN MÜJDESİNİ VERİYOR.

Pek çoğumuz için mahallenin Perihan Abla'sı, kimisi için Şehnaz Tango'nun Şehnaz'ı, Üzgünüm Leyla'nın Leyla'sı... Sayısız televizyon dizisinde yarattığı kahramanlarla gönlümüzde yeri büyük. Televizyonda bunu yapmak, popüler kültürün çarkları içinde tarihe kalacak unutulmaz karakterler yaratmak Perran Kutman'ın sanatçı hünerinin en güzel kanıtı. Ama onu sadece televizyonda yarattıklarıyla anmak haksızlık olur. Tiyatro sahnelerinin, kaberelerin şen kahkahası o. Hababam Sınıfı gibi yine unutulmaz filmlerdeki unutulmaz rolleriyle de hafızamızda yeri silinmeyecek bir isim. Perran Kutman televizyon izleyicisinin özlediği bir isim. Ama ne yazık ki sistem böyle devam ettiği sürece dizilerde rol almayacağını söylüyor usta oyuncu. Yine de küçükler için hâlâ bir umut var, Kutman, çocuklar için bir program yapmayı hayal ediyor.

Perihan Abla'nın sırrı neydi? Başarısının nedenleri neydi?
Kandemir Konduk, Umur Bugay, ben, Şevket Altuğ, rahmetli Güner Namlı... Hepimiz aynı dönem çocukluğunu yaşadık. Yani hepimizin evinde bir acı olduğu zaman komşular bizimle beraberdi. Geçmişte benzer mahallelerde, benzer çocuklukları yaşamış insanlar olarak yakından tanıdığımız duyguları seyirciye ulaştırmayı başardık. Bu duyguları yaşayamayanlar ise bizi izleyip "ne güzel bir şeymiş" dediler.

Biz eskiden mahalledeki herkesi tanır, birbirimizin hayatlarına dokunurduk. Birbirimizin hayatlarına dokunurduk derken sakın yanlış anlaşılmasın, bu asla kötü anlamda olmazdı. Herkesin acıları acımız, sevinçleri sevincimiz olurdu. Hatırlıyorum da hala tüylerim diken diken oluyor. Mahalleden birisine ters bir şey olsa, hemen ayağımızda terliklerle fırlardık sokağa... Bir de bence o ekibin sırrı, herkesin tiyatro eğitimi almış oyuncular olmasıydı... Yani günlük şöhretler yoktu. Bu yüzden de başarılı bir iş çıkardık.

Biraz izole çocukluk geçirmişsiniz gibi, yalıtılmış bir çocukluk gibi. Ama öte yandan Perihan Abla mahallede geçen ve çok hayatın içinde bir hikâyeydi. O yaşam deneyimi sizin oyunculuk kariyerinize ne kattı?
Çok izole bir çocukluk geçirdim. Hala da izole yaşıyorum. Çok fazla dışarı çıkmam, burada yüzlerce ev olmasına rağmen sadece yakın komşularımla görüşürüm. O rolleri nasıl çıkarabiliyorum öyleyse? Şunu unutmamak lazım ki ben gelen her projede başka bir Perran olabiliyorum. Galiba bu iç güdüsel bir şey. Yıllar önce Uğur Dündar canlı yayında bana dedi ki, "Çocuk sahibi olmadığın halde nasıl oluyor da o iki genç kızın annesini bu kadar başarılı bir şekilde oynayabiliyorsun?" Verdiğim cevabı çok iyi hatırlıyorum. Canlı yayınlarda bir donukluk gelirdi bana, yine öyle bir şey oldu, cevap çıktı ağzımdan: "Katil oynamak için de adam öldürmüyorum!" dedim.

Aileniz çok istemiş sizin oyuncu olmanızı, onlar teşvik etmişler. Doğru mu?
Annemle babam ayrıldığında 8 yaşımdaydım. Annem oyuncu olmamı çok istiyordu ve bu fikrini babama açmış. Babam da annemin bu görüşüne saygı duyarak onaylamış ve beni bu şekilde konservatuara gönderdiler.

