



# 1. ULUSLAR ARASI ENGELLİLERİN İSTİHDAMI SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONGRESİ

17-19 Ekim 2014

ANKARA



Editörler

**Prof. Dr. Yakup İÇİNGÜR**

**Prof. Dr. Kadir ARICI**

**Yrd. Doç. Dr. Banu Altunay ARSLANTEKİN**

**Baskı Bilgileri:**

*ANKARA - 2014*

**Kapak Tasarım:**

**Baskı:**

*ÖZBARAN OFSET MATBAACILIK SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.*

*Abdulkadir Geylani Cad. 1423 Sk. No: 18*

*Ostim-Yenimahalle/ANKARA*

*Tel : (0312) 394 45 60 - 394 45 71*

*Fax: (0312) 394 27 42*

**Isbn: 978-605-84675-0-7**

## DESTEKLEYEN KURUM

**T.C Başbakanlık Tanıtma Fonu**



## DÜZENLEYEN KURUMLAR

*Engelliler Konfederasyonu*



*T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı*

*Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü*



*ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*



*Gazi Üniversitesi Rektörlüğü*



*Avrupa Birliği Engelliler Formu*



## **DANIŞMA KURULU**

**Dr. Gazi ALATAŞ**

*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı*

**Yadigar Gökalp İLHAN**

*Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı*

**Dr. Nusret YAZICI**

*Türkiye İŞ Kurumu Genel Müdürü*

**Prof. Dr. Süleyman BÜYÜKBERBER**

*Gazi Üniversitesi Rektörü*

**Av. Turhan İÇLİ**

*Engelliler Konfederasyonu Başkanı*

## **DÜZENLEME KURULU**

**(Organization Board)**

**Prof. Dr. Kadir ARICI**

*Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Yakup İÇİNGÜR**

*Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Yrd. Doç. Dr. Banu Altunay ARSLANTEKİN**

*Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Görme Engellilerin Eğitimi  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*

**Mehmet ASLAN**

*Türkiye İŞ Kurumu Aktif İŞ Gücü Hizmetleri Daire Başkanı*

**Ali TANTEPE**

*Türkiye İŞ Kurumu Aktif İŞ Gücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Şube  
Müdürü*

**Fatma ÇİÇEKÇİ**

*Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü Şube Müdürü*

**Fatih ÜNAL**

*Türkiye İş Kurumu VHKİ*

**Meltem ANDUSE**

*Türkiye İş Kurumu İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı İstihdam Uzman Yardımcısı*

**Sinan GERGİN**

*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzman*

**Serkan UYGUN**

*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzman Yardımcısı*

**Av. Turhan İÇLİ**

*Engelliler Konfederasyonu Başkanı*

**Eyyüp DOĞAN**

*Engelliler Konfederasyonu Başkan Yardımcısı ve Kongre Koordinatörü*

**PROGRAM**

**17 EKİM 2014**

*9:00 Açılış, Saygı, Duruşu, İstiklal Marşı ve Sinevizyon Gösterisi*

**AÇIŞ KONUŞMALARARI**

**Eyyüp Doğan**, *Engelliler Konfederasyonu Başkan Yardımcısı*

**Av. Turhan İçli**, *Engelliler Konfederasyonu Başkanı*

**Mr.Yannis Vardakastanis**, *Avrupa Birliği Engelliler Formu Başkanı*

**Prof. Dr. Süleyman Büyükberber, Gazi Üniversitesi Rektörü**

**Dr. Nusret YAZICI, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü**

**Dr. Gazi Alataş, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı**

**Ara İkrım**

**Birinci Oturum**

**Oturum Başkanı Yrd. Doç. Dr. Banu Altunay Arslantekin**

*Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Görme Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*

**Öğrt. Gör. Muhammed Öztürk - Güncellenen Okul Öncesi Eğitim Programı'nda Özel Gereksinimli Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

**Yrd. Doç. Dr. Songül Giren- Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Tarafından Hazırlanan "0-36 Aylık Çocuklar İçin Eğitim Programı"nda Özel Gereksinimli Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

**Yrd. Doç. Dr. Banu Altunay Arslantekin, Arş. Gör. Melek Ekinci- Görme Engelli Üniversite Öğrencilerinin Yönelim ve Bağımsız Hareket Becerilerine ilişkin Görüşlerinin Belirlenmesi**

**Claire Özel - Mentorlukla Başarıya Doğru**

**Soru Yanıt**

**Ara**

**İkinci Oturum**

**Oturum Başkanı Doç. Dr. Ömer Açıkgöz**

*MEB Müsteşar Yardımcısı*

**Prof. Dr. Ali Ekrem Özkul - Engelli Bireylerin Yüksek Öğretime Geçiş, Eğitim ve İstihdam Süreçlerine İlişkin Bazı Gözlem ve Öneriler**

**Yrd. Doç. Dr. Elif Tuğba Doğan -Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerinin Etkinliklerinin Engellilerin İstihdama Katılımı Açısından Değerlendirilmesi.**

**Öğrt. Görevlisi Fidan Özbey** -*Zihinsel Yetersizliği Olan Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Buldukları İl'e Yönelik İstihdam Analizi ve Belirlenen Bir İş Türü İçin Atölye Açılması*

**Ali Kaya, Özel Eğitim Bilim Uzmanı** - *Özel Gereksinimi Olan Bireyler İçin Yetişkinlik Hizmetleri: Türkiye Örneği*

**Soru Yanıt**

**Yemek Arası**

**Üçüncü Oturum**

**Oturum Başkanı Prof. Dr. Yakup İçingür**

*Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Moira Kettner** -*Overview On Education, Employment and Social Security For Disabled Persons in Germany*

**Miguel Ángel Cabra de Luna**-*İspanya Ulusal Körler Organizasyonu Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi. Engellilerin İş Dünyasına Entegrasyonu.*

**Júlia Nagy**- *For a Better Social Participation: Competency Based Integrated Education for Children with Disabilities*

**Derviş Yüçetürk** -*Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Görme Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Güvenceleri*

**Soru Yanıt**

**Ara İkrâm**

**Dördüncü Oturum**

**Oturum Başkanı Bülent Pirlor**

*Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri*

**Yrd. Doç. Dr. Gaye Burcu Yıldız** -*Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Engellilerin Hak ve Yükümlülükleri*

**Fatih Çepniler, İş ve Meslek Danışmanı-İşgücü Piyasasında Engellilerin Mesleki Yetersizliklerinin İşveren ve Engelliler Tarafından Değerlendirilmesi ve özüm Önerileri**

**Doç. Dr. Tuncay Güloğlu- İşverenler Neden Engelli İstihdam Etmek İstemiyorlar? Yalova İlinde Bir Araştırma.**

**Ezgi Yılmaz, İş ve Meslek Danışmanı - Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Tespiti ve İstihdam Sürecinde İşverenlerin ve Engelli alışanların Karşılaştığı Sorunlar**

**Soru Yanıt**

**18 Ekim 2014**

**Beşinci Oturum**

**Oturum Başkanı Av. Turhan İçli**

*Engelliler Konfederasyonu Başkanı*

**Hamide Acar, İş ve Meslek Danışmanı - İşe Göre Engelli Değil Engelliye Göre İş; Nitel Bir alışma**

**Azmi Ermiş, Emekli Öğretmen –Eğitim Üretim İçin Olmalıdır.**

**Aras Morkoç, İş ve Meslek Danışmanı-Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesinde İş ve Meslek Danışmanlarının Rolü**

**Ömer Koç, Eğitimci - Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamında Korumalı İşyeri Kavramı**

**Soru Yanıt**

**Ara İkrım**

**Altıncı Oturum**

**Oturum Başkanı Prof. Dr. Kadir Arıcı**

*Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*



**Arş. Gör. Fatma Kahraman Güloğlu** -*Türkiye 'de Engellilere Yönelik Sosyal Yardımların Engellilerin Sosyal Yaşamına Etkisi*

**Av. Turhan İçli**- *Engellilerin Sosyal Güvenlik Bağlamında Sakatlık Tazminatı*

**Soru Yanıt**

**Ara**

**Yedinci Oturum**

**Oturum Başkanı Mehmet Akbulut**

*Samsun Engelliler Federasyonu Başkanı*

**Naime Güneş Özel Eğitim Öğretmeni** -*Özel Gereksinimi olan Bireylerin İşyeri Güvenlik Becerilerini Belirleme Aracının geliştirilmesi*

**Öğr. Gör. Doğan Demirci** -*Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar ve Çorum ili araştırması*

**Psikolog Şule Sepin- Sultan Çamur Karataş. Sosyal Hizmet Uzmanı--**  
*Engelli Kadın ve İstihdam*

**Soru Yanıt**

**Yemek Arası**

**Sekizinci Oturum**

**Oturum Başkanı Derya Göksu Çukur**  
*Adana Belediyesi Hukuk Müşavirliği*

**Kadir Göğne, İş ve Meslek Danışman- İşteki Engeller**

**Eyyüp Doğan-** *Engellilerin İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri*

**Emre Taşgın, Eğitimci-Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Görme Engellilerin İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Araştırma**

**Soru Yanıt**

**Ara İkrım**

## **Dokuzuncu Oturum**

### **Oturum Başkanı Mustafa Öztürk**

*Üsküdar Üniversitesi Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Bölümü Öğretim Görevlisi*

**Beyza İmalı, İş ve Meslek Danışmanı -Engelliler İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinden Ne Derece Yararlanıyor?**

**Mustafa Volkan Yıldırım, Şube Müdürü -Engellilerin İstihdamında İşverenlerin Algı ve Tutumları**

**Öğr. Gör. Bahar Yazgan Gülseren- Engellilerin İstihdamında İşyeri Memnuniyetleri**

**Yrd. Doç. Dr. Serpil Kahraman Akdoğu- Emek Piyasasında Engellilik ve Alternatif Politikalar: Spor**

**16.45: Ara**

**17.00 Forum**

**Sonuç Bildirisinin Görüşülmesi**

**Modaratör Sedat Türkeri**

*Sosyal Hizmet Uzmanı*

**Kapanış**

**19 EKİM 2014**

**Yurtdışından Gelen Konukların Gezisi**

**Anıtkabir Ziyareti**

**Yemek**

**Anadolu Medeniyetleri Müzesi Gezisi**

**Kapanış**

## BİLİM KURULU

**Prof. Dr. Kasım Karakütük**

*Ankara Üniversitesi Rektör Yardımcısı*

**Prof. Dr. Ali Ekrem Özkul**

*Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Rektör Yardımcısı*

**Prof. Dr. Ayşe Çakır İlhan**

*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. Ali Rıza Abay**

*Yalova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. Gönül Akçamete**

*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dekanı Emekli*

**Prof. Dr. Hayati Akyol**

*Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. Ayşegül Güzel Ataman**

*Lefke Avrupa Üniversitesi*

**Prof. Dr. Atilla Cavkaytar**

*Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölüm Başkanı*

**Prof. Dr. Kadir Arıcı**

*Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Yakup İcingür**

*Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Eyüp Bedir**

*Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Ahmet Nizamettin Aktay**

*Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi*

**Prof. Dr. Cem Kılıç**

*Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi*

**Prof. Dr. Vedat Işıkhhan**

*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölüm Başkanı*

**Prof. Dr. Kasım Karataş**

*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. İlhan Tomanbay**

*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Hafize Keser**

*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölüm Başkanı*

**Prof. Dr. Ahmet Mahiroğlu**

*Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı*

**Prof. Dr. Işıl Bulut**

*Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı*

**Prof. Dr. Funda Acarlar**

*Anakara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Zehra Dökmen**

*Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Cihangir Akın**

*Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü Öğretim Üyesi*

**Prof. Dr. Şeref Mirasyedioğlu**

*Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. M. Fatih Uşan**

*Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı*

**Doç. Dr. Ertan Kahramanoğlu**

*Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkan Yardımcısı*

**Doç. Dr. Muharrem Es**

*Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Kemal Aydın**

*Kocaeli Üniversitesi Karamürsel Gazanfer Bilge MYO, Halkla İlişkiler, Siy.ve Sos.Bil. Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Fatma Yıldırım**

*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Berrin Baydık**

*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Mehmet Cem Girgin**

*Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksek Okulu Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Tuncay Güloğlu**

*Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Musa Şahin**

*Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Sadegül Akbaba Altun**

*Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi*

**Doç. Dr. Mustafa Hilmi Çolakoğlu**

*MEB Bakan Danışmanı*

**Doç. Dr. Nihal Mamatoğlu**

*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi*

**Yrd. Doç. Serpil Ortaç**

*Gazi Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi El Sanatları Öğretim Üyesi*

**Yrd. Doç. Dr. Banu Altunay Arslantekin**

*Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Görme Engellilerin Eğitimi  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*

**Yrd. Doç. Pınar Şafak**

*Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Öğretim Üyesi*

**Dr. Nejla Okur**

*Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı*



## ÖNSÖZ

*Çalışma hakkı, gerek uluslararası belgelerde, gerekse ulusal mevzuatta yer alan en önemli insan haklarından ve yaşamın devamına olanak sağladığından diğer hakların kullanılabilir duruma getirilmesinin temelini oluşturmaktadır. Çalışma hakkından yoksun kalan birey, diğer haklarının birçoğunu kullanamadığı gibi, toplum içinde kendisine itibarlı bir yer edinmemekte; dolayısıyla etkin ve eşit yurttaş olamamaktadır.*

*Engellilerin binlerce yıldan beri göz ardı edilmesi ve yok sayılmasında, onların üretim süreçleri dışında kalmalarının payı büyüktür. Çalışma hakkını kullanamadıkları için engelliler, yüzyıllardan bu yana bakıma muhtaç aciz kişiler olarak görülmüşlerdir. Bütün bu olumsuz değer yargılarının değiştirilmesi, engellilerin eşit ve etkin yurttaş kimliği kazanabilmeleri için çalışma hakkının yaşama geçirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır.*

*İşte, Engelliler Konfederasyonu bu zorunluluğun bilinciyle engellilerin çalışma hakkını gündeminin birinci maddesine yazmıştır. Bu amaçla yoğun bir çalışma yürütmekte; kongreler, sempozyumlar, çalıştaylar düzenlemekte; kamu ve özel sektör yetkilileri nezdinde lobi faaliyetleri sürdürmektedir.*

*Alandaki bilgi birikimini ve uluslararası deneyimleri derlemeyi, çözüm yolları aramayı amaçlayan 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi yürütmekte olduğumuz çalışmaların önemli bir parçasını oluşturmuştur. İki gün süren kongreye 6'sı çeşitli Avrupa ülkelerinden, 27'si ülkemizden olmak üzere toplam 33 bildiri sunulmuştur. Kongrede 12 adet poster bildiri yer almıştır. Bildiri sunanların 17'si kadın 16'sı erkektir.*

*Sunulan bildirimler arasında akademisyenlerin ve sivil toplum temsilcilerinin yanı sıra ülkemizde birkaç yıllık geçmişi olan iş ve meslek uzmanlarının ağırlığı dikkati çekmektedir. Bu yeni uzmanlık alanının mensuplarının engellilerin istihdam ve sosyal güvenlik sorunlarına ilgi duymaları ve kafa yormaları son derece sevindiricidir. Kongre, engellilerin istihdam ve sosyal güvenlik sorunlarına getirdiği yeni bakış açıları ve çözüm önerileriyle önemli bir işlev yerine getirmiştir.*

*1.Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresinin düzenlenmesinde emeği geçen, başta ortaklarımız Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*

*Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Gazi Üniversitesi Rektörlüğü, Avrupa Birliği Engelliler Formu olmak üzere Düzenleme Kurulu Üyelerine, Bilim Kurulu Üyelerine ve kongrenin finansmanında en büyük katkıyı sunan Türk Tanıtma Fonu yetkililerine Konfederasyonumuz adına sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.*

**Av. Turhan İÇLİ**

*Engelliler Konfederasyonu Başkanı*



# GÜNCELLENEN OKUL ÖNCESİ EĞİTİM PROGRAMINDA ÖZEL GEREKSİNİMLİ ÇOCUKLARA YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER

## Arrangements For Special Needs Children In Updated Early Childhood Education

Muhammed ÖZTÜRK\* Songül GİREN\*\*  
muhammedozturk@gmail.com sygiren@hotmail.com

\*/\*\*Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı, Aksaray

### Özet

2012 yılında yeniden düzenlenen okul öncesi eğitim programı, okul öncesi eğitim kurumlarında eğitim gören 36-72 aylık çocukların bedensel, sosyal, duygusal, zihinsel ve dil gelişimlerini destekleyerek; ruhsal ve bedensel yönden sağlıklı bireyler olarak yetiştirilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Okul öncesi eğitim döneminde kazanılan deneyimler tüm bireylerin yaşamlarında çok önemli bir yere sahiptir. Bu dönemde kazanılan dilsel, bilişsel, bedensel ve sosyal beceriler ile özbakım becerileri yaşamın diğer zamanlarında kazanılacak bilgi ve becerilerin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle okul öncesi eğitim sadece normal gelişim gösteren bireyler için değil, aynı zamanda özel eğitime gereksinim duyan bireyler için de son derece önemlidir. Özel eğitim gereksinimli bireylerin, bu dönemde normal gelişim gösteren yaşlılarıyla bir arada eğitim alarak, toplumsal yaşama katılımı ve kabulü daha sonraki eğitim kademelerine göre çok daha kolaydır. Ancak özel gereksinimli bireylerin normal gelişim gösteren akranlarıyla birlikte okul öncesi eğitim olanaklarından yararlanabilmeleri ve tüm etkinliklere katılabilmeleri için eğitim programında, sınıf ortamında ve kullanılan araç ve gereçlerde bir takım uyarlamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmada; Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğüne okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden çocuklar için hazırlanan "Okul Öncesi Eğitim Programı"nda özel eğitime gereksinimi olan bireylere yönelik yapılan düzenlemeler ele alınmaktadır. Okul Öncesi Eğitim Programı'nda üstün yetenekli olduğu düşünülen çocuklar, işitme yetersizliği olan çocuklar, ortopedik yetersizliği olan çocuklar, otizm spektrum bozukluğu olan çocuklar, zihinsel yetersizliği olan çocuklar, dil ve konuşma bozukluğu olan çocuklar, dikkat eksikliği ve hiperaktivitesi olan çocuklar ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Erken Çocukluk Eğitim Programı, Özel Eğitim, Kaynaştırma Eğitimi

## Giriş

*Hemen hemen bütün çocuklar öğrenme becerileri ve fiziksel özellikler bakımından birbirlerinden farklıdır. Bu tür farklılıklar, eğitim öğretim sürecinde aşulamayacak problemler olarak değerlendirilemez. Ancak bedensel, zihinsel, öğrenme becerileri vb. yetersizliği olan bireylerin eğitimi, genel eğitim süreci içerisinde farklı uygulama ve programları gerekli kılar. Çünkü bu çocuklar, özel eğitime ihtiyaç duyan bireyler olup bireyselleştirilmiş eğitim programı çerçevesinde eğitim almaktadırlar (Ataman, 2011). Özel eğitime ihtiyaç duyan bireyler Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetler Yönetmeliği'nde "Özel eğitim gerektiren birey" terimi altında "çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyde anlamlı farklılık gösteren birey" olarak tanımlanmıştır.*

*Özel eğitim gereksinimi olan bireylere yönelik yapılan eğitim faaliyetleri bir müdahale olarak değerlendirilebilir (Eripek, 2002). Müdahalenin erken yaşlarda yapılması hem eğitim süreci açısından hem de özel gereksinimli bireyin kendini toplumun bir parçası olarak görmesi açısından önemlidir. Özel eğitimde erken eğitim, 0-6 yaşları arasında gelişimsel olarak akranlarına göre geride olan çocuklara ve ailelerine sunulan eğitim hizmetleridir (Birkan, 2002). Gelişimsel olarak bu gruba giren çocuklara yaşamlarının ilk yıllarında gerekli desteğin ve eğitimin verilmemesi durumunda gelişimleri gecikebilmekte ve akranlarıyla aralarında gelişimsel farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu durum çocukların ileriki yıllarda akademik, sosyal ve iş yaşantısında yaşantılarına göre başarısız olmalarına neden olmaktadır (Atay, Şahin, Karaaslan & Kurt, 2005). Eğitim öğretim kademeleri göz önünde bulundurulduğunda okul öncesi eğitim kademesi özel gereksinimli bireylerin eğitilebileceği ve ilk müdahalenin yapılabileceği basamaktır. Özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin tanınması erken çocukluk döneminde yapıldığı takdirde, bu bireyler sistemli ve nitelikli eğitimden erken yaşlarda faydalanabilmektedir ve müdahale programından daha fazla yararlanması sağlanmaktadır (Ergenekon & Genç, 2013). Bütün bu veriler göz önünde bulundurulduğunda okul öncesi eğitim, hem normal gelişim gösteren bireyler hem de özel eğitime ihtiyaç duyan bireyler açısından önem taşımaktadır (Tuş & Tekinarıslan, 2013; Woods ve Wetherby, 2003).*

*Okul öncesi eğitim, 0-6 yaşları arasındaki çocuklara olumlu alışkanlıklar kazandırma, bütün gelişim alanlarını destekleme, ilkökula hazırlama, farklı çevrelerden gelen çocuklara ortak bir öğrenme çevresi yaratma ve Türkçeyi doğru bir şekilde kullanmalarını amaçlayan bir eğitim sürecidir (Meb, 2013). Milli eğitim bakanlığı aracılığıyla sağlanan okul öncesi eğitim hizmetlerinin temel ilkeleri dikkatle incelendiğinde, bazılarının özel gereksinimli bireyleri yakından ilgilendiren ilkeler olduğu göze çarpmaktadır. Bunlar:*

- Okul öncesi eğitimi bireysel farklılıklara uygun olmalıdır.

- Etkinlikler düzenlenirken çocukların gereksinimleri göz önüne alınmalıdır.
- Çocuklarla iletişimde onların kişiliğini zedeleyici şekilde davranılmamalı, baskı ve kısıtlamalara yer verilmemelidir.
- Çocukların bağımsız davranışlar geliştirmesi desteklenmeli, yardıma gereksinim duyduklarında yetişkin desteği, rehberliği ve yetişkinin güven verici yakınlığı sağlanmalıdır.
- Çocuğun gelişimi ve okul öncesi eğitim programı düzenli olarak değerlendirilmelidir (MEB, 2013).

Okul öncesi eğitim sürecinde normal gelişim gösteren çocuklar gibi özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklara da sistemli ve nitelikli bir eğitimin sağlanması çocukların toplumsal yaşamın bir parçası olmalarında oldukça önemlidir. Erken çocukluk dönemindeki özel eğitim hizmetlerinde çocukların bireysel farklılıkları, ihtiyaçları ve var olan başarı düzeyleri değerlendirilerek bu çocuklar için işlevsel amaçlar belirlenir. Bu amaçlar doğrultusunda hareket ederek her çocuk için bireyselleştirilmiş eğitim planları düzenlenir. Bireysel eğitim planı, özel eğitime ihtiyaç duyan bireyin bütün gelişim alanlarını dikkate alarak, hangi davranışların kazandırılacağı, ne kadar sürede ve hangi yöntemlerle kazandırılacağını belirten, gerekli destekleyici eğitim hizmetlerini sunan, içerisinde okul idaresi ve aile fertlerinin de yer aldığı bir ekip tarafından hazırlanan bir programdır (Akçamete, 2012). Bireysel eğitim planı içerisinde öğrencinin var olan performans düzeyi, yılsonuna kadar kazandırılması gereken yılsonu hedefleri, uzun dönemli hedeflere ulaşmak amacıyla kısa dönemli hedefler, kullanılacak öğretim yöntem ve teknikleri, hedefe ulaşmada gerekli olan başlama ve bitiş tarihleri ve öğrenciye ek olarak sağlanacak özel eğitim hizmetlerinin ayrıntılı açıklaması yer almaktadır (Akçamete, 2012).

1950'lerden önceki dönemlerde özel gereksinimli bireylerin eğitimi için ayırıştırma anlayışının hâkim olduğu bilinmektedir. Ancak 1980'li yıllardan sonra insan haklarındaki gelişmeler doğrultusunda yapılan uygulamalar, ayırıştırma çok kaynaştırmaya yönelik olarak yapılmaktadır (Ergenekon & Genç, 2013). Kaynaştırma eğitimi, öğretmene ve özel gereksinimli çocuklara (ÖGÇ) destekleyici özel eğitim hizmeti sağlamak koşuluyla ÖGÇ'in normal eğitim kurumlarında eğitim alması olarak tanımlanır. Kaynaştırma özel gereksinimli çocuk (ÖGÇ) için en az kısıtlayıcı ortamı işaret etmektedir. En az kısıtlayıcı ortamda öğrencilerin eğitim sürecinde normal gelişim gösteren akranlarıyla beraber olması ve gereksinimlerinin maksimum düzeyde karşılanması amaçlanmaktadır (Sucuoğlu ve Özokçu, 2005; Çetinkaya, 2010). Okul öncesi eğitim kurumlarında özel gereksinimli bireylere verilen eğitim hizmetleri kaynaştırma aracılığıyla verilmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kaynaştırma programına dâhil edilen çocukların, programa dâhil edilmeyip ayrı okullarda eğitim alan çocuklara oranla eğitim hizmetlerinden daha fazla yararlandıkları ortaya çıkmıştır (Bruder, 2010; Macy & Bricker, 2007; Holahan & Costenbader, 2000).

Ülkemizde özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklar için 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile okul öncesi eğitim zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. 2000'li yıllarda çıkarılan yönetmelikle özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin, eğitimlerini öncelikle okul öncesi eğitim kurumlarında kaynaştırma programına dâhil edilerek sürdürmeleri gerektiği belirtilmiştir. Yapılan bu yasal düzenlemelerle ailelerin, okul idaresi ve öğretmenlerin eğitim açısından tercihlerini genellikle kaynaştırma eğitiminden yana kullandıkları belirlenmiştir (Ergenekon&Genç, 2013).

Türkiye'de kaynaştırma eğitimi uygulamalarına 1983 yılında başlanmıştır. 1983'ten bugüne kaynaştırma eğitimine dâhil olan öğrencilerin sayısında sürekli bir artış meydana gelmiştir.