Okuldan kaçmaya çalıştığınız da olmuş galiba. Oyunculuğu ne zaman ve nasıl sevmeye başladınız?
Tesadüfler sevdirdi. Tesadüflerin takdirini görünce... Ben, güzel Türkçe konuşurum, tabii bu işi çok iyi bilene sormak lazım. Mesela bak "pembe" diyebiliyorum ama eskiden ben "pêmbê" diyordum. Oyunculuğa başladığım ilk yıllarda oynadığım "Gözlerimi Kaparım Vazifemi Yaparım" oyununda bir çingeneyi canlandırıyorum. Oyunun yönetmeni ve başrol oyuncusu Ulvi Uraz beni çok tanımıyor tabi... Daha çok yeniyim, 16 yaşındayım daha... Hem

> Oyuncu olmayı bana tesadüfler sevdirdi. Bazı karakteristik özelliklerim beni öne çıkardı. Yönetmenlerim de bu özellikleri beğenince, bir baktık onlar beni ben onları en sonunda yaptığımız işi sevmeye başlamışız.

konservatuvarda okuyorum hem oynuyorum. Bir sahnede 'pembe' demem gerekiyor ve replik aynen şöyle: "Yalanın kanatları var toz pêmbê buluttan. Üstüne bindim mi ben nerelere nerelere gidilir" dedim. Ulvi Uraz beni yanına çağırdı. Ben de tabi ki korktum, "Eyvah bir hata yaptım" diye düşündüm. Ancak o bana: "Uzat o alnını. Ben seni alnından öperim. Sen çok büyük bir oyuncu olacaksın" dedi. "Bir tek kelimeyle, bir tek kelimeyle rolü nasıl çingene yaptın?" Ben diyemiyorum ki o kelimeyi söylemeyi beceremiyorum diye. Pembeyi pêmbê yaptığın zaman bitti, çingene oldun. Yani bu tesadüfler galiba işi sevmeme sebep oldu. Demek ki bende bir şey varmış dedim. Sevince de çok saygıyla sevdim. Yapılan her işe mutlaka saygı gösterilmesi gerekir ama ben yaptığım işe gerçekten çok saygı duydum. Saygısızlık yapanı da asla affetmem.

O saygı neyi getirdi beraberinde sizin açınızdan?
Başarıyı getirdi, sevilmeyi getirdi, öğretmeyi getirdi. Ben "Hayat Bilgisi"ni yaptığım zaman, o "Hayat Bilgisi"ndeki bütün çocuklarım öyle güzel şeyler öğrendiler ki benden. Bunu bütün açık yürekliliğimle söyleyebiliyorum, utanmadan söylüyorum üstelik. Çünkü ben kamera ters açıda olduğu halde hiçbir zaman, odamda oturup onların sahnesi çekildikten sonra gelmedim oraya.

Bir tek cümlesi olanın bile karşısında oynadım, hatta yönetmen diyordu ki, "Perran Hanım size döndüğümüzde çok yorgun olacaksınız." Olsun, ben yorulmam. Oyuncu karşılıklı oynar; aynı nefesle, aynı heyecanla, gözyaşı gerekiyorsa aynı gözyaşıyla.

Siz orada olmasanız, bir boşluğa bakarak oynayacaklar…
Tabi, onlar genç ve göz kontağına ihtiyaçları var. Ben 50 yılın verdiği tecrübeyle karşımda kim olursa olsun, aynı uslüpla oynayabilirim belki ama onlar henüz çok taze... Afet Öğretmenin neye reaksiyon göstereceğini neden bir başkası görmeden anlamak zorunda kalsın... Ya da benim yerime o masada oturan asistan neden yapsın bunu?

> Ben işimi çok sevdim. Yapılan her işe mutlaka saygı gösterilmesi gerekir ama ben yaptığım işe gerçekten çok saygı duydum. Saygısızlık yapanı da asla affetmem.

Hayat Bilgisi dizisindeki tüm öğrenciler gerçek hayatta da benim öğrencilerimdi. Öyle öyle büyüdüler onlar. Pek çoğu da çok güzel işler çıkarıyor, başrol oynuyorlar. Bu beni çok mutlu ediyor.