2014 verilerine göre (Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2013-2014) ülkemizde özel eğitim hizmetlerinden yararlanan öğrenci sayısı 261.726 olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte Türkiye'de yaklaşık olarak 175.000 öğrenci kaynaştırma eğitiminden yararlanmaktadır. Bu öğrencilerin yaklaşık olarak %49'u ortaokulda %38'i ilkokulda ve %13'ü ise ortaöğretim kurumlarında kaynaştırma eğitimi almaktadır. İstatistiksel verilere göre Türkiyede özel eğitim alan bireylerin yaklaşık olarak 2/3'si kaynaştırma eğitimi almaktadır.

Ülkemizde özel eğitim alan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun kaynaştırma eğitimi alması öğretmenlerin ve eğitimcilerin özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin gereksinimlerini gerçek anlamda karşılayabilmeleri için kaynaştırma eğitimi noktasında gerekli bilgi ve beceriye sahip olmalarını gerektirmektedir. Çocukların ilk eğitim yuvası olan okul öncesi eğitim kurumlarının özel eğitim noktasındaki işlevselliği önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı güncellenen okul öncesi eğitim programında özel gereksinimli çocuklara yönelik yapılan düzenlemeleri incelemektir.

## **Okul Öncesi Eğitim Programının Özellikleri**

Güncellenen okul öncesi eğitim programında (2013), programı betimleyen 16 temel özellik yer almaktadır. Aynı şekilde 2006 programında da muhteva açısından benzer özellikler yer almaktadır (MEB, 2013).

Tablo dikkatle incelendiğinde 2006 programı ile 2013 programı özellikleri genel olarak benzerdir. Ancak 2006 programında olmayan bazı özellikler doğrudan özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere yönelik yapılan düzenlemeleri içerir.

**Özel gereksinimli çocuklar için uyarlamalara yer vermek:** Öğretmenin öğrencinin programda belirlenen hangi amaçları karşıladığını belirleyip öğrencinin seviyesine göre düzenleme yapmasıdır. Örneğin 36-48

Tablo 1. 2006 ve 2013 Okul Öncesi Eğitim Programlarının Temel Özellikleri

2006 Programı Temel Özellikleri	2013 Programı Temel Özellikleri
<i>Çocuk Merkezlidir</i>	<i>Çocuk Merkezlidir</i>
<i>Esnektir</i>	<i>Esnektir</i>
<i>Öğretmene Özgürlük Tanır</i>	<i>Sarmaldır</i>
<i>Öğretmenlerin Planlı Çalışmasını Gerektirir</i>	<i>Eklektiktir</i>
<i>Amaçlar ve Kazanımlar Esastır</i>	<i>Dengelidir</i>
<i>Problem Çözme ve Oyun Temel Etkinliklerdir</i>	<i>Oyun Temellidir</i>
<i>6-72 Aylık Çocuklara Yöneliktir</i>	<i>Keşfederek öğrenme önceliklidir</i>
<i>Yaratıcılık Ön Plandadır</i>	<i>Yaratıcılığın geliştirilmesi ön plandadır</i>
<i>Günlük yaşam deneyimlerini teşvik eder</i>	<i>Günlük yaşam deneyimlerini teşvik eder</i>
<i>Konular Amaç Değil Araçtır</i>	<i>Temalar Konular amaç değil araçtır</i>
<i>Öğrenme Yaşantılarının Çeşitlendirilmesi Önemsemektedir</i>	<i>Öğrenme merkezleri önemlidir</i>
<i>Çocuğun Özgürce Deneyimler Kazanabilmesine Olanak Tanıyan Ortamlar Önemlidir</i>	<i>Kültürel ve evrensel değerleri dikkate alır</i>
<i>Aile Katılımı Önemlidir</i>	<i>Aile eğitimi ve katılımı önemlidir</i>
<i>Değerlendirme Süreci Çok Yönlüdür</i>	<i>Değerlendirme süreci çok yönlüdür</i>
<i>Gelişim Öz. Her Yaş Grubu için Ayrı Olarak Düzenlenmiştir</i>	<i>Özel gereksinimli çocuklar için uyarlamalara yer vermektedir</i>

(2006, 2013 Meb Okul Öncesi eğitim Programı)

ay grubunda yer alan bir öğrenci olmasına rağmen 24- 36 ay program amaçlarını ancak karşılayabilen bir öğrenci için 36-48ay kazanımları yerine 24-36 kazanımları göz önünde bulundurularak bulunduğu seviyeden başlanarak bir uyarlama yapılması gerekmektedir. Uyarlamalar programın uyarlanması, öğretim sürecinin uyarlanması ve çevresel uyarlamalar gibi birçok alanda yapılabilir.

Okul öncesi eğitimi, özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların da ihtiyaçlarını dikkate alarak bütün çocuklara fırsat ve imkân eğitliği sağlamayı hedeflemektedir. Okul öncesi öğretmenleri, sınıfta özel gereksinimi olan öğrenci olduğu takdirde planlanan etkinliklerde onlar için uyarlamalara da yer vermek durumundadır. Bununla birlikte bireyselleştirilmiş eğitim programı da uygulamaları gerekmektedir. Yapılan bu uyarlamalarla özel gereksinimi olan çocukların eğitim sürecine kaynaştırılması amaçlanmaktadır (Meb, 2013). Okul öncesi eğitim programında yer alan bu özellik, planlanan etkinliklerin hem normal eğitim alan öğrencilere hem de özel gereksinimli öğrencilere yönelik olmasını sağlamaktadır.

**Rehberlik hizmetlerine önem verir:** Eğitim kurumunda bir ekip çalışmasının oluşturulabilmesi için öğretmenlerle rehber öğretmenler arasında ortaklaşa çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir (Meb, 2013). Daha önceki okul öncesi eğitim programında (2006) yer almayan rehberlik hizmetleri, öğretmenlere hem özel gereksinimli hem de normal gelişim gösteren çocuklar noktasında destek sağlamayı amaçlamaktadır.

**Esneklik:** Okul öncesi eğitim programı fiziksel çevre, aile ve öğrencinin değişken özelliklerine göre bireyselleştirmeye uygundur. Programın bu özelliği öğretmene bir yönüyle özgürlük tanımakta ve program üzerinde bireysel farklılıklara göre duruma göre değişiklik yapabilmektedir (Meb, 2013).

**Sarmaldır:** Kazanım ve göstergelerin ihtiyaç duyulduğu takdirde farklı etkinlikler vasıtasıyla birkaç defa ele alınmasıdır. Bu uygulama kazanım ve göstergelerin pekiştirilmesi ve kalıcı hale gelmesini sağlar. Programın bu özelliği ile gelişim açısından akranlarına göre geride kalan veya bazı kazanım ve göstergeleri edinmede zorluk yaşayan bireyler için öğretmenin bireysel farklılıkları da göz önünde bulundurarak etkinliklerini planlamasını sağlamaktadır.

**Değerlendirme süreci çok yönlüdür:** Erken çocukluk döneminde değerlendirme süreci sonuç odaklı değil de süreç odaklı olduğundan çok yönlü değerlendirme öne çıkmaktadır. 2006 programında yer alan bu özellik 2013 programında yer almaktadır. Değerlendirmede sürecinde özellikle çocuğun değerlendirmesi sonraki uygulamaların şekillenmesinde önemli bir rol oynar (MEB, 2013). Tablo 2'de etkinlik planlarına örnekler verilmektedir.

Tablo 2. 2006-2013 Okul Öncesi Etkinlik Planları

2006 Programı etkinlik planı içeriği	2013 programı etkinlik planı içeriği
<i>Amaçlar ve Kazanımlar</i>	<i>Kazanımlar ve Göstergeleri</i>
<i>Yöntem ve Teknikler</i>	<i>Materyaller</i>
<i>Materyaller</i>	<i>Sözcükler</i>
<i>Sözcükler ve Kavramlar</i>	<i>Kavramlar</i>
<i>Öğrenme Süreci</i>	<i>Öğrenme Süreci</i>
<i>Değerlendirme</i>	<i>Değerlendirme</i>
<i>Aile Katılımı</i>	<i>Aile Katılımı</i>
<i>Önerilen diğer etkinlikler</i>	<b>Uyarlama</b>

(MEB Okul Öncesi eğitim Programı, 2006, 2013)

Tablo 2 de 2006 programı ile 2013 programında yer alan etkinlik planı alt başlıkları karşılaştırılmıştır. Tablo dikkatle incelendiğinde hemen hemen bütün alt başlıklar benzer her iki programda da benzerlik göstermektedir. Ancak 2013 yılı programında Uyarlama adı altında etkinlik planında bir alt başlık oluşturularak öğretmenlerin günlük olarak özel gereksinimli çocuklara yönelik uyarlamalar yapmaları desteklenmiştir. Sonuç olarak 2013 programında yer alan tek değişiklik sadece özel gereksinimi olan çocuklar amaçlanarak yapılmıştır. Diğer alt başlıklarda kullanılan ifade bakımından değişiklik olsa da muhteva açısından çok fazla bir değişiklik bulunmamaktadır.

### **Özel Gereksinimli Çocukları Desteklemede Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar**

Okul öncesi öğretmen adaylarının lisans programı incelendiğinde alınan dersler içerisinde özel gereksinimli çocukların bütün ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir dersin veya içeriğin olmadığı belirlenmiştir. Okul öncesi öğretmenliği lisans programı 3.sınıfında sadece “Özel Eğitim” adı altında bir ders öğretmen adaylarına okutulmaktadır. Bununla birlikte okul öncesi öğretmen adaylarının herhangi bir özel eğitim kurumunda staj deneyimlerinin olmaması da bir dezavantaj olarak değerlendirilebilir. Bu bilgiler ışığında güncellenen okul öncesi programında öğretmenlerinin özel gereksinimli çocukları desteklerken dikkat edilmesi gereken noktaların yer alması oldukça önemlidir.

*Programda konuyla ilgili yer alan başlıklar:*

- *Görme yetersizliği olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *İşitme yetersizliği olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Ortopedik yetersizliği ve süregen hastalığı olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Otizm spektrum bozukluğu (OSB) olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) riski olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Zihinsel yetersizliği olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Dil ve konuşma bozukluğu riski olan çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*
- *Üstün yetenekli olduğu düşünülen çocukları desteklemede dikkat edilmesi gereken noktalar*

*Yukarda yer alan her bir başlığın alt başlıkları: Yetersizliğin belirtileri, bilişsel, dil, sosyal ve duygusal, özbakım, motor gelişim alanlarında göre dikkat edilecek noktalardır. Öncelikle okul öncesi öğretmenlerinin lisansta özel eğitimle ilgili almış oldukları dersler göz önüne alındığında yetersizliği olan çocukların gereksinimlerinin belirtileri konusunda fikir sahibi olmalarını bekleyemeyiz. Bu nedenle programda bütün yetersizlik alanlarında yetersizliğe ilişkin olası belirtilerin yer alması önemlidir. Bununla birlikte bütün yetersizlik alanlarında gelişim alanlarına göre dikkat edilmesi gereken noktaların ayrıntılarıyla yer alması, öğretmenlere aylık eğitim planı ve günlük eğitim akışı hazırlarken kolaylık sağlayacaktır. Örneğin DEHB riski olan bir çocukta dil alanında dikkat edilecek noktalar: Basit ve net yönergeler kullanılmalı, yönergeyi verirken çocukla göz teması kurulmalı, verilen yönergeyi anlaması için çocuğa zaman verilmeli ve verilen yönergeyi çocuğun tekrar etmesi istenerek çocuğun kendisine verilen yönergeyi anlayıp anlamadığından emin olunabilir (Meb, 2013).*

## **Sonuç**

*Özel eğitimin temel ilkeleri içerisinde özel eğitimde erken tanılamının önemi vurgulanmıştır. Özel gereksinimi olan çocukların yaşlarının gerektirdiği gelişimsel becerileri edinmiş olmaları ve yaşadıkları topluma uyum sağlamaları için bu bireylerin eğitimine çok erken yaşlarda başlamak gerekmektedir. Bu nedenle okul öncesi öğretmenleri için rehber niteliğinde olan okul öncesi programında öğretmenlerin özel eğitimle ilgili bilgi becerilerini geliştirecek içeriğin olması önem arz etmektedir. Güncellenen okul öncesi eğitim programı incelendiğinde önceki yıllarda yapılan programlara göre özel eğitim noktasında birçok yeniliğin yer aldığı göze çarpmaktadır. Programın hemen hemen bütün aşamalarında özel*



gereksinimli bireylere yönelik güncellemeler yer almaktadır. Programın genel özellikleri, etkinlik planı içerisinde ve özel gereksinimli çocukları desteklemede dikkat edilecek noktaların yer aldığı Ek11 de birçok güncelleme yer almaktadır. Sonuç olarak 2013 okul öncesi eğitim programının daha önce yapılan programlara göre özel gereksinimi olan çocuklar açısından bir çok güncellemeyi içermekle beraber alanda çalışan öğretmenlere de genellikle ihtiyaç duydukları alanlarda destek olacağı düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Sucuoğlu, B. Ve Özokçu, O. (2005). “Kaynaştırma Öğrencilerinin Sosyal Becerilerinin Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 6(1) 41-57.
- Çetinkaya, Ç. (2010) “19. Ve 20. Yüzyıllarda Avrupa’da Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi Tarihi”, ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2.
- Eripek, S. (2002). Özel Eğitim. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Ergenekon, Y. & Genç (2013). Kaynaştırma Öğrencisi Olan Okulöncesi Öğretmenlerinin Sınıflarında Yaptıkları Öğretim Uygulamalarının Belirlenmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2), 153-166
- Akçamete, A.G., (2012). Genel Eğitim Okullarında Özel Gereksinimi Olan Öğrenciler Ve Özel Eğitim. Kök Yayıncılık, Ankara
- Bruder, M. B. (2010). Early Childhood Intervention: A Promise to Children and Families for Their Future. Exceptional Children, 76(3), 339-355.
- Macy, M. G., & Bricker, D. D. (2007). Embedding Individualized Social Goals Into Routine Activities In Inclusive Early Childhood Classrooms. Early Child Development and Care, 177(2), 107-120.
- Tuş, Ö., Tekinaslan, İ., (2013). Okul Öncesi Kaynaştırma Eğitimine Devam Eden Özel Gereksinimli Çocukların Karşılaştıkları Güçlüklerin Annelerin Görüşlerine Göre Belirlenmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 35, 151-166
- Holahan, A, Costenbader, V. (2000). “A Comparison Of Developmental Gains For Preschool Children With Disabilities In Inclusive And Self-Contained Classrooms.” Topics In Early Childhood Special Education, 20 (4), 224-235.
- Milli Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2013-2014 Erişim Adresi: [Http://Sgb.Meb.Gov.Tr/İstatistik/Meb İstatistikleri Orgun Egitim 2013 2014.Pdf](http://Sgb.Meb.Gov.Tr/İstatistik/Meb_İstatistikleri_Orgun_Egitim_2013_2014.Pdf)

- Atay, M., Şahin, Ş., Karaaslan, T., Kurt, Ş. (2005). Erken Çocukluk Dönemi Eğitim Programları İçin Alternatif Bir Model: Portage. Çoluk Çocuk Dergisi, 47, 28-38*
- Woods, J., & Wetherby, A. (2003). Intervention For Infants And Toddler Who Are At Risk For Autism Spectrum Disorders. Language, Speech, And Hearing Services In Schools, 34, 180-193.*
- Birkan, B. (2002). Erken Özel Eğitim Hizmetleri. Özel Eğitim Dergisi, 3 (2), 99-110.*
- MEB (2006). MEB Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü Okul Öncesi Eğitim Programı.*
- MEB (2013). MEB Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Okul Öncesi Eğitim Programı.*

**TEMEL EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TARAFINDAN  
HAZIRLANAN “0-36 AYLIK ÇOCUKLAR İÇİN EĞİTİM  
PROGRAMI”NDA ÖZEL GEREKSİNİMLİ ÇOCUKLARA  
YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER**

**Arrangements For Children With Special Needs In Education Program  
For Children 0-36 Months Which Prepared by General Director of  
Primary Education**

*Songül GİREN\**

*Muhammed ÖZTÜRK\*\**

*[sygiren@hotmail.com](mailto:sygiren@hotmail.com)*

*[muhammedozturk@gmail.com](mailto:muhammedozturk@gmail.com)*

*\*/\*\*Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Eğitimi Anabilim  
Dalı, Aksaray*

**Özet**

0-36 aylık dönem, bireyin dünyaya gelişiyle başlayan ve ilk çocukluk dönemine geçişe kadar uzanan bir süreci içine almaktadır. Bu dönemde birey tüm gelişim alanlarında bebeklikten çocukluğa doğru bir gelişim sergiler. Başlangıçta hareketlerinin çoğu reflekslerden, anlamsız seslerden ibaretken, kendi başına hiçbir hareket yapamazken; istediği zaman koşmaya, gramer kurallarına uygun cümleler kurmaya, şarkılar söyleyip dans etmeye, yemeğini yeme, giyinme, temizlik gibi öz bakım becerilerini gerçekleştirmeye başlar. Bireylerin bebeklik döneminden itibaren bu becerileri kazanabilmesi için çevresindeki nesnelere dokunmaya ve onları incelemeye, çevresindeki kişilerle iletişim kurmaya ve yaşamsal deneyimler edinmeye ihtiyacı vardır. Yaşamın ilk günlerinden itibaren bireyler için destekleyici programlar ve bu programların uygulanabileceği zengin uyarıcılarla dolu ortamlar hazırlamak son derece önemlidir. Çünkü 0-3 yaş dönemi yürüme, konuşma, sosyal iletişim kurma, düşünme, akıl yürütme, problem çözme, el göz koordinasyonu geliştirme, okula yönelik informal bilgileri edinme gibi çeşitli kavram ve becerileri edinme açısından kritik bir dönemdir. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması bireylerin doğumdan itibaren erken çocukluk eğitim programlarına katılmaları ile mümkündür. Normal gelişim gösteren bireyler yanında özel eğitim gereksini olan bireylerin de bu fırsat eşitliğinden yararlanması için eğitim programlarında bazı düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Bu araştırmada; Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından 0-36 aylık çocuklara yönelik hazırlanan “Erken Çocukluk Programı”nda özel eğitime gereksinim duyan bireylere yönelik yapılan düzenlemeler ele alınacaktır. 0-36 aylık çocuklar için hazırlanmış olan Erken Çocukluk Programı’nda; görme yetersizliği olan çocuklar, işitme yetersizliği olan çocuklar, ortopedik yetersizliği olan çocuklar, süregen hastalığı olan çocuklar, otizm spektrum bozukluğu olan çocuklar, zihinsel yetersizliği olan çocuklar, dil ve konuşma bozukluğu olan çocuklar, dikkat eksikliği ve hiperaktivisi olan çocuklar ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Erken Çocukluk Eğitim Programı, Özel Eğitim, Kaynaştırma Eğitimi

## Giriş

*Her bebek, gelişme ve öğrenme potansiyeli ile dünyaya gelir. Dünyaya geldiği ilk andan itibaren fiziksel, sosyal, duygusal, bilişsel ve dilsel edinimlerini kazanmaya başlar. Ancak bunun gerçekleşebilmesi için bebelere ve çocuklara yaşamın ilk günlerinden itibaren gerekli eğitim olanaklarının sunulması gerekir (Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, 2013).*

*Çocukların beyin gelişimleri ile ilgili yapılan araştırmalar çocukların öğrenmeye hazır olarak doğduklarını ve erken çocukluk eğitiminin çocukların zihinsel, kişisel ve davranışsal gelişimi üzerinde kalıcı etkilere sahip olduğunu kanıtlamaktadır (Garber, 1988; Walker, Greenwood, Hart ve Carta, 1994). Stone ve Lindsey (1998), erken çocukluk eğitiminin çocukların beyin gelişimi açısından çok kritik bir dönem olduğunu belirtmektedir. Bebeklik döneminden itibaren zihin gelişiminin 17 yaşına kadar olan gelişim süreci incelendiğinde çocukların 4 yaşına kadar beyin gelişimlerinin %50'sinin tamamlandığı, 4 yaşından 8 yaşına kadar %30'unun, 8 yaşından 17 yaşına kadar %20'sinin gerçekleştiği araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur. Bu sonuç, erken çocukluk döneminde verilen eğitimler ile çocukların zihinsel gelişimleri ve ortaya koydukları performansları arasında güçlü bir ilişki olduğu hipotezini doğrulamaktadır (Poyraz ve Dere Çiftçi, 2011).*

*Erken çocukluk eğitiminin normal gelişim gösteren çocukların gelişimsel becerilerinin güçlenmesinde; özel eğitime gereksinim duyan bireylerin gelişimsel geriliklerinin giderilmesinde de çok önemli bir katkısı vardır. Toplumun özellikle dezavantajlı kesimine sunulan erken çocukluk eğitimi destek programları, toplum içindeki eşitsizliklerin sonraki nesillere aktarılarak sürdürülmesini önleyici bir rol üstlenir (Açev ve Erg, 2013). Bu açıdan bakıldığında bireyin tüm gelişimini destekleyen, erken çocukluk dönemi eğitim hizmetlerinden sadece normal gelişim gösteren çocukların yararlandırılması, özel eğitim gereksinimi olan bireylerin bu eğitim ortamlarından ve bu ortamlar yoluyla kazanacağı olumlu akran etkileşimlerinden yoksun bırakılması özel gereksinimli çocukların ve ailelerinin toplumun dezavantajlı kesimini oluşturmaya devam edeceği anlamına gelmektedir. Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından ilk kez 0-36 aylık bebek ve çocuklara yönelik ayrı olarak hazırlanan bu programda yine ilk kez yer verilen özel gereksinimli çocuklara yönelik yapılabilecek uyarlamalara dikkat çekmesi bakımından önemlidir.*

## Erken Çocukluk Dönemi Eğitiminin Önemi

*Erken çocukluk dönemi eğitimlerinin topluma ve bireye doğrudan veya dolaylı olarak birçok yarar sağladığı saptanmıştır. Bunlardan ilki, bu*

dönemdeki çocukların (0-6 yaş) eğitimlerine yapılan yatırım, zamanlama olarak en yüksek getirilerin sağlanacağı ve ekonomik üretkenliği destekleyen en uygun zamandır. İkincisi, yapılacak bu yatırımların toplumsal eşitliği sağlamaya dönük yararlarıdır. Üçüncüsü, erken çocukluk dönemi eğitimleri, çocukların bireysel gelişimlerini desteklemekte ve yaşamsal beceriler kazanmalarını sağlamaktadır. Son olarak küçük çocukların eğitimi, onların ailelerindeki diğer bireylerin de olumlu yönde etkileeneceği bazı yararlar sağlayabilir (Dünya Bankası, 2013). Kısacası denilebilir ki; çocukların eğitimsel geleceğinin planlanmasında sağlıklı bireyler olarak, başarılı ve hayat boyu eğitim sürecinin içerisinde yer almaları, toplumun üretken bireyleri olabilmeleri kaliteli erken çocukluk eğitiminin sonuçlarındandır. Aynı zamanda erken çocukluk eğitimi programlarının pozitif sonuçları arasında çocukların lise ve üniversiteden mezun olma gibi akademik başarılarının yanı sıra istihdam edilme olasılıklarının da erken çocukluk eğitiminden yararlanmayanlara göre daha yüksek olması da yer almaktadır (Açev ve Erg, 2013). Becker (1964), çocukların eğitimsel olanaklara sahip olup-olmama durumunun hayatın ilerleyen zamanlarında bir işe sahip olmalarını ve çalışma ücretleri arasındaki farklılıkları belirlediğini deneysel olarak kanıtlayan ilk kişi olan Mincer (1958)'in çalışmasını ve benzer birçok çalışmayı inceleyerek "insan sermayesi" adını verdiği bir kuram oluşturmuştur. Becker (1964) kuramında eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik konularında bireylere yapılan yatırımların bireysel kazanç, yaşam kalitesi ve toplumun bütünü üzerinde büyük yararları olduğunu vurgulamaktadır (World Bank Group, t.y.).

Erken çocukluk eğitimlerinin çocukların gelişimi üzerindeki uzun dönemli etkilerini inceleyen Abecedarian Project ve Perry Preschool Project isimli iki çalışmadan Abecedarian projesinde 0-5 yaş arası dönemde 57 çocuğa erken çocukluk eğitimi hizmetleri sunulmuştur. Bu çocuklar her yıl 50 hafta boyunca, haftanın beş günü 8 saat süreyle bu eğitimden yararlanmışlardır.

Araştırma grubunda yer alan 54 çocuk ise erken çocukluk eğitimlerinden yararlanmamıştır. Erken çocukluk eğitimi alan ve almayan çocuklar 21 yaşına geldiklerinde izleme değerlendirilmiştir. Değerlendirmenin sonucunda erken çocukluk döneminde eğitim alan çocukların akademik başarı puanlarının ve okula devam etme, 4 yıllık bir üniversiteye giderek üniversite mezunu olma durumlarının eğitim almayan çocuklardan çok daha yüksek olduğu saptanmıştır (Campbell, Ramey, Pungello, Sparling, Miller-Johnson, 2002). Perry Preschool projesinde ise yine çocuklara verilen erken çocukluk dönemi eğitiminin onların gelişimleri üzerindeki uzun dönemli etkileri incelenmiştir. Bu projenin sonuçları da erken dönemdeki eğitimin çocukların akademik başarı testi puanları, liseden mezun olma, lise mezuniyet ortalamaları ve daha yüksek gelir düzeyine sahip olmaları konusunda pozitif bir etkiye sahip olduğunu; suçla karışma ve sosyal yardıma muhtaç olma durumlarında ise negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Schweinhart, Barnes ve Weikart, 1993).