Oyunculukta usta-çırak ilişkisinin önemini gösteren bir örnek bu anlattığınız. Peki sizin yol gösterenleriniz kimlerdi?
Çok! Öğrenmeyi bilmek önemli. 16 yaşımdayken Ulvi Uraz'la başladım öğrenmeye... Onun oyunlarında provalara bir kaç saat önce giderdik. Onunla uzun uzun sohbet eder, birşeyler öğrenmek için mücadele ederdik. O kadar hayata dairdir ki, seni güzel yerlere taşıyacak bir tavsiyesi, cümlesi mutlaka vardır. Ben ondan çok şey öğrendim. Sahneye saygıyı, kostümüme saygıyı ondan öğrendim ben.

Kostüme de saygı göstermek gerekir değil mi? Özellikle de sizin döneminizde, herşeyin oldukça kısıtlı imkanlarla yapıldığı dönemde...
Kostüme saygı duymak bu işin çok önemli bir parçasıdır. Bir tane kostümün vardır ve şehir şehir turne turne gezmek zorundasındır. Bu yüzden o tek kostümüne çok iyi bakmak mecburiyetindesin. Altı ay ben her gece aynı kostümü giyindim hiç kirletmeden. Gözüm gibi bakarım ona.

Zaten kostüm, bir oyuncunun karakter ortaya çıkarmasında da önemli bir ayrıntıdır. Bazen tek bir kostümle bir karakteri unutulmaz hale getirebilirsin. Bizim dönemimizde herkes kendi kostümünü kendisi yapardı. Hatta bir keresinde bana verilen bir karakteri okuduğumda aklıma bir kostüm geldi ve kendi kendime dedim ki "Bu role nasıl bir kostüm yapmalı?" Hemen koştum kostüm odasına...

Çünkü bulduğun kostümlerle karakteri başka bir yere de taşıyabilirsin, yazan kişi bile şaşırır: "Bu karakter nasıldı? Nasıl bu hale geldi?" diye.

Bir anımı da anlatmak isterim; "Cennetlik Kaynana" diye bir oyun oynuyoruz. Fırıncının karısını oynuyorum. Bu rol için öyle bir kostüm seçtim ki, her bir detaya dikkat ederek... Dar, uzun bir etek buldum, bir tane

ayakkabı buldum. Ayakkabının bir kaç numara büyük olmasına özen gösterdim. Çünkü ayaktan çıkan ayakkabı komik durur her zaman ve o karakterin de komik olması gerekiyordu. Böyle sıka sıka ayağımdan çıkmasın diye yürürken, daha antrede alkış alıyordum. Rolüm tam beş dakika sürüyor. Ben bu beş dakikalık oyunda sekiz dakika alkış alıyordum. Alkış alkış, tempo tutuyorlar tekrar geri gelsin diye. E olmaz, rolü bitti, gidiyor. Ve de Nisa'cığıma (Nisa Serezli) mektuplar geliyordu, "Niçin o kuyruklu yıldızı bu kadar az bir rolde oynatıyorsunuz, yoksa kıskanıyor musunuz?" diye.

Sizi televizyonda görebilecek miyiz yakın bir zamanda?
Dizi yapmayı düşünmüyorum. Bu devirde bu sürelerle asla yapılmaz. Sektörün şu an içinde bulunduğu durumu seyirciye saygısızlıktır, duyguya saygısızlıktır. Bu yüzden istemiyorum

> Karakteri çizerken bütün detaylarıyla çizersen o kadar yaşar ki o, ete bürünür. Ete bürünür, sinirleri vardır, damarları vardır, kan akar birden bire rolden. Detaylar yaşatır, rolü rol yapar. Bu yüzden ben taklit yapamam, ben kahraman yaratırım.

ama çocuklarla ilgili bir proje var. Bu projeyle çocuklarla buluşmak istiyorum. Çocukları unutmamak gerekir değil mi? Geçenlerde yine bir gazeteci arkadaş dedi ki; "Perran Hanım ben Perihan Abla'yla büyüdüm ama benim 11 yaşında oğlum var, o bilmiyor sizi. Bilmesini çok istiyorum. Onların da sizi tanıması için bir şeyler yapmanız gerekiyor" dedi. Çocuk programı olabilir, güzel bir çocuk programı olabilir. Bunu çok istiyorum, çocukla buluşmayı. Büyüklerle işim yok artık benim, gerçekten yok.

Yaşam enerjiniz çok yüksek. Bu neyle ilgili sizce?
Affetme mekanizmam çok hızlı çalışıyor. Ama kendimden vererek affetme değil, asla. Çok güzel bir affetme haresi koyabiliyorum karşımdakine. Bir hare içine alıyorum onu, bundan dolayı yapmıştır, bu bundan dolayıdır. Perran'ı seviyorum çünkü. Onu affetmezsem Perran ne kadar hırpalanacak. Niye hırpalansın? Yani o güzel enerjimi niye bozdurayım ben insanlara. Onu affederim, gülerim, öteki tarafa gülerim. Gülerim, gülmeye ihtiyacımız var.

MERT FIRAT
“Bu Bir İyilik Hareketi”

MERT FIRAT, SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİNİN İNSANİ SORUMLULUĞU OLDUĞUNU SÖYLÜYOR. SANATÇI OLMASI İSE BUNUN SADECE BİR ARTISI. “ÜNLÜ OLMANIN BİR FAYDASI VAR VE BU FAYDAYI SOSYAL SORUMLULUĞA, SOSYAL FAYDAYA ÇEVİRMEK DE BİZİM ELİMİZDE” DİYEN FIRAT, ŞÖYLE DEVAM EDİYOR: “BU DUYGULARA SAHİP OLMAK BENCE AYRICALIK DEĞİL. BU DUYARLILIK KENDİNİ İYİ OLMAYA ADAYAN HERKESİN GELİŞTİREBİLECEĞİ BİR DUYGU.”

İhtiyaç Haritası, ihtiyacı olanla ihtiyacı karşılayanı bir araya getiriyor. Amacımız aslında bir buluşma noktası yaratmak... Yani bu bir iyilik hareketi...

Mert Fırat, sadece tiyatro, sinema ve dizilerde oynadığı rollerle değil, toplumsal ve sosyal konulardaki duyarlılığıyla da tanınan bir isim oldu her zaman. Sosyal medyayı da aktif olarak kullanan Fırat, bu mecralarda söz söylemekle yetinmiyor. Pek çok sosyal sorumluluk projesine katkı sunan Mert Fırat bu kez bizzat kendisi bir projeye imza atıyor. İhtiyaç Haritası isimli bu çalışma, Türkiye'de faaliyet gösteren yardımlaşma derneklerinin ve sivil toplumun buluşma noktası olmaya aday. Aynı zamanda büyük kitlesel yardımlar ve etkinliklerin ötesinde, küçük çaplı dayanışma olanaklarının da kapısını açan, bu konuda ihtiyacı olan ile ihtiyacı karşılayanı buluşturmayı, arada köprü olmayı amaçlayan bir oluşum. Üstelik belki de en güzel özelliği ihtiyaç sahibini ihtiyaç sahibi olarak bırakmıyor. Bir gün geliyor o kişi bir başkasına yardımda bulunarak o da destek olan konumuna geçebiliyor. Bizden Haberler Dergisi için bir sosyal sorumluluk gönüllüsü oyuncu Mert Fırat'la hem İhtiyaç Haritası'nı hem de yardımlaşma meselesine nasıl baktığını konuştuk. Arta kalan vaktimizde de şu sıralar nelerle uğraştığından söz ettik.

İhtiyaç Haritası fikri nasıl doğdu?