## **Erken Çocukluk Özel Eğitim Hizmetleri ve Gerekliliği**

*Bir çocuğun uygun eğitim ortamlarında doğumdan itibaren geçirdiği ilk beş-altı yılı, büyük oranda onun beyin gelişiminin çok hızlı olmasını, bu süreçte sosyal-duygusal, dilsel ve zihinsel gelişiminin desteklenmesini sağlar (Matthews, 2008). 0-36 aylık dönemde sunulan özel eğitim hizmetleri “erken müdahale” olarak tanımlanmaktadır (Açev ve Erg, 2013). 0-36 aylık çocukların eğitimlerini ifade eden “erken çocukluk özel eğitimi/ erken müdahale” hizmetlerinin amacı bu dönemdeki bebek ve çocukların, ailelerinin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi yoluyla eğitimlerine katkı sağlamaktır (Sazak Pınar, 2006). Erken çocukluk döneminde sunulan özel eğitim hizmetleri, gelişimsel açıdan risk altında bulunan çocukların gelişimlerini desteklemesinin yanı sıra, ek yetersizliklerin oluşmasını engeller. Bu süreçte aileye karşı karşıya kaldığı yaşamsal zorluklarla mücadele etmesi noktasında destek olur ve toplumsal düzene katkıda bulunur (Açev ve Erg, 2013). Ayrıca erken çocukluk döneminde yapılan müdahaleler ve özel eğitim hizmetleri, çocukların fiziksel, duygusal, sosyal, dil ve bilişsel alanlarında direkt iyileşme sağlar (Unicef, 2013).*

*Ülkelerin gelişmişlik düzeyine paralel olarak; gelişimsel geriliğe sahip olma durumuna yönelik farkındalığın artmış olması ve bu bireylerde güvenilir tanılama yapılabilmesi için erken çocukluk döneminde özel eğitim hizmetlerinden yararlanan çocukların sayısı artmaktadır (Açev ve Erg, 2013). Özel eğitime gereksinim duyan çocukların toplumdaki soyutlanmış ayrı sınıflarda veya ortamlarda eğitilmesi fikri artık geçerliliğini yitirmiştir. Bunun yerini bu çocukların da normal gelişim gösteren akranlarıyla eğitilerek toplumsal yaşam becerilerini öğrenmesi ve toplumla bütünleştirilmesi fikri almıştır (Metin, 1992). Özel gereksinimli bebek ve çocukların toplumla bütünleştirilmesi ve bireysel gelişimlerinin desteklenmesi eğitsel anlamda normal gelişim gösteren yaşutlarıyla kaynaştırılmaları ile mümkündür. Ancak kaynaştırma eğitiminin verimliliği ne erken başladığı ile doğru orantılıdır. Kaynaştırma eğitimi için en uygun dönem erken çocukluk dönemi olarak kabul edilmektedir (Dikici Sığırtmaç, Hoş ve Abbak, 2011).*

*Özel gereksinimli bireylerin normal yaşutlarıyla kaynaştırılması, erken çocukluk döneminde başlayarak sonraki eğitim öğretim basamaklarında da yapılabilir. Ancak toplumsal yaşam için ihtiyaç duyulan iletişim kurma ve etkileşimde bulunma becerilerinin bir an önce kazanılması ve gelişimsel yetersizliklerin önlenerek gelişimin hızlandırılması açısından erken çocukluk dönemindeki kaynaştırma büyük önem taşımaktadır (Metin, 1992).*

## **Erken Çocukluk Eğitimi ve Erken Çocukluk Özel Eğitim Hizmetleri**

*0-36 aylık çocuklara sunulan erken çocukluk eğitimi programları ile etkin öğrenme ve yaşamsal deneyimler kazandırmak yoluyla tüm gelişim alanlarında potansiyellerinin en üst düzeyine ulaşmalarını sağlamak amaçlanmaktadır (Meb ve Tegm, 2013). Normal gelişim gösteren*

akranlarıyla iletişim kurma çabası içerisine girmek özel gereksinimli çocuk için gelişimsel yönden bir uyarıcı olmaktadır (Metin, 1992). Maida ve Mccune (1996), tüm engel gruplarında yer alan çocuklar ve bebekler açısından fiziksel olgunlaşmanın onların öğrenmesi ve gelişmesi üzerinde önemli bir rol oynadığını, ancak bu olgunlaşmanın gelişime yansımaları için uygun çevresel koşullarla desteklenmesi gerektiğini belirtmektedir (Akt: Kesiktaş, 2009). Olumsuz çevre koşullarında yaşayan normal gelişime sahip çocuklara ve özel gereksinimli çocuklara sağlanan kaliteli erken çocukluk eğitimi, onların dezavantajlı sosyo-kültürel durumlarından sıyrılarak eğitim hayatlarına yaşitlarıyla eşit düzeyde başlamalarına imkan sağlar (Açev ve Erg, 2013). Erken çocukluk döneminde iyi planlanmış eğitim programları yoluyla engelli çocukların normal gelişim gösteren yaşitlarını gözlemlemesi, onun davranışlarını model alması ve etkileşimde bulunması sağlanabilecektir (Metin, 1992).

### **Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Tarafından Hazırlanan “0-36 Aylık Çocuklar İçin Eğitim Programı”nın Genel Özellikleri**

MEB-TEGM tarafından 0-36 aylık çocuklara ayrı bir program olarak hazırlanan erken çocukluk eğitim programı “0-36 aylık çocukların zengin öğrenme deneyimleri aracılığıyla sağlıklı büyümelerini; motor, sosyal-duygusal, dil ve bilişsel alanlarda gelişimlerinin en üst düzeyine ulaşmalarını; sağlık, bakım ve beslenmenin uygun şekilde desteklenmesini sağlamak amacı ile” geliştirilmiştir. Programın sahip olduğu temel özellikler kısaca şu şekilde ifade edilmektedir.

**Gelişimseldir:** 0-36 aylık çocukların sosyal, dil, duygusal, bilişsel, psikomotor ve fiziksel gelişim alanlarına yönelik yeterlilikleri kazanmaları programın temel amacıdır. Programın çocukların yaş ve gelişim düzeylerine uygun olması başarılı olması için bir zorunluluktur.

**Sarmaldır:** Programın sarmal olması, programda yer verilen yeni öğrenmelerin önceki öğrenmeler üzerine inşa edilmesini ifade etmektedir.

**Dengelidir:** Programda gelişim bir bütündür ve bir gelişim alanı diğer gelişim alanlarını da etkiler, fikri göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

**Esnektir:** Programın Türkiye'nin tüm bölgelerinde farklı fiziki koşullardaki çok çeşitli eğitim ortamlarına, çocukların bireysel farklılıklarına ve özel gereksinimli çocuklara yönelik uyarlanabilmesi için bazı yönleriyle esnek bırakılmıştır.

**Bütüncüldür:** Hazırlanan programın “gelişim alanları birbirinden ayrılamaz ve birbirini etkileyerek birbirinden etkilenir” özelliklerine dikkat edilerek ve aile ve çevre boyutuyla ele alınmıştır.

**Oyun Temellidir:** Programda çocuğun öğrenme aracı olan oyuna, yöntem ve etkinlik olarak yer verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

**Güvenli ve Çocuk Dostu Ortamların Düzenlenmesi Önemlidir:**

*Programda eğitim ortamlarının çocuğun yaşayarak öğrenmesine ve yeni şeyler keşfetmesine fırsatlar sağlayıcı, sağlıklı ve güvenli ve çocukları kucaklayan bir atmosfer olarak düzenlenmesi esastır.*

**Etkileşim temellidir:** *Programda çocukların gelişimini destekleyici ve tüm duyularına hitap eden, yaşlıları kadar yetişkinlerle de etkileşime girmesini sağlayıcı etkinlikler oluşturulması önerilmektedir.*

**Keşfederek Öğrenme Önceliklidir:** *Program, çocukların çevrelerinde olup biten olaylara karşı farkındalık geliştirmelerini, yaparak, yaşarak bilgiyi keşfetmelerini destekler.*

**Bireysel ve küçük grup etkinliklerine yer verilmesini gerektirir:** *Program 0-12 aylık çocuklara yönelik bireyselleştirilmiş etkinlikler sunarken, 1 yaşından sonra sosyal etkileşime dayalı küçük grup çalışmalarına yer verir.*

**Duyuların Geliştirilmesi Ön Plandadır:** *Yaşamın ilk zamanlarından itibaren çocuklar çevreyi duyuları aracılığıyla keşfederler. Bu nedenle programın çocukların duyularını uyarıcı özellikte olması gerekliliği vurgulanmıştır.*

**Eğitimciye özgürlük tanır:** *Program eğitimcilerin geliştirmesine açıktır. Çocukların yaş gruplarına, ilgi ve gereksinimlerine göre düzenlenebilir.*

**Değerlendirme süreci çok yönlüdür:** *Programda değerlendirme; çocuğun değerlendirilmesi, programın değerlendirilmesi ve eğitimcinin değerlendirilmesi şeklinde üç aşamalı olarak gerçekleştirilir.*

**Ailenin eğitime katılımı önemlidir:** *Programda çocuğun gelişiminin desteklenmesinde okul tek başına yeterli olamayacağından aile ile iletişim, ailenin eğitimi ve eğitime katılımı önemli görülmüştür.*

**Özel Gereksinimli Çocuklar İçin Uyarlamalar Yapılabilir:** *Program 0-36 aylık tüm çocuklara eşit olanaklar sunmayı hedeflemektedir. Eğitimcilerin kendi sınıflarındaki özel gereksinimli çocukların ihtiyacına yönelik gerekli düzenlemeleri/uyarlamaları yapmaları gerektiğini belirtir.*

**“0-36 Aylık Çocuklar İçin Eğitim Programı”nda Özel Gereksinimli Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

*0-36 aylık çocuklar için hazırlanan eğitim programında özel gereksinimli çocuklar için bazı düzenlemeler yapılabileceği belirtilmektedir. Programda öncelikle eğitimcilerin özel eğitim gereksinimi olan bebek ve çocukları tanımları için yetersizlik alanlarına göre gösterdiği belirtiler ifade edilmiştir. Örneğin görme yetersizliği olan bir bebekte gözlemlenebilecek belirtiler (göz tembelliği, görsel takip gelişmez, şaşılık olur vs.) de yer almaktadır. Programda bu belirtilerin eklenmiş olması, lisans eğitimleri sırasında sadece iki kredilik “Özel Eğitim” dersi alan okul*



öncesi eğitimi öğretmenlerinin özel eğitim gereksinimli bebek ve çocukların erken tanınması ve yetersizliklerin belirlenmesine katkı sağlaması açısından önemlidir. Bunun yanı sıra özel gereksinimli bebek ve çocukların dil, özbakım, bilişsel, sosyal duygusal gelişim alanlarına ilişkin uyarlamalar ayrı ayrı ele alınmıştır.

### **Görme Yetersizliği olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

Eğitmcilerin görme yetersizliği olan çocuklara yönelik programda özbakım becerileri, dil, motor, sosyal duygusal, bilişsel gelişim alanlarında bazı uyarlamalar yapılabileceği belirtilmektedir. Özbakım becerileri ile ilgili olarak; görme yetersizliği olan bir bebeği giydirirken onunla ne yapıldığı, hangi kıyafetin giydirildiği, vücudunun neresine dokunulduğu gibi konularda konuşarak kendi bedenini ve çevresindeki nesnelere tanıması sağlanabilir. Etkinlikler sırasında çocuğa kullanılan nesnenin sadece isminin söylenmesi görme yetersizliği olan çocuğun bu nesnenin ismini öğrenmesini sağlar ancak nesnenin boyutu, şekli, rengi gibi diğer özellikleriyle ilgili bilgi vermez. Bu nedenle etkinlikler sırasında dil gelişimi ve zihinsel gelişimi ile ilgili olarak; kullanılan nesnelere boyut, şekil, renk, ağırlık gibi özellikleri hakkında da konuşulmalı ve çocukların bu nesnelere elleriyle dokunmalarına imkan verilmelidir.

### **İşitme Yetersizliği Olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

İşitme yetersizliği olan çocuklar için işitme cihazı yok ise temin edilmesi ve kullanımının çocuğa öğretilmesi önemlidir. Programda işitme yetersizliği olan çocuklara yönelik eğitimcilerin dil, bilişsel, motor ve sosyal duygusal alanda uyarlamalar ve desteklemeler yapılabileceği belirtilmektedir. Eğitimci dil gelişimini desteklemek için bir nesneyi göstermeden önce ve gösterdikten sonra o nesnenin ismi tekrar etmelidir. İşitme yetersizliği olan bebek ve çocuklarda kendini yalnız hissetme sınıftaki arkadaşlarından soyutlama ve özgüven eksikliği gibi durumların yaşanmaması için bu çocukların da aktif olarak katılabileceği etkinlikler düzenlenebilir. Daha iyi olduğu konularda arkadaşlarına yardım ederek onlarla etkileşime geçmesine fırsat verilmelidir.

### **Ortopedik Yetersizliği ve Süreğen Hastalığı Olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

Ortopedik yetersizliği olan bebek ve çocuklar için de motor, dil, bilişsel, sosyal-duygusal gelişim alanlarında ve öz bakım becerilerinde akranlarına göre uyarlamalar yapılabileceği belirtilmektedir. Öz bakım becerileri ile ilgili yapılabilecekler arasında çocuğun giyinip soyunması sırasında daha rahat hareket edebilmesi için büyük düğmeler ve bir beden büyük kıyafetler tercih edilmesi yer almaktadır. Dil gelişimi alanında desteklerken bebeğin çıkardığı seslerin taklit edilmesi ve yeni sesler çıkarması için teşvik edilmelidir. Motor beceriler açısından desteklerken; çabuk yorulan çocukların durumu göz önünde bulundurularak etkinliklerin çok uzun olmamasına dikkat edilmelidir. Bu çocukların ayakta durma ve

yürüme ile ilgili desteklenmesi sırasında fizik tedavi ve rehabilitasyon çalışmalarının düzenli olarak yapılmasına dikkat edilmelidir. Süreğen hastalığı olan çocuklarla ilgili acil durumlarda yapılması gerekenler ve bunları kimlerin yapması gerektiği belirlenmelidir (Örneğin bir epilepsi nöbeti sırasında yapılacaklar, ilaçlarını düzenli kullanmasının takip edilmesi).

### **Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Çocuklara Yönelik Düzenlemeler**

Otizm spektrum bozukluğu olan çocukların akranlarına göre denge sorunu yaşayabileceği ve bağımsız hareket becerilerinin desteklenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu çocukların özellikle sosyal yönden gelişimlerinin desteklenmesi gerekir. Çünkü bu çocuklar, sosyal becerilerinde sınırlılık yaşarlar, arkadaş edinme, oyunu başlatma ve sürdürme becerilerinde yetersizdirler. Uyarlama ve destekleme adına kendinden küçük ve büyük çocuklarla bir arada olmasını sağlayıcı etkinlikler planlanabilir. Zihinsel gelişimi açısından destekleyici uyarlamalar yapılırken, kısa ve net ifadelerle yönergeler verilebilir. Tek ve uzun etkinlikler yerine kısa ve sıkı sık tekrarlar gerektiren etkinlikler planlanabilir.

### **Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

Zihinsel yetersizliğe sahip çocukların özbakım becerilerinin gelişimi için kendi başına yemeğini yeme, kıyafetini giyinme ve çıkarma, el yıkama, diş fırçalama gibi becerileri bağımsız olarak yapabilmesine fırsat verilmelidir. Bu çocuklarla beceri öğretimi sırasında akranlarına göre daha sık tekrarlar yapılması gerekir. Bilişsel yönden gelişimi için uzun ve karmaşık cümleler kullanmak yerine daha yalın, kısa ve net ifadeler kullanılmalıdır. Sosyal ve duygusal yönden grup etkinliklerine katılmaları için fırsatlar oluşturulmalı ve başarıları-olumlu davranışları ödüllendirilmelidir.

### **Dil ve Konuşma Bozukluğu Olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

Programda dil ve konuşma bozukluğu olan çocuklar da bilişsel gelişim, dil gelişimi, sosyal duygusal gelişim, özbakım becerileri açısından uyarlamalarla desteklenmiştir. Bu çocukların dil gelişimi alanı ile ilgili yapılabilecek uyarlamalar arasında çocuklara öğretilmesi hedeflenen ve çıkarabildiği seslerden oluşan resimli kelime kartların hazırlanması yer almaktadır. Karttaki resimler çocuğa gösterilerek ismi söylenmeli, çocuğunda tekrar etmesi sağlanmalıdır. Çocuğun çıkarabildiği ses veya hece varsa önce bu hece veya sesle başlayan kelimeler öğretilmelidir. Kelime hazinesinin güçlenmesi için çocuğun ifadelerine yeni sözcükler eklenerek tekrar edilmelidir. (Örneğin; “Köpek” dediğinde “evet, büyük kahverengi köpek” demek). Sosyal ve duygusal yönden diğer çocuklarla birlikte oyunlara ve etkinliklere katılmasına yönelik uyarlamalar yapılmalıdır.

## **Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivitesi Olan Çocuklara Yönelik Yapılan Düzenlemeler**

*0-36 aylık dönemde dikkat eksikliği ve hiperaktivitesi olan çocukların tanınması çok güç olduğun, programda yer alan dikkat eksikliği ve hiperaktivite belirtileri dikkatlice takip edilmeli ve belirtilerin tespit edildiği durumlarda ilgili kişilere yönlendirilmelidir. Erken tanının çok önemli olduğu bu çocukların her ortamda diğer tüm davranışlarının da dikkatlice gözlenmesine önem verilmelidir. Eğitim ve tedavi için aile bilgilendirilmeli ve uzman kişilere yönlendirilmelidir.*

### **Sonuç**

*Hayata çok sayıda artı ile başlamanın garantisi sayılabilecek erken çocukluk dönemi eğitim hizmetlerinin normal gelişim gösteren çocuklar açısından çok değerli ve kritik işlevleri olduğu bilinmektedir. Sürekli tekrar edildiği üzere erken çocukluk eğitimi çocukların sosyal ve duygusal yönden sağlıklı bir kişilik geliştirmeleri, bedensel ve psikomotor gelişimlerinin desteklenmesi, zihinsel gelişimlerinin desteklenmesi yoluyla akademik performanslarında artış ve dilsel becerilerini geliştirmeleri gibi pek kazanımında etkin rol oynar. Günümüzde, erken çocukluk dönemi eğitim hizmetlerinin özel gereksinimli çocuklar açısından da hayata pozitif bir başlangıç yapmanın ilk adımı olduğu tartışmasız kabul edilen bir gerçektir. Bu çocukların erken tanı ve değerlendirmesinde, ailelerine gerekli destek ve bilginin sunulmasında ve özel gereksinimlerinin uygun eğitim programları, eğitim ortamları ve etkinliklerle erken dönemden itibaren karşılanmasında erken çocukluk dönemi eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim genel Müdürlüğü tarafından ilk kez 0-36 aylık çocuklara yönelik ayrı bir eğitim programının hazırlanmış olması ve bu programda ilk kez özel gereksinimli bireylerin engel durumlarına göre yapılabilecek uyarlamalara yer verilmiş olması, erken çocukluk dönemi eğitim hizmetlerinin toplumsal işlevini yerine getirmesi ve erken özel eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi açısından takdirle karşılanmalıdır.*

### **KAYNAKÇA**

- Anne Çocuk Eğitim Vakfı ve Eğitim Reformu Girişimi, (2013). Erken Çocukluk Eğitimi ve "4+4+4" Düzenlemesi Politika Raporu, İstanbul.*
- Campbell, F. A., Ramey, C. T., Pungello, E., Sparling, J., & Miller-Johnson, S. (2002). Early Childhood Education: Young adult out comes from the Abecedarian Project. Applied Developmental Science, 6, 42–57.*
- Dikici Sığırtmaç, A., Hoş, G., Abbak, B. S. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kaynaştırma Eğitiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Kullandıkları Çözüm Yolları ve Önerileri. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) Cilt 12, Sayı 4, Aralık 2011, Sayfa 205-223.*

- Dünya Bankası. (2013). *Türkiye’de Erken Çocukluk Eğitiminin Yaygınlaştırılması ve Güçlendirilmesi. Beşeri Kalkınma Departmanı Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 77723-TR.*
- Garber, H. L. (1998). *The Milwaukee Project: Preventing Mental Retardation in Children at Risk.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Kesiktaş, A. D.(2009). *Görme Engellilerde Erken Çocukluk Özel Eğitimi: Sorunlar ve Çözümler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice 9 (2), 799-832.*
- Mathews, E. (2008). *Investigating The Association of Parental Influence and Children’s School Readiness and Early Academic Achievement: An Analysis Using Early Childhood Longitudinal Study – Kindergarten (Ecls-K). Doctoral Thesis, The Temple University Graduate Board.*
- Metin, N. (1992). *Okul Öncesi Dönemde Özürlü Çocuklar İçin Kaynaştırma Programları. Özel Eğitim Dergisi, 1 (2), 34-36.*
- Milli Eğitim Bakanlığı-Temel Eğitim Genel Müdürlüğü. (2013). *0-36 Aylık Çocuklara Yönelik Eğitim Programı, Ankara.*
- Poyraz, H., Dere Çiftçi, H. (2011).*Okul Öncesi Eğitiminin İlke ve Yöntemleri.4. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.*
- Sazak Pınar, E. (2006). *Dünya’da ve Türkiye’de Erken Çocukluk Özel Eğitiminin Gelişimi ve Erken Çocukluk Özel Eğitim Uygulamaları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 7(2), 71-83.*
- Schweinhart, L. J., Barnes, H. V., and Weikart, D. P. 1993. *Significant Benefits: The High/Scope Perry Preschool Study Through Age 27. Monographs of the High/Scope Educational Research Foundation, Number 10. Ypsilanti, MI: High/Scope Press.*
- Stone, S. J., Lindsey, G. (1998). *Reviews of Research: Brain Research an Dimplications for Early Childhood Education. Childhood Education, 75, 2, 97-100.*
- UNICEF. (2013). *Yerel Yönetimler, Sivil Toplum Kuruluşları, Kamu Kuruluşları ve İşveren Kuruluşları için Toplum Temelli Erken Çocukluk Hizmetleri Sunumu Klavuzu. Birinci Baskı, Unicef Türkiye Ülke Ofisi, İstanbul.*
- World Bank Group, (t.y). *Erken Çocukluk Gelişimi Latin Amerika ve Karayipler’e Neler Vaat Ediyor? [http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/4556871290587570663/WB\\_YoneticisiOzeti.pdf](http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/4556871290587570663/WB_YoneticisiOzeti.pdf) adresinden 10.09.2014 tarihinde alınmıştır.*

# GÖRME ENGELLİ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN YÖNELİM VE BAĞIMSIZ HAREKET BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ

Banu Altunay Arslantekin\*

Melek Ekinci \*\*

## Özet

*Yönelim ve bağımsız hareket becerileri, görme engelli kişilerin yaşamlarını bağımsız şekilde sürdürebilmeleri, toplumla bütünleşmelerinde çok önemli bir rol üstlenmektedir. Yönelim ve bağımsız hareket becerilerine sahip olmayan görme engelli bireyler çevrelerinde hareket ederken telafisi olamayacak kazalarla karşılaşmaktadır. Bebeklik döneminden itibaren verilmesi gereken yönelim ve bağımsız hareket becerilerine yönelik sistemli öğretim etkinliklerine ülkemizde yer verilmediği görülmektedir. Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin yönelim ve bağımsız hareket becerilerine yönelik aldıkları eğitimleri, yaşadıkları güçlükleri, karşılaştıkları kazaları ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.*

*Anahtar Kelimeler: Yönelim ve bağımsız hareket, görme engelli üniversite öğrencileri, yönelim ve bağımsız hareket sorunları.*

## Giriş

*Görme engelli kişilerin kendi kendine yetebilen, bağımsız bir birey haline gelebilmesi, sosyal ihtiyaçlarını ve yükümlülüklerini karşılayabilmesi, büyük ölçüde hareket özgürlüğüne dayanmaktadır (Enç, 1972; Altunay, 2003). Görme engelli kişilerin toplumda bağımsız işlevde bulunmaları, akademik ve günlük yaşam becerilerine sahip olmalarının yanı sıra yönelim ve bağımsız hareket becerilerini kazanmalarına bağlıdır (Barraga ve Erin, 1992; Tuncer ve Altunay, 1999).*

*Yönelim becerileri beden pozisyonunun anlaşılabilmesi, bulunduğu yerin farkındalığını, bağımsız hareket becerileri ise, herhangi bir tehlikeyle karşılaşmadan, güvenli şekilde hareket edebilmeyi içermektedir. Görme*

---

\* G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü Görme Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı. E-posta: [abanu@gazi.edu.tr](mailto:abanu@gazi.edu.tr)

\*\* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü Görme Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı. E-posta: [melekekinci@yahoo.com](mailto:melekekinci@yahoo.com)

yetersizliğinden etkilenen bireyler, gezinti için, hem çevredeki görmeye, işitmeye ve dokunmaya dayalı ipuçlarını değerlendirmek, hem de bu ipuçlarını temel alarak gerekli bağımsız hareket becerilerini kullanmalıdır (Tuncer ve Altunay, 1999; Altunay, 2003). Öğrenciler çevre içindeki yerlerini belirleyebilmesi, özel hedeflere ulaşabilmek amacıyla rotaları planlayarak, hedeflerine güvenli bir şekilde ulaşabilmesi için yönelim ve bağımsız hareket becerilerini kullanmayı öğrenmelidir (Rosen and Joffe, 1999). Görme yetersizliğinden etkilenmiş olan öğrencilerin bu becerileri kullanabilmeleri için sistemli öğretim etkinliklerine yer verilmesi gerekmektedir (Altunay, 2000).

Yönelim ve bağımsız hareket becerileri kazandırılmayan kişilerin kazalarla karşılaşması (örneğin, trafikte karşıdan karşıya geçerken taşıtların çarpması, açık olan pencere vb.) kaçınılmazdır. Sistemli öğretim etkinliklerine yer verilmemesi; öğrencilerin hem küçük yaşlarda, hem de ilerleyen dönemlerde tehlikelerle karşılaşmasına ve gitmek istedikleri (üniversitede sınıfını bulması, evine güvenle ulaşması vb.) yerlere ulaşmada sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmada, görme engelli üniversite öğrencilerinin yönelim ve bağımsız hareket becerilerine ilişkin görüşleri belirlenerek, yaşadıkları temel sorunları belirlemek ve çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır.

## **Yöntem**

### ***Araştırmanın Katılımcıları ve Ortam***

**Katılımcılar.** Araştırmanın katılımcılarını, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen görme engelli üniversite öğrencileri oluşturmuştur. Üniversite öğrencileri Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitelerinde okumaktadır. Araştırmaya, iki az gören, üç kör (dokunsal) toplam beş görme engelli birey katılmıştır. Az gören öğrencilerden biri nistagmus görme bozukluğuna sahip, yarı renk körü, odaklanma ve uzak görme için daimi gözlük kullanıyor. Diğer az gören öğrenci uzak görme için daimi gözlük kullanıyor. Teleskopik gözlüğü olmasına rağmen yorucu olduğunu düşündüğü için sadece evde kullanıyor. Dokunsal öğrencilerden ilki göz tansiyonu (glokom) sonucu 8 yaşına kadar az görebilirken sonrasında tüm görmesini kaybetmiş. İkinci dokunsal öğrenci görme kalıntısıyla nesnelere varlığını görüyor ama nesnenin ayrıntılarını seçemiyor. Üçüncü dokunsal öğrencinin görme kalıntısı yok sadece güneşi hissediyor.

**Ortam.** Öğrenim gördükleri okullarının boş olan sınıflarında, yüzyüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin kayıt cihazıyla kaydedileceği söylenmiş ve izin alınmıştır.

## Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için görüşme soruları hazırlanmıştır. Aşağıda görüşme sorularının hazırlanması süreci ve görüşme sorularına yer verilmiştir.

**Görüşme Soruları.** Araştırmaya katılan görme engelli bireylerin yönelim ve bağımsız harekete ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla, toplam 7 görüşme sorusu ve ek sorular hazırlanmıştır. Görüşme soruları, bir öğretim üyesi tarafından incelenerek, kapsam geçerliliğine ve ifadelerin uygunluğuna bakılarak son şekli verilmiştir. Tablo 1'de yönelim ve bağımsız harekete ilişkin görüşme sorularına yer verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Yönelim ve Bağımsız Harekete İlişkin Sorular*

<b>Üniversite Öğrencisinin Adı-Soyadı:</b>	<b>Görüşme Tarihi:</b>
<b>Üniversite Öğrencisinin Okulu:</b>	
1. Bağımsız hareket etmenizle ilgili neler söyleyebilirsiniz?	
2. Okuduğunuz okullarda,	
a) Duyuların kullanımına yönelik/ İşitme eğitimi vb. çalışmalar yapıldı mı? Duyuların gelişimi için ne kadar süre eğitim aldınız?	
b) Yönelim becerilerinin öğretimi yapıldı mı?	
İpuçları/işaretlerin kullanımı __ Ölçme öğretimi __ Bina içi numaralama sistemleri __ Bina dışı numaralama sistemleri __ Pusula yönleri __	
c) Arama teknikleri öğretildi mi?	
İzgara yöntemi __ Paralel arama __ Çevresel arama __ Dairesel arama __	
d) Eğitim aldıysanız kimlerden eğitim aldınız?	
3. Bağımsız hareket becerilerinin öğretimi yapıldı mı?	
Eğer yapıldıysa;	
a) Bağımsız hareket becerilerinin öğretimiyle ilgili ne tür çalışmalar yapıldı/hangi bağımsız hareket becerileri öğretildi?	
b) Ne zaman ve kimlerden eğitim aldınız?	
c) Ne kadar süreyle eğitim gördünüz?	
d) Öğretim yapıldıktan sonra akıcı şekilde çalışılan ortamlardan farklı ortamlarda çalışma yapıldı mı?	
e) Bina içinde/bina dışında temel bağımsız hareket becerilerinin öğretimi yapıldı mı?	
- Elle duvar takibi öğretildi mi? Ne zaman öğretildi?	
- Rehberle yürüme becerileri öğretildi mi? Ne zaman öğretildi?	
- Rehberle yürüme becerilerinden hangileri öğretildi?	
Rehberle 180 derece dönme __ Rehberle taraf değiştirme __	
Rehberle sandalyeye oturma __ Rehberle dar yerden geçme __	
Rehberle merdiven çıkma-inme __	

- Korunma teknikleri öğretildi mi? Ne zaman öğretildi?  
Yüksek kol korunma tekniği \_\_\_ Alçak kol korunma tekniği \_\_\_
  - Baston teknikleri öğretildi mi? Ne zaman öğretildi?  
Çapraz baston \_\_\_ Sarkaç baston \_\_\_ Bastonla merdiven çıkma-  
inme \_\_\_  
Bastonla nesne inceleme \_\_\_ Bastonla trafik ışıklarından karşıdan  
karşıya geçme \_\_\_ Bastonla arabaya binme-inme \_\_\_ Bastonla  
kapıdan girme- çıkma \_\_\_ Rehberle yürürken baston kullanma \_\_\_  
Trafik eğitimi çalışmaları yapıldı mı? \_\_\_ Neler yapıldı?
- f) Bina içinde ve dışında rota öğretimi yapıldı mı? \_\_\_ Nerelerde  
öğretim yapıldı?
- g) Bina içi ve dışı karşılaştığınız nesnelere/kavramlarla ilgili öğretim  
yapıldı mı? (Örneğin kaldırım, trafik lambası, çimen vb.) \_\_\_
4. Kampus ortamında ya da tanıdığınız çevre içinde,
- a) Bina içi ve bina dışında nasıl hareket ediyorsunuz? (arkadaş  
yardımıyla/kendi başınıza/kullandığınız teknikler nelerdir?)
- b) Hareket ederken yaşadığınız sıkıntılar nelerdir?
- c) Çevrenizde hareket ederken kaza geçirdiniz mi?
- d) Eğer kaza geçirdiyseniz nerede ve nasıl kaza geçirdiniz?
- e) Hedeflerinize kolaylıkla ulaşabiliyor musunuz?
- f) Alışveriş merkezlerinin kullanımında sıkıntı yaşıyor musunuz?  
Yaşadığınız sıkıntılar nelerdir?
- g) Alternatif rotalar belirleyebiliyor musunuz?
5. Yaşadığınız şehir içinde tanıdık olmayan/ilk defa gittiğiniz bir  
ortamda,
- a) Nasıl hareket ediyorsunuz?
- b) Hareket ederken yaşadığınız sıkıntılar nelerdir? (Yürürken nesnelere  
çarpmıyor musunuz? vb...)
- c) Tanıdık olmayan rotalarda dolaşabiliyor musunuz?
- d) Adresleri bulabiliyor musunuz?
6. Toplu taşıma araçlarını kullanabiliyor musunuz? Nasıl  
kullanıyorsunuz?
- a) Şehir içinde durakların yerlerini belirleyebiliyor musunuz?  
(metro/otobüs/minübüs)
- b) Şehir içinde bineceğiniz araçları nasıl buluyorsunuz? (yardımla vb...)
- c) Şehir dışı/ülkelere seyahatler yapıyor musunuz?
- d) Otobüs/uçak gibi taşıtları kullanımınız konusunda neler  
söyleyebilirsiniz?
7. Öğretilmesini istediğiniz bağımsız hareket becerileri nelerdir?
- a) Baston becerileri (çapraz baston/sarkaç baston vb.)
- b) Rehberle yürüme
- c) Korunma teknikleri
- d) Bina içindeki rotalarda yürüme
- e) Bina dışındaki rotalarda yürüme



## Uygulama Süreci

Görüşme, görüşmeciye sözlü olarak sorular yöneltilerek, bilgilerin kaydedildiği bir yöntemdir (Arıkan, 2000; Kaptan, 1995). Görüşme, aynı zamanda başkalarını anlamak amacıyla kullanılan en güçlü yöntemdir (Punch, 2005). Araştırmada görme engelli öğrencilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak araştırma verileri toplanmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmede, görüşme öncesinde belli bir sırayla sorulmak üzere bir dizi soru hazırlanmaktadır (Ekiz, 2003). Hazırlanan sorular aynı şekilde sorularak, araştırmaya katılan deneklerin istedikleri ölçüde ayrıntılı bir şekilde cevap vermeleri mümkün olmaktadır (Ergenekon, 2004). Görüşmelerin tamamı ikinci araştırmacı tarafından yapılmıştır. Her görüşme öncesinde kişilere bir görüşme yapılacağı, bu görüşmelerin ses kayıt cihazıyla kaydedileceği söylenmiştir. Görme engelli bireylerin sözlü izinleri doğrultusunda görüşmeye yer verilmiştir. Görüşmeye başlarken, görüşmenin amacı ve sorulara verecekleri cevapların mümkün olduğunca açıkça dile getirilmesi gerektiği ve bunun çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Görüşmeler sırasında görme engelli kişilerle bireysel olarak, yüz yüze görüşülerek, önceden belirlenmiş tüm sorular ve gerektiğinde ek sorular sorulmuş, sorulara verilen cevaplar ses kayıt cihazıyla kayıt edilmiştir. Görme engelli bireylerin anlamadıkları sorular olduğunda onları yönlendirmeyecek, cevaplarını etkilemeyecek şekilde ek açıklamalar yapılmıştır. Bireyler soruları tam olarak yanıtlamadıysa, “eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?” diye sorularak yanıtın tam olarak alınması sağlanmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırma verilerine içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi yapabilmek için, her bir konuşma duyulduğu şekilde ve görüşmeci-görüşen sırasıyla kayıtların dökümleri yapılmıştır. Birinci araştırmacı tarafından yapılan ses kaydı dökümleri doğrulanmıştır. İkinci araştırmacı yapmış olduğu dökümleri yazılı olarak birinci araştırmacıya vermiş, dökümlerin % 20'sinin doğruluğunun kontrolü yapılmıştır. Yansız olarak seçilen ses kayıtlarının incelenmesi sonucunda, yanlış yazılmış cümleler olmadığı için, diğer kayıtların dinlenmesine gerek duyulmamıştır. İçerik analizini yapabilmek için görüşme verileri incelenerek, temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından bu tema ve alt temalar incelenmiş, belirlenen temaların ve alt temaların görüşme verilerinde yazanları kapsayıp kapsamadığına bakılarak hazırlanan formun kapsam geçerliğine yer verilmiştir. Görüşme verileri kodlanmıştır. Araştırmada, görüşme verilerinin kodlanması ile ilgili güvenilirliğin sağlanması için, araştırmacılar tarafından dökümlerin birçok defa okunarak kodlanması yoluna gidilmiştir.

## Sonuçlar

Üniversite öğrencileriyle yapılan görüşmeler doğrultusunda, ilköğretim döneminden üniversiteye kadar yönelim ve bağımsız hareket becerilerine yönelik yapılan eğitimler, tanıdık ve tanıdık olmayan rotalarda güvenli hareket etme ve toplu taşıma araçlarını güvenli kullanmaya yönelik çeşitli sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir.

### **Yönelim, Bağımsız Hareket Becerileri ve Arama Tekniklerinin Öğretimine İlişkin Görüşler**

Yönelim becerilerinin ön koşulu olan duyuvarın kullanımına yönelik alınan eğitimlerle ilgili olarak dört denek (birinci, ikinci, dördüncü ve beşinci denekler) “eğitim almadıklarını, böyle bir eğitimden haberleri olmadığını”, ikinci denek “duyuvarın kullanımına yönelik eğitim almak istediğini” ifade etmiştir. Beşinci denek bu konuda eğitim almadığını bunu genelde kendi deneyimleri sonucu öğrendiğini belirtmiştir. Üçüncü denek ise birinci kademedeki öğretmen adaylarından eğitim aldığı ama bu eğitimin kısa süreli olduğunu ifade etmiştir:

“İÖO.da yapılıyordu ama ufak tefek. Çok fazla da hatırlamıyorum. Stajer hocalarımız yaptırıyordu performans alma diye bir şey vardı. Yürü diyorlardı. El çırpıyordu sesin kaynağına doğru gel diyordu. Çok uzun sürmedi. 5-10 dakikalık şeylerdi, zaman zamandı. Birinci kademedeydi. Birkaç defa yapıldı. Biz bunu ayrıca bir ders olarak görmedik.”

**Tablo 2.** Öğretimi Yapıldığı Belirtilen Yönelim Becerileri ve Arama Teknikleri

	Birinci öğrenci	İkinci öğrenci	Üçüncü öğrenci	Dördüncü öğrenci	Beşinci öğrenci
<b>Yönelim Becerileri:</b>	-	-		-	
İpuçları/işaretlerin kullanımı			-		-
Ölçme öğretimi			+		-
Bina içi numaralama sistemleri			-		-
Bina dışı numaralama sistemleri			-		-
Pusula yönleri			+		+
<b>Arama Teknikleri:</b>	-	-		-	

<i>Izgara yöntemi</i>			-		+
<i>Paralel arama</i>			+		+
<i>Çevresel arama</i>			+		-
<i>Dairesel arama</i>			+		+

*Görüşmelerde yönelim becerileri ve arama tekniklerinin isimleri söylenerek, bunlara dair çalışma yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Tablo 2’de öğretimi yapılan yönelim becerileri ve arama tekniklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.*

*Deneklerden ikisi (birinci ve ikinci); yönelim becerilerinin öğretiminin yapılmadığını, ilk defa duyduklarını belirtmişlerdir. Dördüncü ve beşinci denekler, bina içinde ve dışında eşyaların yerleşimini gösterdiklerini ama anlayamadıklarını, yönleri gösterdiklerini (sağ-sol), pusula yönlerini ilkokul 4. ve 5. Sınıfta ünite içinde öğrendiklerini vurgulamışlardır. Üçüncü denek ise, matematikle dersiyse sınırlı kaldığını, matematik ile ilgili yaptıkları çalışmalarını ifade etmiştir:*

*“Pusula yönlerini ilkokul hocamız anlatmıştı. Ölçme öğretimi birinci kademede sınıf öğretmeni tarafından metre, karış, yürüme, adım atma, dışarıda o şekilde yapıldı. Metre, kabartma cetvel bize gösterildi ama onlarla çok fazla ölçme yapmadık ufak tefek yaptık. Sadece bir derste hocamız kaldırdı yürüttü şu şu kadar karış bu bu kadar karış yapıyor. Biraz daha yürüttü bu bu kadar metre falan. Matematikte de yapmıştık. Diğer derslere genelleme yapmadık. Diğer yönelim becerilerinin öğretimi yapılmadı. Benim tamamen kulaktan dolma geliştirdiğim şeyler.*

*Yönelim becerileri için kullanması gereken arama tekniklerine yönelik olarak, birinci, ikinci ve dördüncü denekler çalışma yapılmadığını, üçüncü denek beden eğitimi dersinde paralel, dairesel ve çevresel aramanın öğretimini gördüğünü, izgara yöntemini bilmediğini ifade etmiştir. Beşinci denek, Özel Eğitim Rehabilitasyon Merkezi’nde eğitim aldığını vurgulamıştır:*

*“Ben bunu lise zamanında Özel Eğitim Rehabilitasyon Merkezi’nde görme engelliler öğretmeninden eğitim alarak öğrendim. Paralel, izgara, daireseli öğrendim. Çevreseli hatırlamıyorum. Belki görmüşümdür ama hatırlamıyorum. Kurallara bağlı olduğu için. Bana bu işin tekniği zor geliyor. Süre sıkıntın var ve sen o tekniği kullanıyorsun. Sen o teknikle zaman kaybedersin. Pratikte o bulacağın şeyi daha çabuk bulacaksın iki elini kullanarak biraz daha seri olabilirsin. Koluna falan çarpacak bir şekilde bulursun aramak istediğin şeyi.”*

Üniversite öğrencileriyle yapılan görüşmelerde bağımsız hareket becerilerinin öğretimine yönelik sorular sorulmuştur. Birinci denek kaynaştırma ortamında olduğu için hiçbir bağımsız hareket becerisinin öğretilmediğini vurgulamıştır. İkinci denek bağımsız hareket becerilerinin bir kısmının ilkokulda öğretildiğini, ikinci kademedede bir kere uygulama için dışarı çıktıklarını, genelde beden eğitimi öğretmenin teorik olarak açıklamalar yaptığını, kendi lisesinin içini bilmediğini, hocaların yardımıyla dolaştığını, tek başına hareket edemediği için lisede okuluna annesinin getirip götürmesinden dolayı öğrenemediğini belirtmiştir. Üçüncü denek de bağımsız hareket becerilerinin teorik olarak anlatıldığını, becerileri günlük hayatında rastgele uyguladığını, duvar takibinin birinci kademedede stajyer hocalar tarafından gösterilip sonra kendilerinden yapmalarını beklediklerini, sınıf öğretmenlerinin bir ve ikinci sınıfın ilk günlerinde okul bölümlerini gezdirip duvar takibi yapın dediklerini ama öğretimin yapılmadığını vurgulamıştır. Dördüncü denek az gören sınıfta olduğu için becerilerin öğretiminin yapılmadığını, ihtiyaç duymadığını, göremediği zaman koridor ya da loş ortamda elini kullanarak duvar takibi yaptığını, becerilerin öğretiminin yapılmadığını belirtmiştir. Beşinci denek ilkokulda sarkaç baston tekniği, elle duvar takibi gibi bazı becerileri öğrendiğine, deneyimleri sonucu kendi yöntemlerini geliştirdiğine dair açıklamalar yapmıştır. İlkokulda baston verilmediğini, okula ait 7-8 adet baston olduğunu, öğretim yapılacağı zaman baston verildiğini açıklamıştır. Rehberle yürüme becerileri konusunda birinci ve dördüncü denek, bu konuda hiçbir eğitim almadıklarını, ikinci ve beşinci denek, eğitimi az da olsa aldıklarını ama hangilerini öğrendiklerini hatırlamadıklarını, üçüncü denek ise rehberle 180 derece dönme becerisinin ve teorik olarak rehberle merdiven inip çıkma becerisinin öğretildiğini fakat diğer becerileri hatırlamadığını belirtmiştir. Korunma teknikleri konusunda birinci ve dördüncü denek, eğitim almadıklarını, ikinci, üçüncü ve beşinci denekler ise öğretim yapılırken ayrıntılara inilmediğini teorik olarak anlatıldığını belirtmişlerdir. Trafik eğitim çalışmaları konusunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü denek böyle bir eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Beşinci denek ise bu konuda şunları ifade etmiştir:

**“Bu ilkokul ikinci sınıfta yapıldı. Kaldırım kenarlarını kullan yoldan gitme, bastonun kaldırım kenarına sürekli değsin dediler. Işıklarda uygulamalı eğitim yapılmadı. “**

Deneklerin çoğunluğu bazı becerilerin adını ilk kez duyduklarını, bina içi ve dışında rota öğretimi, karşılaşılan nesnelere/kavramlarla ilgili öğretim yapılmadığını belirtmişlerdir. Rota öğretimi konusunda üçüncü denek şunları söylemiştir:

**“Birinci kademedede belki yapılmış olabilir. O şöyle yapıldı. Öğretmenimiz zaman zaman yerlerimizi değiştiriyordu. Hani bazı arkadaşlar sırasını bulamıyordu mesela onlara tarif ediyordu yönlendiriyordu teknik kullanmadan. birinci**

*kademede okulun bölümleri tanıtılırken bu yapılmaya çalışıldı sanırım. Hoca kendi kendine yaparsa yapıyordu müfredatta böyle bir şey yoktu.”*

### **Çevre İçinde Tanıdık/Tanıdık Olmayan Ortamlarda Yönelim ve Bağımsız Harekete İlişkin Görüşler**

*Birinci denek tanıdığı ortamlarda ve geceleri daha rahat hareket ettiğini (direkt güneş ışığı vurmadığı için), ikinci denek bina içinde sıkıntı yaşamadığını fakat kampüs düzensiz ve karışık olduğu için iki yıldır yardım alarak kendi binasını bulduğunu belirtmiştir. Üçüncü denek başlangıçta yardım olarak dolaştığını, sonra belirlediği işaretlerle (kaldırımlar, nesnelere vb.) kendi başına hareket ettiğini söylemiştir. Dördüncü denek görebildiği için yardım almadan dolaştığını belirtmiştir. Beşinci denek genelde bağımsız hareket ettiğini, karşıdan karşıya geçerken arabalar olduğu için yardım istediğini, istemediği halde zorla yardım etmek isteyen insanların olduğunu ve terslediğini, hissedilebilir yüzeyin kolaylık sağladığını ifade etmiştir. İkinci ve dördüncü denek alternatif rotalar belirleyebildiklerini, birinci, üçüncü ve beşinci denek belirleyemediklerini, yaşadıkları şehir içinde tanıdık olmayan bir yere gittiklerinde birinci denek tabelaları kullandığını, zorda kalırsa yardım istediğini, üçüncü denek birisinden yardım alarak yürüdüğünü, caddeler sakince kendisinin bulmaya çalıştığını, sokak boşsa sokaktan gitmeyi tercih ettiğini, dördüncü denek genelde sormadığını fakat boş yere yürümekten yardım aldığını, beşinci denek o ortamı tanımak için yardım aldığını belirtmiştir.*

### **Rotalarda Hareket Ederken Yaşanan Sorunlara/Tehlikelere İlişkin Görüşler**

*Deneklerin her birinin hareket ederken yaşadıkları sıkıntılar değişmektedir. Birinci ve ikinci denek için basamaklar, kaldırımlar, birileriyle çarpışma korkusu yaşadıklarını, yüksek, alçak olan nesnelere, çukurlar, arabalar, ağaç dalları gibi durumlardan tedirgin olduklarını ve nesnelere ve insanlara çarptıklarını ifade etmişlerdir. Birinci denek bu konuyla ilgili şunları belirtmiştir:*

*“Masa kenarlarına ya da kapılara, kapı kenarlarına çarpabiliyorum. Açık ya da kapalı olduğunu biraz fark edebiliyorum. Cam kapılarda daha çok sıkıntı yaşıyorum, açık mı kapalı mı olduğunu fark edemiyorum. Çok çarpışmışlığım var. Evde bile balkon kapısı yere kadar cam ona çok çarptım. Camlar ya çok parlıyor ya da hiç belli olmuyor açık mı kapalı mı olduğu. Yolda yürürken pet şişeler su dolu ya da susuz da olabilir parlayınca görünmüyor ya da ne olduğu belli olmuyor çarpıp devirebiliyorum, düşebiliyorum da. Ağaç dallarına, göz hizamdaki ya da yukarıda olan levhalara çarpabiliyorum.*

*Levhayla aramdaki mesafeyi fark edemiyorum uzakmış gibi duruyor. Ya da uzak aslında ama ben onu yakın sanıyorum biranda irkiliyorum. Daha önce çarptığım için bu tedirginlikten oluyor galiba. Mazgalların aralıkları çok büyük olursa, kırılmışsa, açılmışsa takilabiliyorum. Taşlar sökülmüşse, yamuk olduğunda, içi su dolu olduysa genelde islanıyorum. Su parlamadığı sürece fark edemiyorum. Eskişehirde sarı şeritlerden (hissedilebilir yüzey) her yerde yok, kampus dışında engelsiz parkı var bildiğim kadarıyla sadece orda var oraya hiç gitmedim. Ankara'ya gittiğim zaman bazen kullanıyorum çizgi şeklinde olanları, noktalı olanları değil. Eskişehir'de konuşan sinyal sistemi yok bazı yerlerde sadece sinyal sesinin olduğu sistem var.”*

*İkinci denek yağmurlu havalarda zorluk yaşadığını, vurgulamıştır. Deneklerin hepsi düşme, çarpma gibi durumlara karşılaştıklarını ama ciddi bir kaza geçirmediklerini, kaza tehlikesi atlattıklarını belirtmişlerdir. Üçüncü denekğin çevre içinde hareket ederken yaşadığı sorunlara ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:*

*“Hem güneş hem gölge geldiği zaman sıkıntı oluyor. Bazı gölge yerlere güneş vuruyor değişik şekiller oluşuyor yerde. Bu şekiller yönümü bulmam ve kestirmemde sıkıntı yaratıyor. Tam bir netlik olmuyor. Öğleden sonraki güneş de sıkıntı yaratıyor bana. Görüyorum önümde basamak var ama yine de emin olamıyorum, temkinliyim. Kalabalık yerlerde sıkıntım oluyor, hem önümdeki engelleri hem insanları takip etmekte zorlanıyorum bastonum açık yürüdüğüm zaman insanlar da dikkat ediyor. Güneş ve gölge bir aradayken hareketlerimi yavaşlatıyor. Her zaman beni yanıltmıyor ama bazen yanıltıyor. Dar yollar, ağaçlar sıkıntı yaratıyor. Kaldırımla asfaltın birleşik olduğu ve kaldırımın yerini belli olmadığı zamanlarda sıkıntı yaşıyorum. Yükseklik belli değil yarısı çukurluk, kaldırıma araba park ediyorsa. O an hem insanlara konsantre olmak zorundayım o an çarpma yaşıyorum. İnsanlara mı yola mı konsantre olacağım, düşecek miyim şaşırıyorum, temkinli yürüyorum o yüzden. Staja Aşağı Ayrancıda Ahmet Vefik Paşa İlköğretim Okulu'na gidiyorum. Orada bu sorunları çok yaşıyorum.”*

*Dördüncü denek yazıları okumakta zorluk çektiği için bilmediği adresi bulmada zorluk çektiğini, beşinci denek de bilmediği ortamlarda zorluk çektiğini, kaldırım üzerindeki hissedilebilir yüzeyde yürürken ağaçlara çarptığını belirtmiştir. Bilmedikleri ortamlarda cam kapı, ağaç dalları, levhalar, kaldırıma park etmiş arabalar gibi nesnelere çarptıklarını belirtmişlerdir.*

### **Şehir İçi- Şehir Dışı Toplu Taşıma Araçlarını Kullanmaya İlişkin Görüşler**

Üniversite öğrencilerinin şehir içinde ve dışında toplu taşıma araçlarını kullanmalarına ve kullanım zorluklarına yönelik sorular sorulmuştur. Tablo 3'de üniversite öğrencilerinin şehir içi ulaşımda tercih ettikleri toplu taşıma araçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 3. Şehir İçi Ulaşımında Tercih Edilen Toplu Taşıma Araçları**

	<b>Birinci öğrenci</b>	<b>İkinci öğrenci</b>	<b>Üçüncü öğrenci</b>	<b>Dördüncü öğrenci</b>	<b>Beşinci öğrenci</b>
<i>Tramvay</i>	+	+	<b>Şehirde yok</b>	<b>Şehirde yok</b>	<b>Şehirde yok</b>
<i>Otobüs</i>	-	-	+	+	+
<i>Metro</i>	<b>Şehirde yok</b>	<b>Şehirde yok</b>	-	+	-
<i>Minibüs</i>	-	-	-	-	-
<i>Dolmuş</i>	-	-	-	-	-

Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları şehirde ve kullanım kolaylığına göre toplu taşıma aracı tercihleri değişmektedir. Az gören (dördüncü denek) öğrenci, levhasını görmekte zorluk çektiği için dolmuşu tercih etmediğini, binmesi gerekirse bindikten sonra nereye gittiğini sorduğunu, diğer öğrenciler de bilmedikleri durağı yardımıyla bulduklarını belirtmişlerdir. Dördüncü denek şehir içinde durakların yerini belirlemeye ilişkin görüşlerini şu şekilde vurgulamıştır:

“Otobüs bildiğim duraksa sıkıntı olmuyor. Bilmediğim durakaysa durakların üzerinde yazılar var o yazıları genel olarak hepsi için söylemiyorum okuyabileceğim mesafede. Durağın bir görüntüsü var zaten. Kapalı olması, oturakları olması. Onları rahat seçiyorum. Minibüs her yerde durabildiği için öyle bir şey araştırmadım. Metroya girerken tabelalarına pek bakmıyorum baksam da anlamıyorum zaten sadece yönünü gösteriyor aşağı indiğim zaman sağa mı gideceğim sola mı gideceğim anlaşılıyor. Sorarak yardım alarak öğreniyorum. Öğrendikten sonra da genelde kendim buluyorum. Metro durağına girerken yeşil renk var onu seçebiliyorum. Kızılayda Metro ve Ankaray diye iki farklı renk var ve ayrılıyor bunu genelde sorarak tek başına öğrendim o yazıyı görebiliyorum. Kızılaydan aktarmayla ulusa gidiyorum bu hattı her gün kullanıyorum. Başta sormayı tercih ediyordum ama şu an öyle bir ihtiyacım yok öğrendiğim için bir de Metro yazısını gördüysem artık

*eminim nerde olduğumdan. Gidiş geliş yönünü ayırt edemiyorum. Gidiş güzergahlarını ayırt edemiyorum yardım alıyorum. İniş ve binişlerde kendim yapıyorum. Merdivenle metro altına inmek problem oluyor aşağıda ışıklar var zaten.”*

*Birinci denek kendi başına Antalya'ya otobüsle, Ankara'ya hızlı trenle yolculuk ettiğini, ülke dışına çıkmadığını belirtmiştir. Trenle yolculuğunda koltuk numaralarını bulmak için yardım aldığını söylemiştir. Otobüsle yolculuğunda mola yerlerinde yanlış otobüse binme ve otobüsü kaçırma korkusu yaşadığı için inmediğini belirtmiştir. İki defa ailesiyle uçakla seyahat etmiştir. İkinci denek Van'a uçakla gittiğini, Antalya'ya otobüsle sürekli gidip, geldiğini, ülke dışına çıkmadığını belirtmiştir. Uçakla seyahatinde özel yolcu olarak adlandırıldığı için özel hizmet bölümünden rehberlik aldığını ifade etmiştir. Üçüncü denek birkaç defa görmeyen arkadaşlarıyla otobüsle İstanbul'a gittiğini, ülke dışına çıkmadığını söylemiştir. Dördüncü denek hiç tek başına yolculuk etmediğini, şehir dışına çok çıkmadığını, uçakla ve hızlı trenle yolculuk yapmadığını vurgulamıştır. Beşinci denek İstanbul'a arkadaşlarıyla gittiğini ama dönüşte tek başına Ankara'ya döndüğünü, ülke dışına yolculuk yapmadığını söylemiştir.*

#### ***Alışveriş Merkezi Kullanımı***

*Yapılan görüşmelerde görme engelli üniversite öğrencilerinin alışveriş merkezlerini kullanmalarına, sıklığına ve yaşadıkları sorunlara ilişkin sorular sorulmuştur. Tablo 4'de alışveriş merkezinin kullanımına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.*

**Tablo 4.** *Alışveriş Merkezi Kullanımı*

	<b>Birinci öğrenci</b>	<b>İkinci öğrenci</b>	<b>Üçüncü öğrenci</b>	<b>Dördüncü öğrenci</b>	<b>Beşinci öğrenci</b>
<b>Döner kapı kullanımı</b>	-	-	-	+	-
<b>Asansör kullanımı</b>	-	-	-	-	-
<b>Yürüyen merdiven kullanımı</b>	-	-	-	+	-
<b>Mağazaların yerini belirleme</b>	<b>Daha önceden gittikleri bir mağaza ise</b>	<b>Daha önceden gittikleri bir mağaza ise</b>	-	+	-



	+	+			
<b>Alışveriş yapabilme</b>	-	-	-	+	-
<b>Kabinleri belirleme</b>	-	-	-	+	-

*Birinci ve ikinci denekler döner kapıda ve asansörde sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Birinci denek daha önceden gittiği bir mağazaysa, mağazaların yerini belirleyebildiğini, asansörü yalnızken yazıları görmekte zorluk çektiğini ve sesli sistem olmadığı için kullanmadığını, kullandığında da asansörün hangi kata geldiğini hesaplayamadığını, birilerinden yardım aldığını belirtmiştir. Yürüyen merdivenlerde ilk basamağa basarken zaman kaybettiğini, iki basamak arasında kalmamak için tam ortaya basmaya çalıştığını, düz yürüyen merdiveni daha rahat kullandığını söylemiştir. İkinci denek bildiği yerlerde sıkıntı yaşamadığını, rahat hareket ettiğini, görevlilerin yardım ettiğini fakat büyük AVM'lerde sorun yaşadığını belirtmiştir. Döner kapıda arada kalmaktan korktuğunu, bazen bastonla çıkışı tespit edebildiğini ama bazen tespit edemediğini, seslerden ipucu aldığını, asansör kullanımında düğmelerin yerleşimi ile ilgili sorununu ifade etmiştir. Üç kez gittikten sonra reyonların yerlerini tahmin edebilmektedir. Üçüncü denek tek başına alışveriş merkezini hiç kullanmamıştır. AVM'lerde mutlaka kroki olması gerektiğini vurgulamıştır. Dördüncü denek döner kapılarda ve asansör kullanımında sorun yaşamadığını ifade etmiştir, dijital yazıyı görebildiğini söylemiştir. Mağaza içinde deneme kabinlerinin yerini sorup, yardım almaktadır. Beşinci denek giysi almak için ailesiyle alışveriş merkezine gittiğini, bilmediği ortamlarda ilgilenecek kimseyi bulamadığını, tuvaletleri sorarak belirlediğini, zorlandığı zamanlarda çevresindeki insanlardan yardım istediğini, hissedilebilir yüzey olmadığı ve alan geniş olduğu için bir yeri bulmanın zorluğunu ifade etmiştir.*

*Öğretildiklerini istedikleri bağımsız hareket becerileri sorulduğunda dördüncü ve beşinci denekler, öğretilmesini istedikleri beceri olmadığını belirtmişlerdir. Birinci denek, rehberle yürüme becerileri, korunma teknikleri ve bina dışındaki rotalarda yürüme becerilerini öğrenmek istediğini ifade etmiştir. İkinci denek, baston becerilerini, rehberle yürüme becerilerini, bina içi ve bina dışı rotalarda yürüme becerilerini öğrenmek istediğini belirtmiştir. Üçüncü denek ise tüm bağımsız hareket becerilerinin uygulamalı olarak öğretilmesi gerektiğini ifade etmiştir.*

## **Tartışma**

*Üniversite öğrencileriyle yapılan görüşmeler sonucu bebeklik döneminden itibaren öğretilmesi gereken yönelim ve bağımsız hareket*

becerilerinin öğretiminin göz ardı edildiği görülmektedir. Yönelim ve bağımsız hareket becerilerine yönelik çalışmaların mümkün olduğunca erken başlanması, becerilerin akıcı ve kalıcı şekilde kullanımını sağlayacaktır. Görüşme yapılan üniversite öğrencilerinin çoğunun yönelim ve bağımsız hareket becerilerinin ismini bilmediği, öğretim yapılan okullarda sınırlı sayıda becerinin öğretilmeye çalışıldığı fakat yeterince uygulama yapılmadığı için öğrencilerin kendilerinin rastgele teknikler geliştirmeye çalıştıkları, okullarda sistematik öğretimi yapılmayan yönelim ve bağımsız hareket becerilerinin ileride kullanımında sorun yaşandığı, bu eksikliğin özel eğitim kurumlarında telafi edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin bilinen ve bilinmeyen çevrelerde sorunlarla/tehlikelerle karşılaştıkları, bazı durumlarda az gören kişilerin görme durumlarına göre daha rahat hareket ettikleri ama bazı çevresel düzenlemelerden (Örneğin, cam kapı, ışıklandırma vb.) kaynaklanan sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Çevresel düzenlemelerin (örneğin cam kapının üzerine az gören kişiler tarafından ayırt edilmesini kolaylaştırmak için zıt renkte bir bant/çizgi yapılması) uzmanlarla işbirliği yapılarak oluşturulması gerekmektedir. Şehir içi ulaşımda toplu taşıma araçlarını kullanım kolaylıklarına göre tercih ettikleri ve bazı araçların rotalarını belirleyemedikleri için (örneğin dolmuşta yazıları görmenin zorluğu, otobüste durakları belirleyememe sorunu vb.) tek başlarına kullanmaktan çekindikleri görülmektedir. Erişim sinyalizasyon sisteminin (stephear) kullanılması kişilerin daha rahat seyahat etmelerini kolaylaştıracaktır (Altunay Arslantekin, 2012).

Görüşme yapılan üniversite öğrencilerinin çoğunun tek başına şehir dışı yolculuk yapmadıkları, şehir dışı yolculuk deneyimlerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durumun da yönelim ve bağımsız hareket becerilerindeki sınırlılıktan, ailelerin aşırı koruyucu davranmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Üniversite öğrencilerinin çoğu, alışveriş merkezlerinde döner kapı, yürüyen merdiven, asansör gibi ortam düzenlemelerini kullanmaktan çekindiklerini belirtmişlerdir. Karşılaşılan bu durumun, uzmanlarca yönelim ve bağımsız hareket çalışmalarının yapılmamasından, yeterince yaşantı kazanamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu düzenlemelerle erken dönemlerde karşılaşmaları, farklı ortamlarda sistematik öğretim etkinliklerinin yapılması, kişilerin bu tür çevresel düzenlemeleri kullanmalarını kolaylaştıracaktır. Alışveriş merkezleri gibi büyük mekanlarda tuvalet, ATM cihazı, restoran, asansör vb. yerlere erişim sinyalizasyon sisteminin yerleştirilmesi, navigasyon gibi düzenlemelerin olması, kimseye bağımlı kalmadan kişilerin hedeflerine daha kolay şekilde ulaşmalarını sağlayacaktır.

Görüşme yapılan üniversite öğrencilerinin çoğu bağımsız hareket becerilerinin öğretiminin uygulamalı şekilde yapılması gerektiğini vurgulamışlar ve bilmedikleri bina içi (örneğin, hastane, banka vb.) ve bina dışı rotalarda hareket etmeyi öğrenmek istediklerini belirtmişlerdir. Görme

engelli bireylerin ailelerinden uzak bir şehirde üniversite öğrenimi görmeleri ya da yiyecek, giyecek ihtiyaçlarını gidermek, sosyal etkinliklere katılmak gibi nedenler yüzünden ilerleyen öğrenim dönemlerinde hareket etmeleri gereken rotalar artmaktadır. Görme engelli kişilere uzmanlar tarafından rota öğretimi yapılmasına, yönelim ve bağımsız hareket becerilerinin bu rotalarda nasıl kullanılacağına öğretmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Ülkemizde 2013-2014 yıllarında yönelim ve bağımsız hareket eğitmeni standartları resmi gazetede yayınlanmıştır. Yönelim ve bağımsız hareket eğitmeni yeterlilik çalışmaları devam etmektedir. İlerleyen dönemlerde yönelim ve bağımsız hareket eğitmenlerinin görevlendirilmeleri söz konusu olduğunda, görme engelli kişilerin başkalarına bağımlı kalmadan, daha bağımsız birer birey olarak hayata katılabilecekleri düşünülmektedir.

### **Kaynaklar**

- Altunay, B. (2000). "Görme engelli öğrencilere belirlenen rotalar boyunca bağımsız hareketin kazandırılmasında fiziksel yardım ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş rota öğretim materyalinin etkililiği". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altunay, B. (2003). Görme yetersizliği olan çocuklarda yönelim ve bağımsız hareket becerileri. U. Tüfekçioğlu (Ed.), İşitme, konuşma ve görme sorunu olan çocukların eğitimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altunay Arslantekin, B. (2012). Engel türüne göre materyal uyarlama, hazırlama ve kullanımı. A. Ataman (Ed.), Temel eğitim öğretmenleri için kaynaştırma uygulamaları ve özel eğitim. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Arikan, R. (2000). Araştırma teknikleri ve rapor yazma. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barraga, N. & Erin, J. (1992). Visual handicaps and Learning. Austin, TX: PRO-ED.
- Ekiz, D. (2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş: Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Enç, M. (1972). Görme özürlüler gelişim-uyum ve eğitimleri. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Ergenekon, Y. (2004). İşe yeni başlayan zihin özürlüler öğretmenlerinin mesleki sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunları gidermeye

*yönelik önerilerin geliştirilmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).  
Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.*

*Kaptan, S. (1995). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Ankara: Bilim Yayınları.*

*Punch, K. F. (2005). Sosyal araştırmalara giriş: Nitel ve nicel yaklaşımlar. İngilizceden Çevirenler: Dursun Bayrak, H. Bader Arslan ve Zeynep Akyüz. Ankara: Siyasal Kitabevi.*

*Rosen, S. & Joffe, E. (1999). Motor development. In K.M. Huebner, J.G. Prickett, T.R. Welch, & E. Joffe (Eds.), Hand in hand: Essentials of communication and orientation and mobility for your students who are deaf-blind (Vol. 1, pp. 493-520). New York: AFB Press.*

*Tuncer, T. ve Altunay, B. (22- 23 Kasım 1999). Görme engelli öğrencilere yönelim ve bağımsız hareket becerilerinin öğretiminde rota analizi. 9. Ulusal Özel Eğitim Kongresi 'nde sunulmuş bildiri, Eskişehir.*

# MENTORLUK – İSTİHDAMA DAHA GÜVENLİ GEÇİŞ

Claire Özel\*

\*Engelsiz Üniversiteler Platformu Moderatorü

## Giriş

### Mentorluk Nedir?

*Herkes hayatında bildiği rutinlerin dışında yeni bir duruma geçtiğinde zorlanabilir. Nelerin olabileceğini, nasıl davranacağını, nelerin gerekebileceğini öngöremediğinde tereddüte düşer. Çevrenin beklentilerinden ibaret yönlendirmeler, "... lazım/... yapılmalı" türündeki yaygın şekilde verilen öğütler, kişiler üzerinde yoğun bir baskı oluşturur. Ayrıca gerçeklerden uzak geleceği hedefleyen "...ecek-...acak" hayalleri insanın kafasını karıştırır. Zor durumda olan herhangi birisinin belirsizlik ve stresten dolayı sınırlı algı, ifade güçlüğü gibi sebeplerden karar verme kapasitesi beklenen yeterlilikte olmayabilir. Mentorluk yeni, yetersiz kaynaklı, zorlayıcı durumlarda kolaylaştırıcı bir etkileşim yöntemidir. Zorluk yaşayan birey ve güvendiği kişi - Mentor<sup>1</sup> - arası bir eşleştirme ile olası seçeneklerinin tespiti ve çözümler arayışında daha etkin sonuçlara ulaşır. Ayrıca kendini daha yapıcı şekilde ifade etmeye başlar, kendi hedeflerini belirlemede ve karar alma konusunda daha rahat sorumluluk alır.*

### İlk deneyimler

*İlk mentorluğum bir Türk üniversitesinden Erasmus'a çıkan görme engelli bir öğrenci ile başladı. Yurt dışına çıkmak için bu son fırsatı kaçırmamak amacıyla tam hazır olmadan gitmeye razıydı. Akademik programa İngilizce'de katılacaktı etrafında İspanyolca konuşulurken; yabancı dili çok yetersiz olmasına rağmen kendi üniversitesinden bir şekilde onay alıp gitti. İkinci hafta mail grubuna yazdıkları nedeniyle aramızda skype ve e-maile görüşmeye başladık. Sorunlar anladığı gibi miydi? Algıladığı fırsatlardan başka neler vardı? Mümkün olan adımlarla ilerledik, "barınma, iletişim, oryantasyon (yönelim) ve öğrenme imkanları vb." önceliklere göre ihtiyaçlarını sıraladık. İspanya'nın ONCE<sup>2</sup> ile bağlantı kurması önemli bir adımdı. İspanya'dan "Başarısız" olarak iki ay erken dönen bu gencin hayatı çok zenginleşmişti: Birçok ülkeden arkadaşlarıyla çeşit çeşit paylaşımları oldu ve hayatta kalma becerileri güçlenmiş biri olarak bir sene içinde bir iş bularak çalışmaya başladı.*

*Bir sene sonra Erasmus'la İskandinavya'da giden kör bir öğrenci bana yazdı. Yine önceden yeterli bilgilendirme yapılmamış. Yine ilk yurt dışı deneyimini yaşayan bu öğrenci, aynı yere giden bir sınıf arkadaşıyla geldiği*

<sup>1</sup> Homeros'un Odyssea'nın efsanesinde Ulises oğlu Thelemacus'u bıraktığında emanet ettiği danışman olan ihtiyarı

<sup>2</sup> <http://www.once.es/new/otras-webs/english>

*için, hakkı olan refakatçiyi istememişti. Birçok Erasmus öğrencisi gibi, onay veren resmi sistemin yeterli gördüğü İngilizce seviyesi ülkeye gidince yetersiz kalmıştı. Dili bilmeyen ancak gören birisi ihtiyaçlarının nerede olduğunu soramasa da bakarak bulabilir. Görmeyen kişi bu durumda çifte engelli durumuna düşer. Oranın körler dernekleriyle bağlantı kurması konusunda da başarısız olduk. Sonunda başka ülkelerin Ulusal Ajansları vasıtasıyla akademisyenlerin anlayışı kısmen değiştirilebildi ve bu öğrenci orada bir dönem kalabildi. Türkiye'ye döndüğünde yaşadıklarını iki sayfalık bir rapor halinde kaleme aldı.*

*Bu raporu sayesinde başka bir öğrenci başka bir ülkeye gitmeden üç gün evvel, kabul eden üniversiteden gerekli bir takım şeyleri talep edebildi. Bu üçüncü öğrencinin yurt dışı deneyimi genişti. Fazla mentorluğa ihtiyacı olmadı. Ancak en kritik olan ilk hafta, alışkanlık oluşmadan ve olasılıklardan habersiz olunca, bir tek yanlışlık bile “herşey”i bozabilir. Konaklayacağı binayı, ders alacağı bölüme yakın istemesine rağmen, başka şehirde 30 km. uzakta kalacak bir yer ayarlanmıştı. Hergün tren biletini dokunmatik ekranından, ülkenin dilini bilmeden almak zorundaydı. Kime neyi talep etmesi gerektiğini mentorla birlikte belirleyince sorunu kısa zamanda çözebildi. Türkiye'ye döndüğünde, kendisine verebildiğim/vereceğim desteğin her zaman farkında olmadığını söyledi: Mentor yönlendirmez, imkanları, olasılıkları görmesini ve değerlendirmesini sağlar.*

## **Ne Zaman, Kiminle?**

*Mentorluk özellikle istisnai durumda olanlar için önemlidir çünkü toptancı işleyen sistemler genelleme bazlıdır. Toplum engelliye düşünerek uygun ortam ve çevre tasarlamasa da, her engelli bireyin durumu özel ve ayrıdır. Ancak bir işe girdiğinde kendi özellikleri iş ve ortamın özellikleriyle örtüşünce benzersiz duruma gelir. Yüksek verimi hedefleyen şirketler ve kurumlar, toplumun %90'ını düşünerek tasarlanır ve mevcut standart koşullara uymayanlar kolayca dışlanır. Mentorluk yoluyla bu uygun bulunmayan bireyler özel bir ilgi ve dikkatle takip edilirse, onlara engel çıkaran birçok nokta daha erken belirlenir ve ortadan kaldırılması için gerekli önlemler alınabilir. Sorunların kaynağı daha rahat anlaşılır, mevcut imkanlardan faydalanıp, eşdeğer alternatifler ve yaklaşımlar oluşturulur.*

## **Nasıl?**

*Mentorluk, ortaya çıkan sorunların çözülmesini görüşme sırasında hedeflediği müddetçe, bireyin kontrolindedir. Mentor doğru soru sorup, çözüme giden yolların bulunması konusunda ihtiyaç sahibine fırsat sunar; yalnızlık duygusunu ve durumunu ortadan kaldırıp, kişiyi dolaylı şekilde destekler. Yönlendirmez, öğüt vermez. Koç (coach) gibi belirlenmiş bir hedefe doğru götürmez.*

*Cesareti nereden bulacağından çok, kişinin onu görmesine yardım eder, enerji kayıplarına dikkat çekip, daha olumlu yollara yönlendirir. Riskleri abartarak korkutucu hale getirmeden, ama küçülterek göz ardı da etmeden, belli örnekler üzerinde çalışarak doğru değerlendirmeyi öğrenir. Mevcut ihtiyaca odaklanarak gerçekleştirilebilen çözümlere giden yollarda ilk adımların nasıl atılabileceği konuşulur.*

### **Dünya’da Engelli-İstihdam-Mentorluk Süreçleri**

*Mentorluk yurt dışında işe giren bireylerde sıkça kullanılan bir destekleme yöntemidir, özellikle engelliler için verimli bir yaklaşımdır<sup>3</sup>. Her durum ayrı olduğu için – girilen iş ve ortamı, bireyin yapabildikleri ve ilgi alanlarının yanı sıra, işin gerektirdikleri de farklıdır – genel bir yaklaşımın uygulanamaz olduğu anlaşıldı. Birey o anda algıladıklarını, hissettiklerini ve ihtiyaçlarını mentoruyla konuştuğunda, yapabilecekleri konusunda gerçekçi olur ve sonraki adım doğru değerlendirildiği müddetçe yolculuk devam eder.*

### **Türkiye’de Engelli-İstihdam-Mentorluk Süreçleri**

*Türkiye’de giderek artan sayıda engelli beklenen kalıpları kırıyor ve son on yılda oluşturulan devlet kadrolarından faydalanıyor. Yüksek eğitim alıp eğitimini gördükleri alanda çalışanların sayısı gün geçtikçe artıyor. Ancak istihdam ile ilgili çözülmesi gereken sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar, “işe girenler sadece kadro doldurmak için değil, işlerini en verimli bir şekilde yapabilmeleri için nasıl takip edilir?”, “Türkiye’nin engelli nüfusunun çoğunluğu henüz o potansiyele gelmediği için, istihdama doğru hazırlanması”. Her iki durum için de mentorluk etkin bir yöntemdir: İş bulmaya çalışanların daha bilinçli tercih yapabilmeleri için, mentorluk programları oluşturulabilir. Başka bir deyişle “Temper your independence.”<sup>4</sup> - Daha güçlü bir gelecek için, bağımsızlığını tava getir.*

---

<sup>3</sup> ABD: <http://www.dol.gov/odep/pubs/fact/cultivate.htm> ; Avustralya

<http://www.and.org.au/pages/mentoring.html> ; Britanya:

<http://www.disabilityrightsuk.org/how-we-can-help/publications/touchstone-how-set-mentoring-scheme-disabled-people>

<sup>4</sup> <http://www.epa.gov/nheerl/nlto/>





# ENGELLİ BİREYLERİN YÜKSEK ÖĞRETİME GEÇİŞ, EĞİTİM VE İSTİHDAM SÜREÇLERİNE İLİŞKİN BAZI GÖZLEM VE ÖNERİLER

Süleyman ARI\*  
Ayşe HEPKUL\*  
Claire ÖZEL\*\*  
Ali Ekrem ÖZKUL\*  
Osman TUTAL\*

\*Anadolu Üniversitesi  
\*\*Orta Doğu Teknik Üniversitesi

## Giriş

Eğitim olanağı, tüm bireyler için meslek sahibi olmanın ve istihdam edilebilirliğin temel şartıdır. Engelli bireylerin eğitim olanaklarına erişimde karşı karşıya oldukları zorluklar bilinmekle birlikte bunların çoğunun aşılabilir olması özel gereksinimlerinin karşılanması ile mümkün olabilmektedir. Ancak bu gereksinimlerin karşılanmasında genellikle fiziksel erişimle sınırlı kalmakta engelli öğrencilerin ders malzemelerine erişimleri ve öğrenme süreçlerine katılımlarında yetersizlikler gözlenmektedir.

Engelli öğrencilerin yükseköğretime erişmeleri için neler yapılması gerektiği konusunda fazla bir belirsizlik yoktur. Anayasamız ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesinin sağladığı güvencelere ek olarak engellilere yönelik eğitim dahil birçok düzenlemeyi yönlendiren biri ulusal diğeri de uluslararası olmak üzere iki temel mevzuat bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı “Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”; diğeri ise 3 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesidir.