Ben 13 yaşımdan bu yana sosyal sorumluluk çalışmalarında bilfiil yer alıyorum. Son yıllarda yılda 4-5 tane faaliyete, video çekimine, tanıtıma katkı sağladım. Bu esnada bunların hepsini görebileceğimiz, yönetebileceğimiz bir alana olan ihtiyacı keşfettim. Bütün derneklerin bu anlamda zamanını, imkânını kaliteli kullanmasının ve kendi aramızda kolektif bir yapı kurarak

yardımlaşabilmenin avantajlarını fark ettim. 2-3 yıldır üzerinde düşündüğüm bu konuda benden daha sistemli düşünen arkadaşlarım varmış meğer. Bir buçuk yıl çalıştık, fikirlerin hepsi havada uçuştu. Bu sürenin sonunda aklımızda olan ne varsa hepsini UNDP Birleşmiş Milletler Kalkınma Ajansı'nın toplantısında sunduk. Sunumdan sonra bir veya iki ay bekleyip öyle harekete geçmeyi düşündük ancak beklemedik, devam ettik. Bir anda 1000 katılımcıya ulaştık. Bir anda ülke genelinde ihtiyaçlar gelmeye başladı. Şu anda 14.000'e yakın gönüllümüz var. Yakın zamanda İzmir'e gittik. İzmir'de Yaşar Üniversitesi, Ekonomi Üniversitesi, Ege Üniversitesi'nden gelen arkadaşlarla bir toplantı yaptık. Onun dışında şimdiye kadar 60'a yakın da ihtiyacı karşıladık.

Ne tür ihtiyaçlar bunlar?

Yüzde 40 oranında eğitim ihtiyacı. Kurslar da var içinde ama daha çok kitap, kırtasiye, bilgisayar... Yani okulda, eğitimde insanların kullanmak istedikleri araç gereçler; ayakkabı, mont vb. giyim ürünleri. Oluşturduğumuz yapıda 15 tane başlığımız var; çocuk, kadın, eğitim, gıda, barınma vs. Bazen kişiler ihtiyaç yerlerine kendi kendilerine gidebiliyorlar. İhtiyaç yerleri okullar ise adresleri paylaşıyoruz ancak kişisel ihtiyaçlarda güvenlik sebebiyle adres vermiyoruz. Ayrıca ihtiyaçları kontrol ediyoruz. Bir çağrı merkezimiz var. Şu anda dört kişi çalışıyor orada. Onlar hem ihtiyaç sahibini hem de karşılamak isteyeni arıyorlar. Bu iki nokta arasındaki bağlantıyı sağlıyoruz.

Bu bir hayır işi mi sizin için?

Bu bir iyilik hareketi. Aslında derdimizbir buluşma noktası yaratmak. Bu sistemin içinde her şey bizim kontrolümüzün altında olsun gibi bir düşüncemiz yok, tam tersine Twitter ve Facebook gibi bir buluşma noktası yaratmayı amaçlıyoruz. Üç ay içinde profiller oluşturacağız. Ardından da herkesin bir profili olacak. Bu profilden, bireysel olarak ne yaptığını, hangi grubun içinde olduğunu görebileceğiz. Ardından da üyeleri illere ayıracağız. Şu anda bütün Türkiye haritası önümüzde. Bizim platformun üzerinden hiçbir şekilde para transferi sağlanmıyor. Bir depomuz yok. 44 noktada deposu olan bir şirket bize deposunu açtı, ancak kabul etmedik bu teklifi. O koordinasyona girmek istemiyoruz, kişileri harekete geçirmek istiyoruz. O yüzden kapsayıcı olmak değil buluşturucu olmak derdindeyiz. Muhtarlık, kaymakamlık, valilik ve belediye ile entegre biçimde çalışabilecek bir yapı kurduk, şu anda bunların hepsi hazır. Google temelli bir harita üzerinde çalıştığımız için her şeyin görüntüsü var, bütün datalar da orada. Dolayısıyla o okulun gerçek bir ihtiyaç girip girmediğini MEB'in sitesinden kontrol edebiliyoruz. Herşey online

olduğu için okulun sorumlu öğretmeninden tutun da birçok farklı detaya kadar kontrollerimizi yapabiliyoruz. Bu anlamda gönüllü muhtarlar da var, gönüllü imam da. Örneğin bir imam da ihtiyacını belirtmiş ve "namaz kılarken yerler soğuk oluyor, bize halı lazım" demiş. Onun bu ihtiyacını karşıladık örneğin. Diyarbakır'dan bir öğretmen, "Çocuklar evreni sadece buradan ibaret zannediyorlar, gökyüzüne bakacak bir teleskop lazım". Bu talep üzerine teleskop da temin ettik mesela. Bir öğretmen "okulumuzda müzik odası yok, müzik dersi teoriyle veya plastik müzik aletleriyle de olmuyor." Bu kişi aracılığıyla bir müzik odası oluşturuldu ve biri keman bağışladı. Çok büyük kampanyalar yürütebilecek yapıdayız. Ortak kampanyalar için faaliyet yürütebileceğimiz, görüştüğümüz dernekler, vakıflar var. Sadece ayni yardım değil, hizmet yardımı da var. Diyelim ki bir yazar, "ben danışmanlık vermek istiyorum" diyebiliyor ya da bir gazeteci, "ben şu derneğin basın sözcüsü olmak istiyorum, bültenlerini hazırlamak istiyorum" diyebiliyor. Bir başkası "haftada 6 saat internet üzerinden eğitim verebilirim" diyor. "Bunu internet üzerinden de, internet yoksa bir mekânda da buluşup yapabiliriz."

Bu noktada biz o kişinin yanına bir de gönüllümüzü koyuyoruz, o gönüllü de sorumlu oluyor. Birisi denetlerken bir diğeri eğitim veriyor. Sizin anlayacağınız yardımlaşmada sınır yok.

Kurumlarla bağ var mı?

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile bir bağımız var. Birçok şirket de destek veriyor. 81 ilde şubesi olan şirketlerle ortak çalışma zeminimiz var. Mesela e-burs diye bir yapı var. Biz ondan rol çalmadan, tam tersine ihtiyaç sahiplerini onlara yönlendirmeyi amaçlıyoruz. Türkiye genelindeki bütün derneklerle onları buluşturalım, oradan kendisi seçsin, çünkü o e-burstan haberi olmayan bir sürü insan var.

Bir taraftan da kurumsal yapımız oluşuyor. Hiçbir yerden maddi destek almadığımız gibi, fonu bizler sağlıyoruz. Herkes kendi emeğini ortaya koyuyor. Dolayısıyla aslında kolektif, yardımlaşma esaslı kurulan bir yapıdan söz ediyoruz. Diyelim ki, Van'da bir deprem oluyor, oraya bir anda ihtiyaç beş bin iken, yirmi beş bin kıyafet gidiyor. İhtiyaç fazlası kıyafetleri toparlamak oldukça güç hale geliyor, çoğu ziyan oluyor. Yaptığımız işle buna engel olmaya çalışıyoruz.

> Elbette benim de egolarım, işim ile ilgili hırslarım var. Ancak her şeye sinirlenip köpürtülmüş soda gibi gezeceğime, kendi kendime hep 'sakinleş' telkininde bulunuyorum.

Aslında çok yoğunsunuz, bir sürü iş yapıyorsunuz. Tiyatro var, sinema var, kendi şirketiniz var. Bütün bunlar içinde hiçbir çıkarınız olmayan bir şey yapıyorsunuz. Nasıl oluyor da buna zaman ayırabiliyorsunuz?

Bu beni mutlu eden bir şey. Tiyatroda sahneye çıkıp oyun oynamak gibi bir şey aslında. Orada seyirciyle bir şey paylaşıyorum, benim ne kadar sorumluluğum varsa, seyircinin de o kadar sorumluluğu var diye bakıyorum. O da hem kolektif hem de interaktif bir şey. Tiyatrodan keyif aldığım gibi bundan da keyif alıyorum. Bu nedenle de bana yük olmuyor. Ayrıca zaman kullanımında da avantajlarımız var. Örneğin gönüllüler bizim için her yerde olabiliyorlar. Ayrıca sorumluluğu da paylaşıyorlar. Bugün 14 bin kişi bu sorumluluğu alıyor; İzmir'de, Trabzon'da, Ankara'da, Rize'de "ben bunu yaparım" diyorsa, tamam zaten. Asıl zaman harcanan kısmı bu tip yapıların kurulum süreci. Geçtiğimiz bir buçuk yıl çok yoğundu. Gelecek iki sene içinde de sistemin doğru bir biçimde işleyeceğini ve ardından bizden çıkacağını düşünüyorum. Çünkü bir şeyin sahibi, bir şeyin patronu olmak değil, kurucusu olup birlikte bir şeye sebep olmak önemli. İnşallah bu konu bizi aşar ve gönüllüler "siz iyi yapamıyorsunuz, biz daha iyi yaparız, çekilin şuradan" der. En büyük avantaj galiba diğer kurucuların aynı düşüncede olup bu sorumluluğu almış ve bir anlamda hayatlarını buna göre yaşayan insanlar olması.