5378 sayılı Engelliler Yasasının 1 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe girmesi sonrasında 20 haziran 2006 ve 14 ağustos 2010 tarihlerinde çıkarılan yüksek öğretim yönetmelikleri konuyla ilgili mevzuat çerçevesini oluşturmuş, bu bağlamda YÖK ve yüksek öğretim kurumları bünyesinde gerekli birimler tanımlanarak “Engelsiz Üniversite” kavramının hayata geçmesi için gerekli organizasyonel altyapı ortaya konmuştur. Bu organizasyonun işleyişine ışık tutmak üzere de YÖK Engelli Öğrenci Komisyonu tarafından düzenlenen iki toplantıda konuyla ilgili uygulamalara temel olacak sunumlar gerçekleştirilmiştir. (<http://www.yok.gov.tr/web/guest/engelli-ogrenci-komisyonu>)

*Ancak uygulamaya baktığımızda yapılması gerekenlerden özellikle fiziksel erişimle ilgili olanların gerçekleştirilmesi için büyük bir çaba içinde olduğu gözlenmekte birlikte istenilen nihai sonuca ulaşamadığı, yani engelli öğrencilerin ders malzemelerine erişimleri ve öğrenme süreçlerine katılımlarında yetersizlikler olduğu görülmektedir. Bu açıdan bir bütünsellik sorunu olduğu söylenebilir. Engelli öğrencilerin eğitim kurumuna erişimi ve kurum içi hareketliliği iyileşmiş olmakla birlikte eğitim etkinliklerine katılımları sınırlı kalmaktadır. Örneğin işitme engelli bir öğrencinin anlatılan dersi anlaması, görme engelli bir öğrencinin de projeksiyon destekli sunum yoluyla verilen bir dersi izlemesi mümkün değildir.*

*Bu bildiriye engelli bireylerin yükseköğretim olanaklarına erişimlerine yönelik gözlemler ışığında sorunlar ortaya konarak bunları iyileştirmeye yönelik öneriler; yükseköğretime geçiş, yüksek öğretim süreci, istihdama hazır bulunurluk ve teknolojik destek sistemleri başlıklarında ele alınmaktadır.*

## **Yüksek Öğretime Geçiş**

*Yükseköğretime geçiş aşamasında temel sorun engelli öğrencilerin kurum tarafından tanınması ve özel gereksinimlerinin belirlenmesidir. Yükseköğretim kurumlarındaki engelli öğrenci birimlerinin aktif desteği ancak bu tanışmadan sonra başlayabilir.*

*Yükseköğretim kurumlarına yerleştirilmiş olan engelli öğrencilerin belirlenmesi için iki durum söz şekilde olabilir:*

- a. *Ön Bilgi: Engelli öğrencinin yerleştirildiği yükseköğretim kurumuna engel durumuna ilişkin bilginin ÖSYM tarafından ilgili öğrencinin onayı alınarak aktarılması,*
- b. *Bireysel Başvuru(Beyan): Engelli öğrencinin kayıt yaptırdığı yükseköğretim kurumuna veya kurum bünyesindeki Engelli Öğrenci Birimine başvuruda bulunarak engeliyle ve özel gereksinimleriyle ilgili bilgi vermesi.*

*Engelli öğrencinin süregelen bir engeli olması durumunda orta öğretim kurumu ve üniversiteye giriş aşamasında durumunun biliniyor olduğundan hareketle, bu öğrenciyle ilgili bilgi ve belgelerin kayıt olduğu yükseköğretim kurumuna aktarılması ek bir düzenleme gerektirse de zor bir işlem değildir. Bu işlemin muhtemelen reşit bir yaşta olan engelli öğrenci tarafından bizzat yapılması ve yükseköğretim kurumundan talepte bulunması kendisine sağlanacak ek düzenlemeler için kurumu harekete geçirecektir.*

## **Yükseköğretim Süreci**

*Yükseköğretim kurumlarında engelli öğrencilere eğitim öğretim hizmeti verilmesi yeni bir olgu değildir. Şimdiye kadar birçok engelli öğrenci yükseköğretim kurumlarımızdan mezun olmuş, çoğu mesleki kariyere girmiştir*

ve önemli başarılar elde etmişlerdir. Ancak engelli öğrencilere öğrenimleri sırasında gereken desteğin sağlanmasının genellikle kurumsal bir organizasyondan daha çok engelli öğrencinin yakınları, arkadaşları, konuyla ilgilenen idareci ve akademik personelin özel çabası yoluyla gerçekleştiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Engelli öğrencinin engellilik durumunun yükseköğretim kurumu tarafından bilinmesi, kurumun bu öğrencinin özel gereksinimlerinin karşılamasına yönelik bir yükümlülüğü de beraberinde getirmektedir. Bu tür yükümlülüklerin yerine getirilmesi yükseköğretim kurumunun hazır bulunurluğuna bağlıdır.

Yükseköğretim kurumlarının hazır bulunurluğu üç boyutta ele alınabilir.

- Organizasyonel hazır bulunurluk
- Öğretim üyelerinin hazır bulunurluğu
- Öğrencilerin hazır bulunurluğu

### **Organizasyonel Hazır Bulunurluk**

Organizasyonel hazır bulunurluk, yükseköğretim kurumunun engelli öğrencilerin özel gereksinimlerini karşılama konusunda gerekli yapıyı kurmuş ve işleyişi sağlamış olmasıdır. Mevcut mevzuat (Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği), bu yükümlülüklerin Yükseköğretim Kurulu koordinasyonunda yerine getirmesini öngörmektedir. Bu kapsamda tanımlanan birimler olan Yükseköğretim Kurulu Engelli Öğrenciler Komisyonu, Engelli Öğrenciler Danışma ve Koordinasyon Birimi ile yükseköğretim kurumları bünyesinde oluşturulacak Engelli Öğrenci Birimlerinin görevleri arasında eğitim süreci ile doğrudan ilgili olanlar Tablo-1’de gösterilmektedir.

Hali hazırda bu görevlerin yeterince yerine getirildiğini söylemek mümkün değildir. Öncelikle Tablo-1 de söz edilen birimler amaca yönelik bir organizasyona sahip değildirler ve yerleşik kadrolu elemanları yeterli sayı ve uzmanlıkta değildir. Bu birimler genellikle akademik ve idari birimlerden yapılan ek görevlendirmeler yoluyla oluşturulmaktadır. Örneğin; engelli öğrencilere en temel desteği vermesi beklenen yükseköğretim kurumları engelli öğrenci birimlerinin “eğitim öğretim işlerinden sorumlu bir rektör

**Tablo 1.** Yüksek Öğretim Kurul ve Kurumlarında Engelli Öğrencilerin Eğitim Öğretim Süreçlerinin Düzenlenmesine Yönelik Bazı Mevzuat Hükümleri

<b>Yükseköğretim Kurulu Engelli Öğrenciler Komisyonu</b>	<b>(Yükseköğretim Kurulu ) Engelli Öğrenciler Danışma ve Koordinasyon Birimi</b>	<b>Yükseköğretim kurumları bünyesinde oluşturulacak engelli öğrenci birimleri</b>
c) Engelli öğrencilere	d) Ders	b) Engelli üniversite

<p>uygun eğitim araç-gereçleri, ders materyalleri, ders geçme ve sınav koşullarının hazırlanmasına yönelik standartları oluşturmak.</p>	<p>materyallerinin hazırlanmasında, engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının düzenlenmesinde üniversiteler arası koordinasyonu sağlamak.</p>	<p>öğrencilerinin akademik, fiziksel ve sosyal yaşamlarını engellemeyecek biçimde öğretim programlarını düzenlemek için engelli öğrencinin devam ettiği eğitim ortamının uygunlaştırılması, engellilere yönelik araç gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının düzenlenmesi konularında çalışmalar yapmak.</p>
<p>b) Engelli öğrencilerin, yükseköğretimde karşılaşılabilecekleri erişilebilirlik ve sorunlarına çözüm üretmek</p>	<p>f) Yükseköğretim Kurulu internet sitesinde engellilerin erişilebilirliklerine uygun bir bölüm hazırlamak ve bilgileri sürekli güncellemek</p>	<p>e) Yükseköğretim kurumları engelli öğrenci birimlerinin görev ve faaliyet alanına giren konularda konunun taraflarına yönelik yayın, doküman ve bilgilerin yer aldığı, üniversitelerde okuyan engelli öğrencilerin sorunlarını ve isteklerini dile getirmelerine olanak sağlayan, ilgili birimle iletişimine de imkân veren bir internet sitesi oluşturmak</p>

yardımcısı başkanlığında ve sorumluluğunda, engelliler alanında uzmanlaşmış veya özel eğitim alanına yakın alanda uzmanlaşmış koordinatör öğretim elemanları veya yardımcıları ile ilgili daire başkanlıkları, fakülte, yüksekokullar ve enstitülerin görevlendireceği yönetici veya akademik kişilerden seçilmiş temsilcilerden” oluşması öngörülmektedir. Bu birimlerin engelli öğrencilerin özel gereksinimlerini karşılamaya yönelik donanım ve hizmet alımlarını gerçekleştirecek bir bütçesi de bulunmamaktadır. Böyle bir bürokratik yapı içerisinde yükseköğretim kurumları engelli öğrenci birimlerinin engelli öğrencilere yönelik destek sistemlerini oluşturması “araç gereç temini, özel ders

*materyallerinin hazırlanması, engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının düzenlenmesi” konularında yeterli çalışmalar yapması mümkün görülmemektedir. (Kaldı ki özellikle barınma konusunda üniversite dışı kurumlarla işbirliği yapılması da kaçınılmazdır.) Bu birimlerin yapı ve işleyişinin yönetim bilimi ilkeleri çerçevesinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir.*

## **Öğretim Üyelerinin Hazır Bulunurluğu**

*Öğretim elemanlarının engelli öğrencilere destek verme konusunda oldukça hazırlıksız olduğu bilinmektedir. Bu konuda yapılan bir proje çalışması (Özkul v.d. 2014) kapsamında öğretim elemanlarının Türkiye’de engelli öğrenciler ile ilgili mevzuat hakkındaki bilgi düzeyleri sorulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre 5378 sayılı kanun hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayanların oranı % 86.4, YÖK Engelli Öğrenciler Yönetmeliği’ni bilmeyenlerin oranı %85.5, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’ni bilmeyenlerin oranı %88.2 ve Dünya Sağlık Örgütü Engellilik Raporu’nu bilmeyenlerin oranı ise %88’dir. Aynı çalışmaya göre engelli öğrenciler konusunda öğretim elemanlarının büyük oranda ellerinden gelen çabayı göstermek konusunda istekli oldukları görülmüştür. Formel bir destek olmasa da çoğu zaman öğrencileri ile birlikte ve kısmen de bazı meslektaşlarının yardımı ile yükseköğretim sürecini gerçekleştirmeye çalışmaktadır.*

*Böyle bir hazırlığı tüm engel grupları (görme, işitme, hareket, öğrenme, psikiyatrik vb.) dikkate alındığında beklemek de haksızlık olacaktır. Bu durumda öğretim üyelerinin engelli öğrencilerin sınıflarında yer alması durumuna belli bir ölçüde hazır olmaları ancak bir veya daha fazla öğrenci sınıfta bulunması durumunda karşılaştıklarında nasıl destek olacaklarını bilmeleri beklenir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumu engelli öğrenci birimi tarafından bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir.*

## **Öğrencilerin Hazır Bulunurluğu**

*Yükseköğretim kurumlarına yerleştirilen öğrenciler her ne kadar bir yerleştirme sınavı sonucuna göre üniversiteye girme hakkı kazanmakta iseler de bu öğrencilerin yükseköğretim için gerekli bilgi ve becerilere tümüyle sahip oldukları söylenemez. Engelli öğrencilerin orta öğrenimleri sırasında bazı ders veya konulardan muaf tutulmaları veya bu konuları yeterince kavramamış olmaları sık rastlanan bir durumdur. Ayrıca öğrenme süreçlerine yardımcı olacak bazı bilgi ve becerileri (Braille alfabesi, işaret dili, yardımcı teknolojilerin kullanımı gibi) pekiştirmeleri ve daha hazırlıklı olmalarını için bir oryantasyon programı uygulanabilir.*

## Üniversiteden Kariyere

Üniversite akademiktir; başarı müfredatın belirlediği konular üzerinden teorik performansa endekslidir. İş ortamı ise pragmatiktir; başarı verim, katkı ve inisiyatif gibi değerlere endekslidir ve kriterler fazla belirlenmez. Üniversiteden kariyere geçiş aşaması tüm mezunlar açısından kolay olmamakla birlikte engelli bireyler için daha da zordur.

İşe girebilenlerin de bunu sürdürebilmesi için uygun koşulların olması gereklidir; bunların başında da erişilebilirlik, tutum ve yeterlilik gelir. İş ortamında sağlanan teknik destekler kimi engellilerin gereksinimlerine uygun olmakla birlikte diğerleri açısından enerji kaybı veya başka faktörler nedeniyle dezavantajlı olabilir. Bunun için her kişinin durumunun ayrı değerlendirilmesi gerekir.

İlk akla gelen konu olan erişilebilirlik; çevre yanında, bilgi ve süreçlerin erişilebilirliği kapsar. Engel yaratmayan ortam hala zor bulunur bir özelliktir: Erişilebilirlik, teknik tertibat, vb. bileşeneler uygun olmayabilir ve yeni işe başlayan engelli birey bunları işverenden talep edip rahatsız etmek istemeyebilir. Bilgiye erişim için alternatif formatlar geliştirilmesi gerekebilir. Süreçlerin ise 'normal' vatandaşlar için tasarlanmış olmaları nedeniyle birçok engelliye dışlayabilir. İşe başvuru sürecinde; ilanlar herkese ulaştırılmalı, mülakatlar dahil edici bir şekilde adaya yapabildiklerini sunma fırsat vermelidir. Aday işe alındıktan sonra da şirketin iç iletişim kanalları devreye girecektir.

Görünmez ancak en çok başarısızlığa neden olan, başkaların tavırları ve düşük beklentileridir. En yaygın "Kör santralci olur; psikolog vs. olamaz" incitcidir. Müdür veya iş arkadaşlarının tavırları olumsuz olunca, yeni çalışan öz güvenini kaybedebilir. Daha evvel aktif engelli kişi ile karşılaşmamış olanlar kendi korkularından dolayı negatif yaklaşabilirler. Üniversiteden mezun olana dek yeterince olumsuz tutumla karşılaşan ve bunlardan kendilerini korumak için reaksiyon geliştirmiş olan engelli bireylerin bu tür tepkileri mülakat sırasında olumsuz imaj verebilir.

Son olarak bazı engelli öğrenciler üniversitede okurken bile korunaklı ortamda yaşadıkları için, akranları kadar tecrübeli veya bilgili olamayabilirler. Bunun sonucunda riskler konusunda deneyimsiz kaldıkları için varolan kaynakları (zaman, enerji vs.) yeterince değerlendirmezler ve potansiyel sorunları tam olarak öngöremeyerek "başarısız" kalabilirler. Ayrıca az beceri geliştirenler gibi, yeniliklere temkinlidirler, olasılıkları da yeterince değerlendiremedikleri için gerçekçi hedef seçmede zorlanabilirler. Kısacası, sıradan bir adaya göre "uygun standart" a ulaşması için yolları daha uzun ve yorucudur.

AFB'e (1999) göre, "işe hazırlık 3 aylıktan itibaren başlar" ise; engelli bireylerin bazıları neler yaşayabileceğini, nasıl davranacağını,

olasılıkları algulayıp değerlendirebilmeyi, yapıcı ifade etmeyi, tercihlerin sonuçlarını öngörebilmeyi ve istem dışı olaylarda pes etmeden sürdürmeyi öğrenmiş olabilir. Böyle büyütülmeyenlerin kimileri maske takıp “sorun yok” gibi imaj verirse—çevresindekiler—destek vermekte zorlanabilir. Mümkün olduğunca erken geniş tecrübe kazananlar işe girmeye daha hazır olurlar.

London School of Economics Kariyer Planlama Merkez'inin Engellilik ve İstihdam etkinlikler (seminerleri; gerekli iş yaşamı becerileri, iş ortamı, işverenin beklentileri, CV oluşturma, tanıtım faaliyetleri, vb.) engelli öğrencileri için çok faydalı olan mentorlük (yol göstericilik) uygulamalarıdır. Buna ilişkin detaylı bilgilere <http://lti.lse.ac.uk/neurodiversity/dws.html> adresindeki videolardan erişilebilir.

İdeal bir toplumda mümkün olduğunca çok sayıda bireye katkıda bulunulur ve çalışma hakkı sağlanır ise, gerçek hayatta da başarıya adım adım, bu tür iyi uygulamalardan örnek alarak ilerlenebilecektir.

### **Engelli Öğrenciler İçin Yardımcı (Assisstive) Teknolojilerin Temini**

Engelli bireylerin yapmaları imkansız ya da çok zor olan işleri yapmalarını sağlayan araç ya da düzenekler olan yardımcı (assisstive) teknolojiler engellilerin eğitim ortamlarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarında yanında günlük yaşamda da büyük olanaklar sağlamaktadır. Yükseköğretim kurumu web sitesinin erişilebilir kılınmasından başlayarak öğrenci özellikleri ve müfredat gerekleri doğrultusunda yardımcı teknolojilerin olanaklar ölçüsünde temin edilerek engelli öğrencilerin kullanımına sunulmalıdır.

### **Sonuç**

Yükseköğretim Sisteminde Özürlü öğrencilere gerekli ortamın sağlanması için önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiş olmakla birlikte özellikle uygulamaya öncelikli yapılması gereken daha birçok çalışma olduğu gerçeğini unutmamak gerekmektedir. Yapılan çalışmalar doğal olarak öncelikle engelli öğrencilerin kampüse erişimini sağlamayı gerektirir. Ancak kampüse gelen, binalara erişebilen, amfilerde dersliklerde yerini alan öğrencilerin eğitim alabilmesi için ders materyallerinden başlayarak bir dizi düzenleme daha gerekli olduğu açıktır. Bu kapsamda aşağıdaki maddelerde yer alan düzenlemelerin engelli öğrencilerin hayatını kolaylaştıracağı düşünülmektedir:

- Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği çerçevesinde kurulan Yükseköğretim Kurulu Engelli Öğrenciler Komisyonu, Engelli Öğrenciler danışma ve

*Koordinasyon Birimi, ÖSYM Engelli Öğrenciler Danışma ve Koordinasyon Birimi ve Yükseköğretim Kurumları Engelli Öğrenci Birimlerinin belirlenen stratejiler ve politikalar çerçevesinde birlikte çalışmalıdır.*

- *Kurumsal olarak politikaların belirginleştirilmeli ve bu politikaların uygulanmasını sağlayacak mevzuat düzenlemeleri ve bağlı olarak eylem planları yapılmalıdır.*
- *Yükseköğretim kurumları “Engelli Öğrenci Birimleri” yönetim ilkeleri çerçevesinde yapılandırılmalı ve işlerlik kazandırılmalıdır.*
- *Yükseköğretim kurumlarının engelli öğrencilerin özel gereksinimlerinin karşılanması yönündeki hazır bulunurlukları artırılmalıdır.*
- *Erişilebilir ders materyalleri üretimi konusunda ulusal ölçekte ve kurumsal ölçekte çalışmalar yapılmalıdır.*
- *Yardımcı teknolojilerin temini ve engelli öğrencilerin kullanımına sunulması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.*
- *YÖK’ün koordinasyon görevini yerine getirmesi kaynak ve zaman tasarrufu sağlayacaktır.*
- *Kariyere geçiş sürecinde engelli öğrencilere gerekli kurumsal destekler sağlanmalıdır.*

### **Kaynakça**

*AFB : American Foundation for the Blind A(1999) Skills for success : a career education handbook for children and adolescents with visual impairment. New York*

*Özkuş, A. E., Aydın, C. H., Tutal, O., Vuran, S., Hepkuş, A., Arı, S. ve Devrim M. (2014) Üniversite Öğretim Elemanlarının Engelli Eğitimine Hazır Bulunurluklarının Arttırılması, Anadolu Üniversitesi BAP Projesi, Proje 1204E060.*



## ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ ÖĞRENCİLERİNİN BULUNDUKLARI İL'E YÖNELİK İŞ GÜCÜ PİYASA ANALİZİ VE BELİRLENEN BİR İŞ TÜRÜ İÇİN ATÖLYE AÇILMASI

Öğr. Gör. Fidan Özbey Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

[fozbay@sakarya.edu.tr](mailto:fozbay@sakarya.edu.tr) [atilla.cavkaytar@gmail.com](mailto:atilla.cavkaytar@gmail.com)

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü

### Özet

*Bu araştırmada; zihinsel yetersizliği olan mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin buldukları il'e yönelik iş gücü piyasa analizi ve belirlenen bir iş türü için atölye açılması sürecinin betimlenmesi hedeflenmiştir. Bu temel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır: a) Sakarya ili işkur'a başvuru, açık işler ve işe yerleştirmeler kapsamında engellilerin durumu nasıl bir dağılım göstermektedir? b) Sakarya il geneli sektörler itibarıyla açık iş oranları nasıldır? c) Sakarya ilinde personel temininde güçlük çekilen iş türleri ve sektörel dağılımı nasıldır? d) Sakarya ili istihdamı zorunlu işyerlerinin (engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerleri) sektörel dağılımları, iş yerleri sayısı ve kontenjanları nasıl bir dağılım göstermektedir? e) Sakarya işkur tarafından engellilere yönelik ne tür kurslar açılmaktadır? f) Sakarya mesleki eğitim merkezi mezun öğrencilerin istihdam durumları nasıldır? g) Mesleki eğitim merkezinde seçilen iş için atölye açma süreci nasıl gerçekleşmektedir?*

*Bu araştırma, eylem araştırması olarak desenlenmiştir. Araştırmada gözlem, görüşme, günlük, saha notu, görsel ve işitsel dokümanlar, toplantı tutanakları ve süreç ürünleri veri toplama tekniklerini oluşturmaktadır. Sakarya ili iş gücü piyasa analizi sonuçlarına göre "imalat" sektörü en yaygın sektör olarak belirlenmiştir. İmalat sektörleri arasında da en yaygın alt sektör "tekstil" olarak belirlenmiştir. Tekstil sektöründe erkek gömleği paketleme işi (tekstil işçiliği) alanında mesleki eğitim merkezinde bir atölye açılmıştır. Bu araştırma; Tübitak tarafından 113K453 numaralı Hızlı Destek (1002) Projesi olarak desteklenmektedir.*

*Anahtar kelimeler; İş gücü piyasa analizi, tekstil işçiliği (paketleme işçisi), zihinsel yetersizliğe sahip öğrenciler, iş atölyesi*

## Giriş

Türkiye Engelliler Araştırması (2013) verilerine göre ülkemizde 1.559.222 engelli birey mevcuttur. Bu bireylerin % 62'sinin işsiz olduğu belirtilmektedir. İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) Türkiye geneli 2013 Nisan ayı engelliler için açık istihdam sayısı 11.543 iken, işe yerleştirme sayısı 3.696'dır. Aynı tarih itibari ile İŞKUR'a iş başvurusunda bulunan kayıtlı engelli sayısı ise 111.918'dir. Engelli bireylerin istihdamda yer alma oranlarının bu denli düşük olmasında mesleki eğitim hizmetlerinden kaynaklanan sorunların büyük payı olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde engelli bireylere yönelik mesleki eğitim hizmetleri yeterli düzeyde sağlanamamaktadır (Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B. & Yılmaz, Z., 2004; Aydınonat 2012; Başar, 2010; Eren, 2010; Grundvig Proje Raporu,2007; Gündoğdu, 2010; Hasırcıoğlu, 2006; Meşhur, 2004; Özdemir,2008; Toplu, 2009; Yılmaz, 2004). Yılmaz (2004) engellilerin istihdam edilememelerinin ya da istihdam edilseler dahi, düşük ücretli, basit, uzmanlık gerektirmeyen işlerde istihdam edilmelerinin temel nedeninin mesleki eğitim yetersizliği olduğunu vurgulamaktadır. Grundvig Proje Raporu'na (2007) göre; ülkemizde eğitimci ve danışmanlardan oluşan bir katılımcı grubunun %72'si engellilere sunulan mesleki eğitimin onları, iş pazarında çalışmaya hazır hale getirmeye uygun olmadığını belirtmiştir.

Bazı araştırma bulguları, ülkemizde özel gereksinimli bireyleri mesleğe hazırlayan özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde yürütülen mesleki eğitim hizmetlerinin de yeterli düzeyde sağlanmadığını göstermektedir (Başar2010; Grundvig Proje Raporu,2007; Gündoğdu, 2010; Gürsel ve diğ., 2007; Özdemir,2008). Gürsel, Ergenekon ve Batu (2007), yetersizliğe sahip öğrencilerin işe geçiş sürecine yönelik yaptıkları araştırmada ülkemiz eğitim sisteminde yetersizliği olan öğrencilerin işe geçişte yerleştirme öncesi ve sonrası sürecin yeterince iyi işlemediği, öğrencilere buldukları il'in iş gereksinimlerine yönelik mesleki eğitim verilmediği, özel eğitim mesleki eğitim merkezi öğretmenlerinin ifadelerine göre; bu merkezlerde öğretilen becerilerin çocukların temel bazı iş alışkanlıkları kazansalar da, mezun olduklarında bir iş edinmelerini sağlayacak beceriler olmadığı, okuldaki atölyelerin buldukları ildeki iş ihtiyaçlarına cevap verecek atölyeler olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca bu araştırmada okullarda atölyeler açılmadan önce il'in iş alanlarının incelenmesi ve ona göre atölyelerin açılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Bir başka araştırmanın bulguları da benzer şekilde, özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde buldukları il' e yönelik iş gücü analizleri yapılmadığını, bu nedenle okullarda iş alanlarına yönelik olmayan beceriler öğretildiğini göstermektedir. Ebeveynler çocuklarının okulda yalnızca el becerisi kazandıklarını, iş ve meslek becerisi kazanmadıklarını ifade etmişlerdir. Okulda çocuklarının mesleğe yönelik hazırlanmalarının, hatta onlara staj ya da iş deneyimi imkânlarının sağlanmasının gerekliliğini vurgulamışlardır (Başar, 2010). Mesleki eğitim merkezlerinde okul

personelinin ifadelerine göre zihin engelli öğrenciler, “hatır” için işe yerleştirilmekte ve işte devam etmeleri sağlanmaktadır (Gürsel ve diğ., 2007; Özdemir,2008). Engellilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu alanında, karar mekanizmaları, uygulayıcılar / okullar ve iş piyasası arasındaki koordinasyonun yetersiz düzeyde olduğu belirtilmektedir (Grundvig Proje Raporu,2007).