Sanat Mahal diye bir merkez kurdunuz.
Evet. Sanat Mahal Bursa'da. Orada da 10 kurucu var. İki tane sinema salonumuz var, vizyon filmleri daha çok talep gördüğü için onlar daha çok yer alıyor. Yönetmenler ve oyuncularla söyleşiler yapılıyor. Bir kitabevimiz var. Nilüfer'de gördüğüm kadarıyla bir kitabevi yoktu, şimdi bir kitabevi var, imza günleri yapıyoruz. Yazar Hakan Günday gitmiş mesela oraya. Onun dışında aşağıda tiyatro salonumuz var, atölyemiz, atölye sahamız var. Atölye sahası içinde de şu anda Uludağ Üniversitesi'nden iki tane amatör tiyatro topluluğu bulunuyor. Onlar o atölyelerde provalarını yapıyorlar, pazartesi günleri de oyunlarını oynuyorlar. Sanat Mahal'in "mahal" kısmı tam da bu mahalle başlıyor işte, o mahalli etkinleştirmek.

Peki sinema filminiz?
İngiliz bir şirketle, film burada geçtiği için birlikte çalışacağız. İki tane ismi var, o yüzden ismini söyleyemem. Bu filmde ben de oynayacağım. Sonrasında biz Kutu Film olarak bu yaza bir film yapmak istiyoruz ama başka bir yönetmen çekecek. Kürk Mantolu Madonna filmimizin de hazırlığı devam ediyor.

O ne aşamada?
Onun senaryosu şimdi neredeyse sabitlendi, ama sete kadar değişme özelliği var. Bir Sabahattin Ali Günleri düzenleyip, hem diğer kitapları hem de Kürk Mantolu Madonna ve yazarlığı üzerinden bir buluşma yapacağız. 8 ila 10 oturumluk bir şey planlıyoruz. Prodüksiyon çalışmaları devam ediyor. Şubat'ta hem festival için hem de mekan bakmak için Almanya'ya gideceğiz.

Serçe Sarayı hemen bitti, dizilerin ölüm fermanları biraz hızlı mı yazılıyor?
Evet aynen, şans tanınmıyor. Ve biraz da böyle çağın getirdiği bir durum var ortada. Çok fazla proje var galiba arkada. Çark dönerken, çok fazla insan ve proje öğütüyor. Şu anda açıkçası televizyon benim çok içinde olmak istemediğim bir yapıya dönüştü. Bir şeyde oynuyorsan, onun hakkını vermek zorundasın. Bunun karşılığında bir de para alıyorsun aynı zamanda. Zaten mesleki olarak yapmamız gereken bir şey. Küçük görmüyorum ama şu dönemdeki işler, beni oyuncu olarak çok fazla heyecanlandırmıyor. Heyecanlanmadan da yapmak benim mesleğime ve kendime haksızlık etmem, yalan söylemem gibi şey. Reklamda oynuyorum, bir yandan devam eden işlerim var, bir şirketim var, bunların da etkisi var. Her zaman insanlar bu rahatlıkta olamayabiliyorlar. Genelde bir çoğunun seçim şansı olmadığı için hayallerini; yazı, tiyatro gibi kendi projelerini hayata geçirmek için her şeylerini ortaya koyarak bu işi yapıyorlar. Ancak bu sektörde bir şeyler yapmak giderek zorlaşıyor.

Sizinle ilgili, benim en çok duyduğum şey, "Çok mütevazı birisi. Hep selam verir, hiç kibirli değildir." Bu bir artı mıdır, olması gereken midir?
Birisi hakkında bir yargıya varmamız için yılların geçmesi lazım bence. Ancak günümüzde insanlar birbiri hakkında yedi saniyede karar veriyorlarmış. Ama yine de böyle bir şey olmadığını farz ediyorum ve birbirimize daha çok şans vermemiz gerektiğini düşünüyorum. Aslında ben de rekabetçiyim herkes gibi. Tabi ki ben de bir yandan yapmak istediğim iş için çaba harcıyorum ve tabi ki benim de egom var. Benim de mütevazı olmadığım haller oluyordur. Ama ben mümkün mertebe bunu hep bastırmaya, varsa da bu noktada kendimi eğitmeye çalışıyorum. Hepimiz öfkeleniyoruz, ben de çok öfkeleniyorum. Ama mümkün mertebe gerçekten düşünsel aikido yapmaya çalışıyorum, diyorum ki bu öfkenin bana zararı var. Yani ben şu anda bunu içimde barındırdığım sürece böyle köpürtülmüş soda gibi kabararak gezeceğim. Diyorum ki, boş ver sakinleş. Mütevazılık da böyle bir şey. Yani dolayısıyla ben mütevazı değilim aslında. Sadece genel tavrım oraya doğru bir resim çiziyor.

> Son dönemde pek çok projeye maalesef şans tanınmıyor. Kısa sürede istenen noktaya gelmediğinde hemen ölüm fermanı yazılıyor. Bu nedenle son zamanlarda yapılan işler beni bir oyuncu olarak çok heyecanlandırmıyor.

İhtiyaç haritası Türkiye'nin dört bir köşesine yardımların ulaşmasını sağlıyor.

İyi Bir Konuşma, Tıpkı Bir Sanata Benzer!

ETKİLİ KONUŞMA, DOĞRU YAPILDIĞINDA KİTLELER ÜZERİNDE BÜYÜK ETKİLER YARATIR, PEK ÇOK KİŞİYİ HAREKETE GEÇİREBİLİR. BU YÜZDEN DE BİR SANAT DALI GİBİ, İNCELİKLERİNE HAKİM OLMAK GEREKİR.

01 YIKICI DEĞİL YAPICI OLUN!
İyi bir konuşma yapmak istiyorsanız, sizi dinleyen insanların inançlarını ve değer yargılarını dikkate almalısınız. Yapıcı bir konuşma, dinleyicilerin inançlarını, değer yargılarını, düşüncelerini olumlu bir yönde değiştirmeyi amaçlar.

02 İLGİNÇ VE DEĞERLİ KONULARI TESPİT EDİN!
İyi bir konuşmada en önemli nokta seçtiğiniz konudur. Sıradan bir konu hakkında etkileyici bir konuşma gerçekleştiremezsiniz. Bu yüzden ilginç konular bulmaya özen gösterin. Bu şekilde dinleyicinizi etkileyebilir, sıradan bir konuşma yapmaktan kurtulursunuz.

03 SİZ NE İSENİZ KONUŞMANIZ DA O'DUR
Dinleyicilere hitap etmek istediğiniz konu hakkında, bilirkişi olmak önemlidir. Üstelik etkili olmak için, konuştuğunuz konunun unsurlarına sahip bir karakteriniz olması gerekir. Eğer kişiliğiniz konuştuklarınızdan farklıysa konuşmanız inandırıcı olmaktan çıkabilir.

04 SES TONUNUZU AYARLAYIN, MİMİKLERİNİZİ KONTROL EDİN!
İyi bir konuşmanın olmazsa olmazı etkili bir ses tonu ve güçlü bir beden dilidir. Yani sözcüklerin duygu ve anlam yükü el ve yüz hareketlerimizle zenginleşir. Bu yüzden ses tonunuzu ayarlayın, ayna karşısında bir kaç deneme yapın.

05 İYİ BİR KONUŞMA HEYECAN İSTER!
Hangi konu hakkında konuşuyor olursanız olun, konuşmanızı heyecanlı bir şekilde yaptığınız müddetçe dinleyicileri kaybetmezseniz. Aksi takdirde sıkıcı bir konuşmada dinleyicileri en fazla 10 dakika süreyle sizi dinlerken bulursunuz.