Mesleki eğitim veren kurum ve merkezlerin bölgenin istihdam ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak mesleki ve teknik eğitim vermeleri gerektirir ve bu mesleki ve teknik eğitimin bir ilkesidir (Doğan, 1983). Bu nedenle bu merkezlerde atölye açmadan önce bulunulan bölgede iş gücü piyasa analizleri yapılarak, işgücü piyasasındaki ihtiyaçlar saptanmalı, işletmelerin engelli iş gücü ihtiyaçları belirlenmeli ve bu bilgiler doğrultusunda atölyeler veya meslek kursları açılmalıdır. Mesleki eğitim programları da bu doğrultuda hazırlanmalıdır. Bir başka deyişle mesleki eğitimde birincil amaç, istihdam odaklı iş anlayışı olmalıdır (Gündoğdu, 2010; Hasırcıoğlu, 2006; Köksal, 2010). “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Meslekî Ve Teknik Öğretim Okul Ve Kurumları Bölüm, Atölye Ve Laboratuvar Şefliklerine İlişkin Yönerge” ye göre okullarda atölye açılmadan önce açılması düşünülen atölye ile ilgili çevrenin o meslek alanındaki insan gücü ihtiyacı, meslek alanıyla ilgili olarak yörede ve ülke genelinde çalışan insan sayısı, yörede mevcut işletmeler, eğitim alacak öğrenci potansiyeli, okulun fiziksel kapasitesi, araç gereç ve makine – teçhizat donanım durumu, gibi durumların dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Ancak bu merkezlerde sunulan mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri, işgücü piyasasında herhangi bir araştırma yapılmadan belirlenmektedir. Bu nedenle, engelli öğrenciler mesleki eğitim ve rehabilitasyon olsa bile iş bulmada zorluk yaşamaktadır (Grundvig Proje Raporu, 2007). Bu noktada il’e yönelik iş gücü piyasa araştırmaları ve istihdam analizlerinin önemi göze çarpmaktadır. İl bazında iş gücü ihtiyaç analizi yapılarak il’de hangi mesleklere ve becerilere ihtiyaç olduğunun belirlenmesi, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi, işgücü piyasasına uygun aktif işgücü piyasası politikalarının planlanması, ve uygulanması açısından büyük önem taşımaktadır. Yerel işgücü piyasası ihtiyaçları bilinmeden ve doğru bilgilere sahip olmadan, gerek işe yerleştirme hizmetlerinin gerekse mesleki eğitim programlarının sağlıklı bir şekilde uygulanması mümkün değildir (Çetinkaya,2012).

Sakarya İl’ine yönelik olarak da engelliler için İstihdam Piyasa Analizi çalışması yapılmamıştır. İŞKUR tarafından her yıl yapılan illere yönelik iş gücü piyasa analizi çalışması genel bir analiz çalışması olup; engellilere yönelik istihdam ihtiyaçlarını yansıtmada yetersiz kalmaktadır. Bu analizin gerçekleştirilmesi ile Sakarya ili için engellilerin istihdam edilebileceği, yaygınlık oranı yüksek olan sektörlerin, kurum ve kuruluşların ve istihdam ihtiyaçlarının belirlenmesi hedeflenmektedir. Böylelikle Sakarya ilinde engelli personel adaylarının yönlendirilip yerleştirilmesi için uygun

sektör ve meslek dalları belirlenmesi ve engelli personel adaylarının mesleğe hazırlanma sürecine ışık tutulması hedeflenmektedir. Ayrıca bu analiz sonucunda belirlenen 1 iş türü için Sakarya Mesleki Eğitim Merkezi'nde atölye açılması ve bu atölyede zihin engelli öğrencilere belirlenen iş türüne yönelik bir mesleki eğitim programı hazırlanarak iş öğretimi çalışmaları yürütülmesi planlanmaktadır.

## **Amaç**

*Bu çalışmanın amacı; Sakarya il'ine yönelik Engelliler İçin İş Gücü Piyasa Analizi çalışması yapmak ve bu analiz çalışmasının sonuçları doğrultusunda mesleki eğitim merkezinde bir atölye açmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için sorular belirlenmiş ve bu sorulara yanıt aranmıştır. Çalışmanın alt amaçlarını oluşturan bu sorular şu şekilde sıralanmaktadır: a) Sakarya ili İŞKUR'a başvuru, açık işler ve işe yerleştirmeler kapsamında engellilerin durumu nasıl bir dağılım göstermektedir? b) Sakarya il geneli sektörler itibarıyla açık iş oranları nasıldır? c) Sakarya ilinde personel temininde güçlük çekilen iş türleri ve sektörel dağılımı nasıldır? d) Sakarya ili istihdamı zorunlu işyerlerinin (engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerleri) sektörel dağılımları, iş yerleri sayısı ve kontenjanları asıl bir dağılım göstermektedir? e) Sakarya İŞKUR tarafından açılan engellilere yönelik kursların tür ve sayıları nasıl bir dağılım göstermektedir? f) Sakarya mesleki eğitim merkezi mezun öğrencilerin istihdam durumları nasıldır? g) Mesleki eğitim merkezinde seçilen iş için atölye açma süreci nasıl gerçekleşmektedir?*

## **Yöntem**

*Zihinsel yetersizliği olan mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin buldukları il'e yönelik iş gücü piyasa analizi ve belirlenen bir iş türü için atölye açılması sürecinin betimlenmesini hedefleyen bu araştırma, eylem araştırması olarak desenlenmiştir. Frost (2002), eylem araştırmasını bireylerin profesyonel uygulamalar doğrultusunda yürüttükleri inceleme ve eylemleri yansıttıkları sistematik bir süreç olarak tanımlamaktadır (Akt. Costello; 2007). Johnson (2005) ise, eylem araştırmasını, eylemlerin ya da öğretimin kalitesini anlamak ve artırmak için gerçek okul ve sınıflarda araştırma yapma süreci olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmada uygulayıcı aynı zamanda araştırmacıdır. Araştırmacı uygulamayı kendisi sürdürürken aynı zamanda belirlenen soruna ilişkin veri toplamaya ve toplanan verileri analiz etmeye devam etmiştir.*

*Nitel araştırmaların temel özellikleri arasında verilerin çözümlenmesinin veri toplama sürecinde devam etmesi gelmektedir (Mertler, 2006). Toplanan verilerin anlamlandırılmasına odaklanılır. Verilerde görülenler belirlenir ve araştırma sürecinin ana temaları ve eğilimler ortaya çıkar. Bu çalışma, araştırmanın ilerideki veri toplama ve çözümleme sürecini de etkileyebilmektedir (Cavkaytar, 2009). Bu amaçla, haftalık*

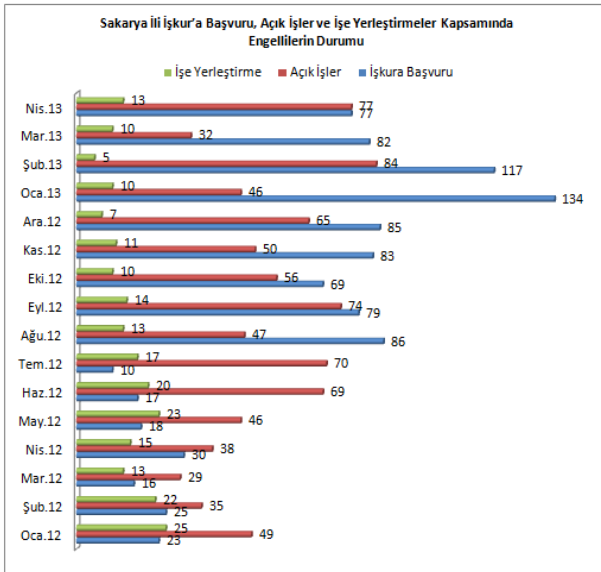
olarak toplanan veriler, araştırma sürecinde araştırmacı tarafından çözümlenmiştir ve belli aralıklarla araştırmacı tarafından belirlenen geçerlik komitesi ile gözden geçirilerek uygulama sürecinde ortaya çıkan sorunlar, bu sorunların kaynakları ve çözüm önerileri ele alınmıştır. Araştırmada gözlem, görüşme, günlük, saha notu, dokümanlar, toplantı tutanakları ve süreç ürünleri veri toplama tekniklerini oluşturmaktadır. Veri toplama süresince; Sakarya İş Ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) , Sakarya Valiliği, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası (SATSO), Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (MARKA), Sakarya Mesleki Eğitim Merkezi, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) kuruluşlarından elden doküman toplamak suretiyle veri toplanmıştır.

Ayrıca; Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Devlet Personel Başkanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı (KOSGEB) kuruluşlarının web sitelerinden doküman elde etmek suretiyle veri toplanmıştır. Web sitelerindeki bilgilerden iş gücü piyasa analizinde kullanılacak veriler (analiz çalışması soruları dikkate alınarak seçilen veriler) kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan veriler çalışma sorularına yanıt olacak şekilde sınıflandırılmış ve grafik ve tablolara dönüştürülmüştür. Grafik ve tablolar yorumlanarak analiz tamamlanmıştır.

## BULGULAR

### Sakarya İline Yönelik Engelliler İçin İş Gücü Piyasa Analizi Sonuçları

#### Grafik 1 - Sakarya İli İşkur'a Başvuru, Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler Kapsamında Engellilerin Durumu



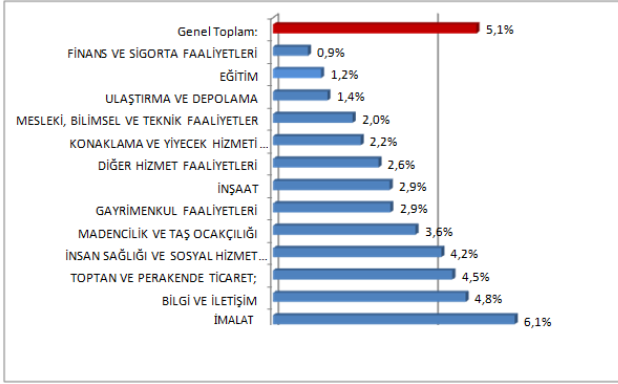
## Sakarya İli İşkur'a Başvuru, Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler Kapsamında Engellilerin Durumu Nasıl Bir Dağılım Göstermektedir?

Sakarya ili için istihdam açığı olan işlerin sayısı, iş başvurusu yapan personel adayı sayısı ve işe yerleştirilen personelin sayısı Sakarya İŞKUR'dan talep edilmiştir ve elde edilen sayılar karşılaştırılmak üzere grafiğe aktarılmıştır. 2012 ve 2013 yılları arasında Sakarya ilinde toplam 951 engelli aday iş bulmak için İŞKUR'a başvurmuştur. Sakarya il genelinde engelliler için toplam 867 açık iş bulunduğu görülmektedir. Toplamda 238 engelli işe yerleştirilmiştir.

### Sakarya İl Geneli Sektörler İtibarıyla Açık İş Oranları Nasıldır?

Sakarya ili hem engelliler, hem de normal gelişim gösteren bireyler için sektörel bazda açık iş dağılımına bakıldığında en yüksek açık iş oranının yüzde 6,1 ile "İmalat" sektöründe olduğu görülmektedir. İmalat sektörünü yüzde 4,8'lik açık iş oranı ile Bilgi ve İletişim sektörü izlemektedir.

**Grafik 2- Sakarya İl Geneli Sektörler İtibarıyla Açık İş Oranları (NACE Rev. 2'ye Göre)**



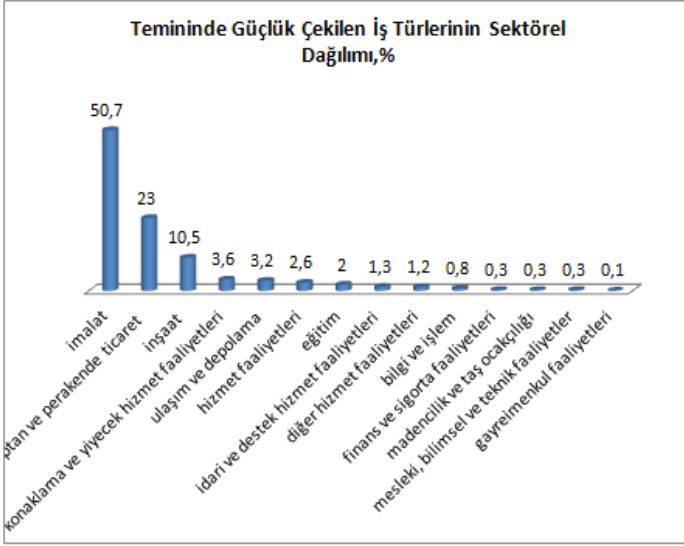
*İPTA (Sakarya İşgücü Piyasası Talep Araştırması-2012'dan alınmıştır.*

### Sakarya İlinde Personel Temininde Güçlük Çekilen İş Türleri ve Sektörel Dağılımı Nasıldır?

Sakarya il geneli açık iş istatistiklerinde en yaygın sektörün "imalat" sektörü olduğu belirlenmişti. Açık iş istatistiklerinin yanında, personel temininde güçlük çekilen iş sektörlerinin de belirlenmesi önemli görülmektedir. Temininde güçlük çekilen meslekler, işverenlerin açık işlerini istedikleri, meslek ve/veya becerilere sahip çalışanlarla dolduramamaları veya zorluk çekerek doldurmaları durumunu ifade etmektedir (Sakarya-İPA, 2012). Sakarya İŞKUR'dan elde edilen veriler ile bu sektörlerin dağılımına yer verilmiştir. Bu dağılımda yer alan sektörlerin sınıflandırılması için

Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev. 2) sınıflama sistemi kullanılmıştır.

**Grafik 3- Sakarya İlinde Personel Temininde Güçlük Çekilen İş Türlerinin Sektörel Dağılımı (NACE Rev. 2'ye Göre)**



Açık iş

İPA-2012

oranlarının dağılımında en yüksek oran "imalat" sektörüne ait olduğu belirtilmişti, temininde güçlük çekilen iş türleri dağılımında da aynı sonuç elde edilmiştir. % 50,7 oran ile temininde en büyük güçlük "imalat" sektöründe yaşanmaktadır. Bu da il'de "imalat" sektöründe istihdam açığının büyük çaplı olduğunu göstermektedir. Temininde güçlük işlere meslek bazında bakıldığında ise ilk sırayı "gaz altı kaynaklığı" almaktadır. Sıralamanın devamı Tablo 1'de gösterilmektedir.

SSK Genelgesi 16/359 gereği 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin engelli personel çalıştırma zorunluluğu vardır. Bu kapsamda Sakarya ilinde 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin belirlenmesine gereksinim duyulmuştur. Bunun için SATSO (Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası) , Sakarya İŞKUR ve MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği) ziyaret edilerek kurumlarında kayıtlı 50 ve üzeri işyerlerinin listesi talep edilmiştir. Elde edilen verilerden Sakarya ili istihdamı zorunlu işyerlerinin (engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerleri) sektörel dağılımını yansıtan grafik (grafik 4) oluşturulmuştur.

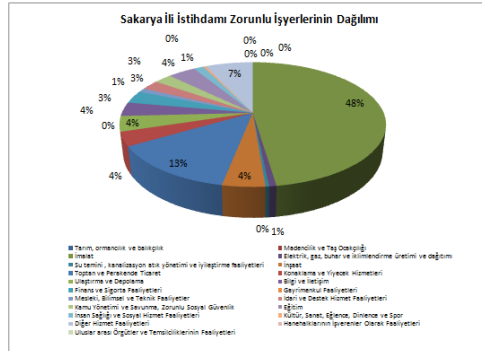
**Tablo 1- Sakarya İli Personel Temininde Güçlük Çekilen Meslekler (2013)**

Meslekler	10-49 İstihdamlı İşyerleri	50-249 İstihdamlı İşyerleri	250 Ve Üstü İstihdamlı İşyerleri	Toplam
Gaz Alt Kaynakçısı	26	27	103	156
Dikiş Makinesi Operatörü/Kumaş	8	55	60	123
Elektrik Ark Kaynakçısı (Elle)	0	27	80	107
Oto Boyacısı	3	15	50	68
Mobilya İmalatçısı/ Mobilyacı(Ahşap)	59	0	0	59
Mobilya Döşemecisi	7	0	20	27
Çnc Tezgah Operatörü	19	6	1	26
Mobilya Montaj İşçisi	25	0	0	25
Hemşire	0	5	15	20
Aşçı	8	9	0	17
Oto Montaj İşçisi	6	10	0	16
Beden İşçisi(Bina İnşaatı)	15	0	0	15
Elektrik Teknisyeni	9	5	1	15
Satış Elemanı(Tanıtım)	8	6	0	14
Garson(Servis Elemanı)	11	2	0	13
Kesimci(Konfeksiyon)	0	10	1	11
Ütücü	0	10	1	11
Proses İşçisi	1	9	0	10
Aşçı Yardımcısı	5	4	0	9
Makine Bakım Onarımcısı	1	5	3	9

Temininde güçlük çekilen meslekler tablosuna bakıldığında, bir çok mesleğin vasıf ve uzun süreli eğitim gerektiren meslekler olduğu görülmektedir.

### Sakarya İli İstihdamı Zorunlu İşyerlerinin (Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü Olan İşyerleri) Sektörel Dağılımları, İş Yerleri Sayısı Ve Kontenjanları Nasıl Bir Dağılım Göstermektedir?

**Grafik 4- Sakarya İli İstihdamı Zorunlu İşyerlerinin Sektörel Dağılımı (NACE Rev. 2'ye Göre)**



MÜSİAD, İŞKUR ve SATSO - 2013



Temininde güçlük çekilen meslekler ile ilgili olarak işverenler; beceri ve niteliğe sahip eleman olmaması, iş tecrübesine sahip eleman bulunmaması, çalışma ortam ve koşulların beğenilmemesi ve önerilen ücretin az bulunması sebeplerinden dolayı personel temininde güçlük çektiklerini belirtmişlerdir (Sakarya-İPA, 2012).

Bu grafikte de görüldüğü gibi, Sakarya ilinde engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinin sektörel dağılımında en yaygın sektör % 48'lik dilim ile "İmalat" sektörüdür. İmalat sektörü kapsamında yiyecek – içecek imalatı, tekstil ürünleri imalatı, gıda ürünlerinin imalatı, elektronik ürünlerin imalatı, plastik, cam, deri ve metal ürünlerin imalatı, makine ve motorlu ürünlerin imalatı gibi ürünlerin imalatını kapsamaktadır. Sakarya ili istihdamı zorunlu işyerlerinin (engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerleri) kontenjanları Tablo 2'te gösterilmektedir.

**Tablo 2- Sakarya İli İstihdamı Zorunlu Kontenjanlar  
(Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü Olan Kontenjanlar)**

Sakarya İli İstihdamı Zorunlu Kontenjanlar (Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü Olan Kontenjanlar)		
SAKARYA	Kamu	Özel
Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İş Yeri Sayısı	22	245
İşyerlerinin Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı	192	1454
İşyerlerindeki Engelli Çalışan Sayısı	186	1224
İşyerlerindeki Engelli Açık Kontenjan Sayısı	6	230
<b>Toplam</b>	<b>406</b>	<b>3153</b>

MÜSİAD, İŞKUR ve SATSO - 2013

Sakarya'da engelli çalıştırmakla yükümlü toplam 267 işyeri mevcuttur. İşyerlerinin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısı ise toplam 1646'dır. İşyerlerinde çalışan toplam engelli sayısı ise 1410'dur. Engelli açık kontenjan sayısı ise 230 kontenjan vardır. Sakarya'da engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinin sektörel dağılımlarında % 48'lik dilimle en fazla orana sahip "İmalat" sektörüdür. Bu sektörde engelli personelin çalıştırılabileceği pek çok imalat firması mevcuttur. "İmalat" sektöründe yer alan firmaların istihdam alanları açısından dağılımlarının sınıflandırılmasına gereksinim duyulmuştur. Böylelikle Sakarya ili imalat sektöründe engelli çalıştırmakla yükümlü istihdam alanlarındaki dağılım net bir şekilde görülebilmesi hedeflenmiştir.



**Tablo 3- Sakarya’da Engelliler için Açılan Kurslar (İŞKUR)**

Sakarya	İş Türü	Kurum
2008	Bilgisayar Operatörü	Sakarya Üniversitesi
2008	Bilgisayar Operatörü	Sakarya Üniversitesi
2008	Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	Sakarya Büyükşehir Belediye Bşk. (Sağlık İşl. Müd.)
2008	Grafiker	Sakarya Büyükşehir Belediye Bşk. (Sağlık İşl. Müd.)
2009	Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	Belediyeler-Adapazarı Belediye Başkanlığı
2010	Bilgisayar Operatörü	Belediyeler-Hendek Belediye Başkanlığı
2010	Bilgisayar Operatörü	Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2010	Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş	Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2010	Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2010	Temizlik Görevlisi	Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2011	Konfeksiyon İşçisi	Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü- Adapazarı
2011	Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş	Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2011	Bilgisayar Operatörü	Türkiye Beyazay Derneği
2011	Konfeksiyon İşçisi	Anadolu Sağırar Federasyonu
2011	Bilgisayar Operatörü	Türkiye Beyazay Derneği
2012	Gaz Altı Kaynakçısı	Hendek Belediye Başkanlığı
2013	Konfeksiyon İşçisi	Anadolu Engelliler Yardımlaşma Derneği Şubesi

#### *Sakarya İŞKUR*

*Sakarya’da engelliler için açılan kurslar arasında yaygın olarak bilgisayar operatörlüğü (6 tane) kursu açıldığı görülmektedir. Sakarya ili temininde güçlük çekilen meslekler sıralamasında ilk sırayı “Gaz altı kaynakçılığı” kursu aldığı belirlenmişti (Bkz. Tablo 3), bu güçlüğe çözüm olarak 2012 yılında Hendek belediyesi ve İŞKUR zihin engelliler için gaz altı kaynakçılığı kursu açılmış ve bu kurstan 31 kursiyer faydalanmıştır. Ancak bu kursiyerlerin hiç biri gaz altı kaynakçılığı alanında istihdam edilememiştir (13 Şubat 2013, Görüşme, S. 7)*

#### **Sakarya Mesleki Eğitim Merkezi Mezun Öğrencilerin İstihdam Durumları Nasıldır?**

*Sakarya Mesleki Eğitim Merkezi’nde eğitim alan zihin engelli öğrenciler için okulda açılan atölyeler arasında pul-boncuk işleri atölyesi, takı atölyesi, el sanatları atölyesi, galoş atölyesi ve ahşap atölyesi yer almaktadır. Bu atölyelerin şehrin iş gücü piyasa analizi sonuçlarına dayanarak açılmadığı belirlenmiştir. Bundan hareketle, işyeri koordinatör öğretmeni ile mesleki eğitim merkezinden mezun olan öğrencilerin iletişim bilgileri, öğrenci dosyalarından elde edilmiş ve öğrencilere telefon ile ulaşılarak halen çalışmakta oldukları işyerleri öğrenilmiştir. Son 10 yılda mezun olan 123 öğrenciden 87 öğrencinin bilgisine ulaşılmıştır. Bunların içerisinde 56 öğrenci bir istihdam alanında istihdam edilmektedir. Elde edilen bilgilere göre öğrencilerden 22’si imalat sektöründe, 1’i idari ve destek hizmetler sektöründe, 13’ü toptan ve perakende ticaret sektöründe, 1’i*

su ve kanalizasyon sektöründe, 3'ü konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyeti sektöründe, 6'sı kamu sektöründe, 3'ü kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor sektöründe, 1'i ulaştırma ve depolama sektöründe, 2'si Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe, 1'i yayıncılık faaliyetleri sektöründe, 1'i eğitim sektöründe, 2'si Diğer Hizmet Faaliyetlerinde çalıştıkları ve 31 tanesinin de işsiz olduğu tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi atölyelerde öğretilen iş türleri ile mezun öğrencilerin istihdam edildikleri iş türleri örtüşmemektedir. Daha açık bir ifade ile öğrenciler okuldaki atölyelerde öğrendikleri iş türlerine yönelik olarak istihdam edilememektedir. Bu durum, okullarda açılan atölyelerin iş gücü piyasa analizi yapılarak açılmasının gerekliliğini gözler önüne sermektedir.

### **Tekstil (Tekstil İşçisi – Paketleme ve Etiketleme)**

Bu araştırmada, mesleki eğitim merkezinde açılması planlanan atölye için imalat sektörlerinden “tekstil” sektörü çalışma alanı olarak seçilmiştir. Bunun başlıca nedeni Sakarya ili engellilere yönelik iş gücü piyasa analizi sonuçlarının Sakarya ilinde engelli çalıştırmakla yükümlü işyerleri arasında en yaygın sektörün “imalat” sektörü altında yer alan “tekstil” alt sektörü olmasıdır. Ayrıca çalışmanın yapılacağı bölge olan Marmara bölgesindeki en yaygın imalat sektörleri arasında da tekstil karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacı, açılacak atölyede tekstil alanından hangi iş türünün yapılacağına karar verme sürecinde 7 tekstil fabrikasını ziyaret etmiş fakat yalnız 2 tanesi için gözlem izni almıştır. Bu iki fabrikada yapılan gözlem ve kamera kayıtları neticesinde iş türünün tekstil-paketleme (erkek gömleği paketleme) işi olmasına karar verilmiştir. Bu kararda özellikle iş güvenliği kriterleri göz önünde bulundurularak engelli bireyler için kaza riski en düşük iş'in seçilmesine önem verilmiştir.

### **Atölyenin Kurulması**

Mesleki eğitim merkezinde açılması hedeflenen atölye girişimleri 22 Mayıs 2013 tarihinde başlatılmıştır. Araştırmacı hem okul hem de belirlenen atölye sınıfı için fiziksel veri toplamıştır. Bu veriler gözlem formuna aktarılmıştır.

### **Fotoğraf 1- 22 Mayıs 2013 atölyenin ilk görünümü**



2 katlı okulun arsa genişliği 3939 m<sup>2</sup> 'dir. Okulun giriş kapısı caddeye çıkmaktadır. Okul kapısı krem rengine boyanmış çelik yapıdadır. Atölye okulun 2. Katında yer almaktadır (22 Mayıs 2013, Fiziksel Veri, Sayfa 1-6, Satır 1-12).

Araştırmacı atölye açılmak üzere belirlenen sınıfta yaptığı gözlem neticesinde gözlem verileri oluşturmuş sınıfın fotoğraflarını çekmiştir.

Sınıf, 3,5 X 4.90 büyüklüğünde, ve 3 metre yüksekliğinde bir oda. Ardiye gibi kullanılıyormuş. İçine sıralar, ders araçları ve artık malzeme ve materyalleri doldurmuşlar. Duvarlar boyasız, sıvası dökülüyor (22 Mayıs 2013, Fiziksel veri, Sayfa 1, Satır 8-12). Bir pencere var ancak oldukça büyük. Bu çok iyi, çünkü atölyelerin aydınlık olması gerekiyor. ama sınıftaki lamba yanmıyor (22 Mayıs 2013, Fiziksel veri, Sayfa 1, Satır 8-12). Sınıf okulun diğer sınıfları ile eşit ısıdaymış. Yani ısınma problemi yokmuş (22 Mayıs 2013, Fiziksel veri, Sayfa 1, Satır 14-16). Sınıfın baştan aşağı yenilenmesi gerekiyor. Önce malzemelerin boşaltılması, sınıfın temizlenmesi, boya ve badana, elektrik ve aydınlatma sisteminin kontrol edilmesi ve gerekirse yenilenmesi ve son olarak atölye malzemelerinin yerleştirilmesi. Bir de kilidi yenilemem gerekiyor. Çilingir vs işleri... (22 Mayıs 2013, Sosyal veri, Sayfa 1, Satır 19-24).

Araştırmacı 6 Eylül 2013 tarihinde tekrar mesleki eğitim merkezine gitmiştir.

Sınıfı boyama için hazırlıkları başlattık. Açık tonda bir renk seçtik. Sınıfın taban ölçülerini aldık, hizmetli bana yardımcı oldu. 3,5 X 4,90 metre ebatlarında bir mineflo yaptıracağım. Ayrıca 1,20 X 2 metre ebatlarında da perde diktireceğim. Işıklandırmayı kontrol ettim. Aydınlatma gayet iyi. Üstelik sınıfta iki de priz var, her iki prizde çalışıyor (6 Eylül 2013, Günlük, Sayfa 34)

#### **Fotograf 2- 19 Eylül 2013 atölyenin boş hali**



Atölye okulun hizmetli personeli tarafından boşaltılmış. Temizlik malzemelerini alıp derhal temizliğe koyuldum. Atölyem pırıl pırıl oldu ama boş. Daha çok işimiz var... (19 Eylül 2013, Günlük, Sayfa 37)

13 Kasım 2013 tarihinde araştırmacı atölyenin boyanmış halini incelemiş ve zeminin fotoğraflarını çekmiştir.

Öncelikle atölye yeni boyası ile oldukça güzel görünüyordu. Yerler kötü durumda, zemin için ince mineflo kaplatmam gerekiyor (13 Kasım 2013, Günlük, Sayfa 57).

**Fotoğraf 3- Atölye zeminine mineflo kaplanmadan önceki hali 13 Kasım 2013**



Araştırmacı atölyenin kapı kilidi bozuk olduğu için yeni kilit almış ve okuldaki görevliden yardım isteyerek taktırmıştır.

**Fotoğraf 4- Atölye kapısının tamir edilmesi**

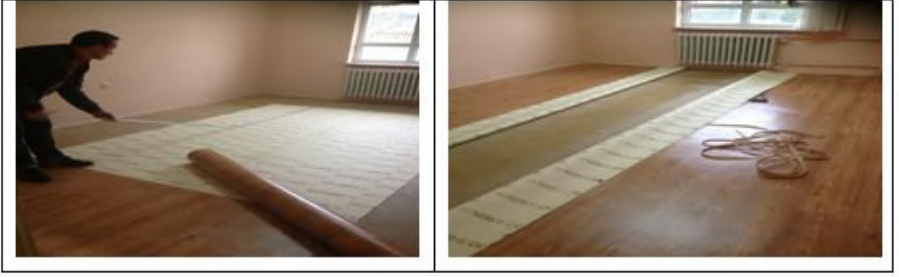


Kapının anahtar ve kilit kısmı komple değişmesi gerekiyordu, bunun için araç gereç aldım ve okuldaki hizmetli onu kapının içine yerleştirdi. (13 Kasım 2013, Günlük, Sayfa 57).

Araştırmacı 22 Kasım 2014 tarihinde atölye zeminine ince mineflo kaplatmıştır.

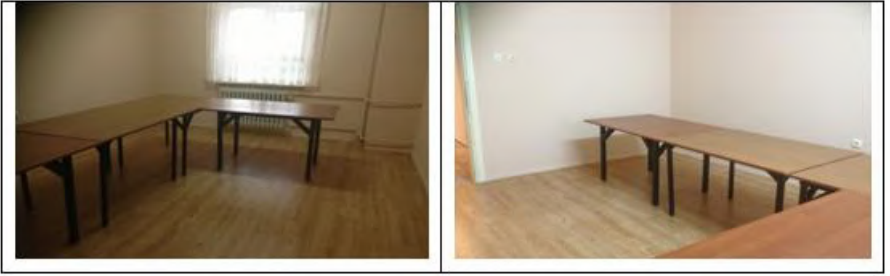
Bir saat içerisinde tüm zemine mineflo döşendi. Atölyem zemin döşemesiyle resmen aydınlandı J (22 Kasım 2013, Günlük, Sayfa, 60)

**Fotoğraf 5- atölye zeminine mineflo döşemesi yapılırken 22 Kasım 2013**



*Araştırmacı, aynı gün atölyeye masa ve sandalyeleri getirmiş ve yeniden bir ihtiyaçlar listesi hazırlamıştır.*

**Fotoğraf 6- Masaların yerleştirilmesi 22 Kasım 2013**



*Aynı gün araştırmacı atölyede kullanılmak üzere gerekli olan dolap siparişlerini de vermiştir.*

*Ardından sınıf için dolap siparişi verdim. İstedğim türdeki dolapları üretici kişiye anlattım. O da bana bu türde üç dolabın fiyatını söyledi. Üstelik yapıp getirecekler ve yerleştirecekler. Ne güzel J Atölye tamamlanmak üzere (22 Kasım 2013, Günlük, Sayfa, 60).*

*Araştırmacı 4 Aralık 2013 tarihinde masaların üzerine ince sünger ve örtü kaplatmıştır.*

*Bugün mesleki eğitim merkezinde ilk iş olarak üç tane son sınıf öğrencimden destek olarak atölyeye çıktık. Orada öncelikle masaları ve pencereleri sildik ve temizledik (4 Aralık 2013, Günlük, Sayfa, 63) Yanımda götürdüğüm 6 metrelik 1 cm kalınlığında süngeri dört masa için 4 eşit parçaya keserek böldük. Sonra masaların üzerine örttük (4 Aralık 2013, Günlük, Sayfa, 63)*

**Fotoğraf 7- Masalara ince sünger kaplanması 4 Aralık 2013**





*Araştırmacı komite üyelerine atölye açma konusunda gelinen aşamayı açıklamıştır.*

*Bir taraftan atölye kurma çalışmaları devam ediyor. Atölye için dolap siparişlerini verdim, Ben masalar için ütüleme kolaylığı için sünger götürdüm bugün süngerleri kapladık üzerine kumaş örtülerini serdim. Tabureler ayarlanacak. Büyük oranda hazır. (4 Aralık 2013, Geçerlik Komitesi Toplantı Tutanağı, Sayfa 6)*

*Araştırmacının sipariş ettiği dolaplar okula getirilmiş ve okul hizmetlileri tarafından atölyeye yerleştirilmiştir.*

***Fotoğraf 8- Siparişi verilen dolapların yerleştirilmesi***



*Sipariş vermiş olduğum dolaplar gelmiş ve atölyeme yerleştirmişler. Dolaplar tam olarak istediğim gibi yapmışlar (25 Aralık 2013, Günlük, Sayfa ,70)*

***Fotoğraf 9- Siparişi verilen dolapların yerleştirilmesi***





15 Ocak 2014 Tarihinde de paketleme malzemeleri araştırmacı tarafından atölyeye getirtilmiştir.

**Fotoğraf 10- Paketleme malzemelerinin yerleştirilmesi**



Araştırma sürecinde öğretim-öğrenme sürecinin kayıt altına alınması için kullanılacak olan Tübitak tarafından temin edilen kamera sınıfın pencere kenar köşesine yerleştirilmiştir. 31 Mart 2014 Tarihinde okul yönetimi tarafından atölye dolapları depreme karşı duvara sabitlenmiştir.

**Fotoğraf 11- Tübitak tarafından temin edilen kameranın yerleştirilmesi ve Okul yönetimi tarafından dolapların depreme karşı duvara sabitlenmesi**





**Fotoğraf 12- Atölyede öğrencilerle yürütülen çalışmalar 21 şubat 2014 - 24 mart 2014**



**Fotoğraf 13- Atölyede öğrencilerle yürütülen çalışmalar 3 nisan 2014- 14 Nisan 2014**

### **Sonuç ve Tartışma**

*Sakarya ili iş gücü piyasası açısından engellilerin durumuna bakıldığında İŞKUR'a başvuru ve açık iş sayıları birbirine paralel olmakla birlikte işe yerleştirilen engelli sayıları açık farkla düşüktür. Ülkemizde engelli nüfusun istihdama katılma oranı % 21,71 iken Amerika birleşik devletlerinde bu oran % 33.5'tir ve aktif iş arayan engelli oranı % 10.8 olarak belirtilmiştir (Disability Status Report- United States). Ülkelerin gelişmişlik düzeyinde engelli istihdamı bir gelişmişlik göstergesi olarak görülmektedir.*

*Sakarya il geneli sektörler itibarıyla açık iş oranları incelenmiş ve en yüksek açık iş oranına sahip sektör "imalat" sektörü olduğu görülmüştür. Sakarya ili istihdamı zorunlu sektörel dağılımlarında da en yüksek yaygınlık oranına sahip sektör "imalat" sektörü olarak belirlenmiştir. Sakarya'da engelli çalıştırmakla yükümlü toplam 267 işyeri mevcuttur. İşyerlerinin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısı ise toplam 1646'dır. Sektörel dağılımda en yaygın sektörün belirlenmesi, bu sektöre yönelik iş gücü planlama çalışmalarına ışık tutması açısından önemli görülmektedir. İmalat sektöründe yer alan firmaların istihdam alanları açısından dağılımlarına*

*bakıldığında ise “imalat” sektörleri arasında en yaygın sektör “tekstil” sektörüdür. Sakarya’da engelli çalıştırmakla yükümlü tekstil firmalarının sayısının 22 olduğu belirlenmiştir. Amerika birleşik devletleri engellilere yönelik işgücü istihdam analizi raporlarına göre engellilerin istihdam edilebildiği çalışma alanları arasında en yaygın çalışma alanı % 32,6 oranı ile yönetim alanı , bu alanı takiben 20.0 oranı ile hizmet sektörüdür. Ülkemizde ilk sırada yer alan “üretim” sektörü % 15.1 oran ile Amerika Birleşik Devletlerinde üçüncü sırada yer almaktadır. Engellilere yönelik istihdam olanaklarının % 97.0 oranı tarım dışı istihdam alanlarında yer almaktadır (Bureau of Lanor Statistic, 2014). Brault (2013) ’ın yaptığı araştırmaya göre de engellilerin istihdam edildiği en yaygın meslek alanı hizmetli ve inşaat temizlikçiliği olarak ilk sırada yer almaktadır. Bunu takiben şoförlük ikinci sırada en yaygın meslek ve kasiyerlik üçüncü sırada yer almaktadır.*

*Sakarya İŞKUR tarafından açılan engellilere yönelik kursların tür ve sayıları incelenmiştir. Sakarya ilinde engellilere yönelik olarak 2012 yılında toplam 8 kurs açılmış, 2013 yılında ise 2 kurs açılmıştır. Bu kurslardan toplam 83 engelli birey faydalanmıştır. Sakarya mesleki eğitim merkezi mezun öğrencilerin istihdam durumları incelenmiştir. Son 10 yılda mezun olan 123 öğrenciden 87 öğrencinin bilgisine ulaşılmıştır. Bunların içerisinde yalnızca 56 öğrenci bir istihdam alanında istihdam edilmektedir. Öğrenciler okuldaki atölyelerde öğrendikleri iş türlerine yönelik olarak istihdam edilememektedir. Bu araştırmada, mesleki eğitim merkezinde açılması planlanan atölye için imalat sektörlerinden “tekstil” sektörü çalışma alanı olarak seçilmiştir. Atölyede öğretilmesi hedeflenen iş türü olarak “tekstil-paketleme işi” seçilmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde de % 11 yaygınlık oranı ile paketleme işçiliği en yaygın meslekler arasında 18. Sırada yer almaktadır (Brault, 2013). Ülkemizde paketleme işçiliğine yönelik olarak mesleki eğitim merkezinde tekstil-paketleme atölyesi açma süreci gerçekleştirilmiş ve bu süreç betimlenmiştir.*

## Kaynakça

- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., Yılmaz, Z. (2004), *Türkiye korumalı işyerleri araştırmaları*, *Öz-Veri Dergisi*, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1(2), 153- 375.
- Aydınonat, N. E. (2012) *Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları*, *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu*.
- Başar-Coşgun, M. (2010). *Özel gereksinimi olan bireylerin okul hayatından iş hayatına geçiş becerilerinin anne-baba görüşlerine göre belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Brault, M. (2013). *Disability Statistics from the U.S. Census Bureau in 2013/2014*. U.S. , Department of Commerce, Economics and Statistics Administration. United States Census Bureau.
- Bureau of Lanor Statistic, Erişim Tarihi: 11. 09 2014 , <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Cavkaytar, S. (2009). *Dengeli okuma yazma yaklaşımının türkçe öğretiminde uygulanması: İlköğretim 5. sınıfta bir eylem araştırması*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Costello, P.J.M. (2007). *Action research*. New York: Continuum.
- Çetinkaya E. (2012). *Sakarya İşgücü Piyasası Analiz Çalışması*. Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü: Sakarya.
- Doğan, H. (1983). *Mesleki ve teknik eğitimin ilkeleri ve gelişmesi*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16(1).
- Disability Status Report - United States*, Erişim Tarihi: 11.09.2014
- Eren, A. (2010) *Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Grundtvig 2. Öğrenme Ortaklığı *Engelli Bireylerin İşgücü Piyasasına Katılım Sistemleri Proje Raporu* (2007).
- Gündoğdu, A. (2010) *Bir İlköğretim Okulu Ve İş Okulunda Çalışan Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Zihin Engelli Bireylerin İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, S. (2007). *Gelişimsel Yetersizliği Olan Bireylere Okuldan İşe Geçiş Becerilerinin Kazandırılmasına İlişkin Öğretmenlerin Ve Yöneticilerin Görüşleri*, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7( 2), 54-7.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.*
- Johnson, A.P. (2005). *A Short Guide To Action Research. United States of America: Pearson.*
- Köksal, A. (2010). *Türkiye’de Engelli İstihdamı Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Mertler, C.A. (2006). *Action Research: Teachers As Researchers In The Classroom. London: Sage publication.*
- Meşhur, H.F. (2004), *Engellilerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi, Öz-Veri Dergisi, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1(2), 153-375.*
- Özdemir, S. (2008). *Türkiye’de Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylere Meslek Edindirme Ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren Ve Veli Görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Toplu, A. (2009). *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Yılmaz, Z. (2004). *Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler, Öz-Veri Dergisi, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1(2), 153-375.*



# ÖZEL GEREKSİNİMİ OLAN BİREYLER İÇİN YETİŞKİNLİK HİZMETLERİ: Türkiye Örneği

Atilla CAVKAYTAR\*

Ali KAYA\*\*

*Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü\**  
*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Arifiye Yetişkin Zihin Engelliler Bakım  
ve Rehabilitasyon Merkezi\*\**

## Giriş

*Okul ya da gençlik döneminden yetişkinliğe geçiş tüm bireylerin hayatlarında bazı güçlükleri yaşamalarına neden olabilir (Stewart, 2009). Geçiş döneminde olan bireyi etkileyen sorunlar özel gereksinimi olan bireyin ailesini de etkileyebilir ve bu durum özel gereksinimi olan öğrencinin özel eğitim sisteminden yetişkinliğe geçişinde tipik olarak yaşanan bir sorundur (Blacher, 2001). Ülkemizde özel gereksinimi olan bireylere hizmet sunmak amacıyla kurulan çok sayıda kurum, kuruluş ve teşebbüs bulunmakla birlikte sunulan hizmetler henüz özel gereksinimi olan bireyin yetişkinlik dönemini bütün alanlarda desteklemekten uzaktır.*

*Milli Eğitim bakanlığı bünyesinde 2012-2013 eğitim-öğretim yılında 220.649 özel gereksinimi olan çocuk örgün özel eğitim hizmetlerinden faydalanmıştır fakat 20'li yaşların başından sonra özel gereksinimi olan bireylerin yararlanabilecekleri bir örgün eğitim kurumu bulunmamaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2014 Mart Ayı istatistiklerine göre 431,798 özel gereksinimi olan birey evde bakım ödemesi almakta ve 6.304 özel gereksinimi olan birey Engelli ve Yaşlı Hizmetleri'ne bağlı 87 bakım ve rehabilitasyon merkezinde yaşamına devam etmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014).*

## Çalışmanın Amacı

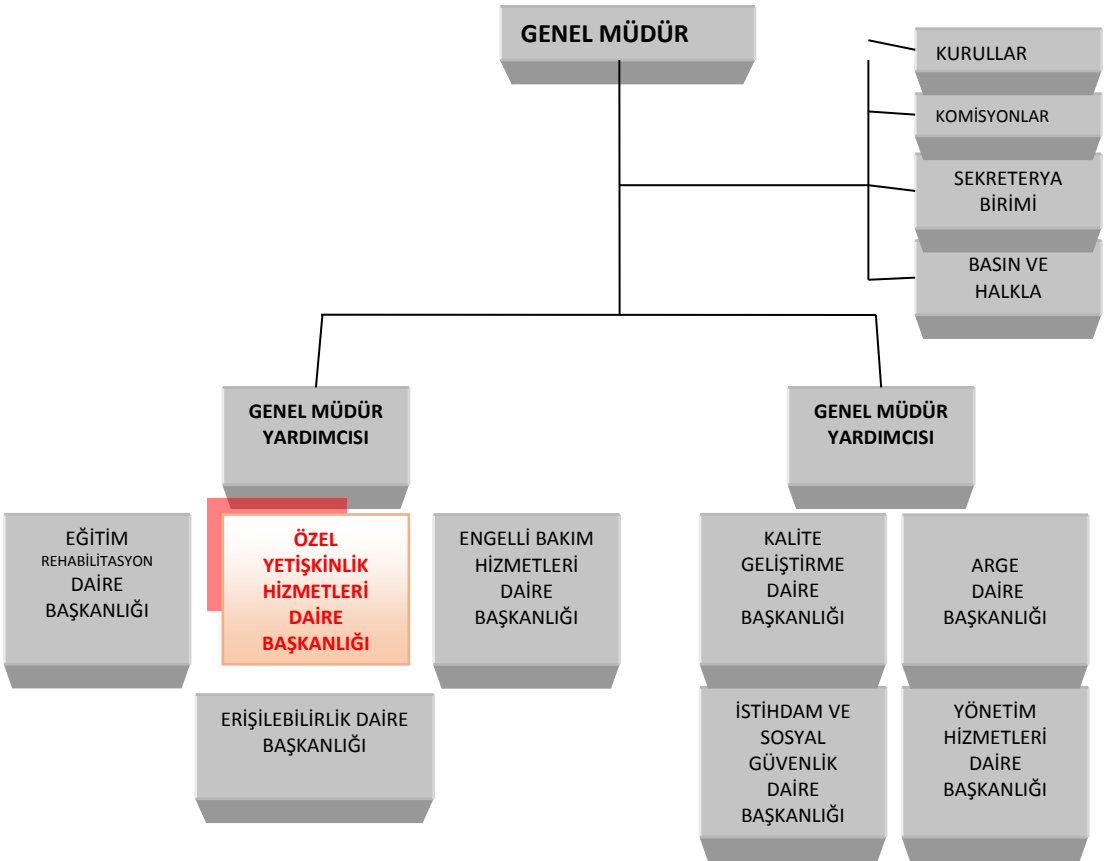
*Yukarıda belirtilen istatistiklerden de anlaşılacağı üzere ASP Bakanlığı hem daha fazla sayıda özel gereksinimi olan bireye hitap etmekte hem de özel gereksinimi olan bireye sadece hayatının bir bölümünde değil bütün yaşamını kapsayıcı hizmetler sunabilmektedir. Bu nedenle ülkemizde oluşturulacak “Özel Yetişkinlik Hizmetleri Birimi” ASP Bakanlığı bünyesinde oluşturulmalıdır.*

## Kurumsal Yapı

*ASP Bakanlığı mevcut idari teşkilat yapısında özel gereksinimi olan bireylere Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü aracılığıyla bakım, rehabilitasyon, barınma ve maddi destek hizmetleri sunmaktadır. İlgili*

*müdürlük hem engelli bireylere hem de yaşlı bireylere hizmet vermektedir. Yaşlı ve engelli bireylerin ihtiyaçları her ne kadar benzerlik gösterse de birçok durumda farklılaşabilmektedir. Gerontoloji ve engelli gereksinimleri farklı uzmanlık alanlarıdır. Bu nedenle çeşitli yetersizliklere sahip bireylere daha nitelikli hizmet sunulabilmesi için ASP Bakanlığı “Özel Gereksinimliler Genel Müdürlüğü” adı altında sadece engelli birey ve ilişkili konularla ilgilenen bir genel müdürlük oluşturmaktadır. Altta oluşturulması önerilen genel müdürlüğün ana başlıklar halinde teşkilat şeması sunulmuştur.*

**Tablo 1. Özel Gereksinimliler Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması**



*Yukarıda bulunan tabloda da görülebileceği üzere Eğitim ve Rehabilitasyon Dairesi Başkanlığı, Engelli Bakım Hizmetleri Daire*



*Başkanlığı ve Erişebilirlik Daire Başkanlığı ASP Bakanlığında bulunan daire başkanlıklarıdır. Bu daire başkanlıklarına Özel Yetişkinlik Hizmetleri Daire Başkanlığı biriminin eklenmesiyle hem yetişkin hem de yetişkinliğe geçiş döneminde bulunan engellilerin yaşam kalitelerinin artırılacağı düşünülmektedir.*

*Özel Yetişkinlik Hizmetleri biriminin merkezde Özel Gereksinimliler Genel Müdürlüğü bünyesinde taşrada ise Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine bağlı olarak hizmet sunması planlanmaktadır.*

### **Hizmet Türleri**

*Özel Yetişkinlik Hizmetleri Birimi Merkezde Özel Yetişkinlik Hizmetleri Daire Başkanlığı taşrada Özel Yetişkinlik Birimi olarak adlandırılmıştır ve engellilerin yaşam kalitelerinin artırılması için aşağıda sıralanan çalışmaların yürütülmesi planlanmaktadır.*

- **Bireysel Geçiş Planı**
- **Mesleki Planlama**
- **Yaşam Planı (Bakım – Koruma – Gözetim)**
- **Serbest Zaman Etkinlikleri**
- **Aile Rehberliği**
- **Maddi Destek**

**1. Bireysel Geçiş Planı:** *Geçiş planı özel gereksinimi olan öğrencinin kendisine, ailesine, arkadaşlarına ve hatta okul personeline yol gösterecek bir süreç ve üründür. Aynı zamanda öğrenci ve öğretmen arasında devam eden bir iletişimdir (Doyle, 2000). Bu nedenle bireysel geçiş planı oluşturulurken ASP Bakanlığı Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmalıdır. Özel gereksinimi olan bir birey okuldan ayrılıp iş hayatıyla karşılaştığında yeni bir takım güçlüklerle mutlaka karşılaşacaktır. Okulun ona sunduğu güven verici ve rahat ortam gerekli hizmet sağlayıcılarla iyi bir plan doğrultusunda iş hayatında da sunulmalıdır (Gerber, 2014). Bireysel geçişin planlaması, özel gereksinimi olan bireyin bir eğitim veya ortam düzenlemesine geçerken tıpkı bireysel eğitim planı geliştirmede olduğu gibi ekibin oluşturulmasını, bireyin işlevde bulunma düzeyini, uzun ve kısa dönemli amaçları, geçiş etkinliklerinin yürütülmesini ve değerlendirilmesini kapsar (Gürsel, 2005).*

*BGP ekibi oluşturulmalı ve bu ekipte ASP Bakanlığı temsilcisi, MEB temsilcisi, destek personel (psikolog, fizyoterapist, dil ve konuşma terapisti vb.) öğrenci ve aile bulunmalıdır. Öğrencisinin BGP yapılırken mutlaka 15 yaşından önce başlanmalı ve gerekli olan diğer kurumlarla da işbirliği yapılmalıdır. Öğrenci için bireysel geçiş toplantıları yapılmalı ve bu toplantılarda var olan performans düzeyi belirlenmeli, kısa ve uzun dönemli amaçlar oluşturularak geçiş planlanmalıdır.*

*Yetişkin Hizmetlerinin bireysel geçiş planındaki görevleri aşağıda sıralanmıştır.*

- *Özel gereksinimli öğrenci için bireysel eğitim planı toplantılarına temsilci atanır.*
- *Atanan temsilci öğrenci yeterliliklerini belirler ve öğrenciye program konusunda tavsiyeler verir.*
- *Özel gereksinimi olan öğrenci için uygun olan program ve hizmetleri doğrulanır.*
- *Bireysel geçiş planı doğrultusunda özel gereksinimli öğrenci ve ailesi için gerekli olan dokümanları tamamlar.*
- *Öğrenci ve ailesine uygun program için gerekli olan kaynağı oluşturur.*
- *Okuldaki uzmanlar ve okul sonrası tercih edilen hizmet sağlayıcıları ile işbirliği ve gerekli ayarlamaları yapar.*
- *Özel gereksinimi olan öğrencinin programına göre arzulanan istihdam ya da teknik okul sürecini başlatır.*
- *Okul personeli, aile ve öğrenciye ek değerlendirme araçları konusunda bilgi verir (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2006).*

**2. Mesleki Planlama:** *Öğrencinin BGP'ında yer alan değerlendirmesine göre Özel Yetişkinlik Birimi tarafından kendisine uygun istihdam olanağının sağlanmasıdır. Mesleki planlamanın içerisine aşağıda sunulan hizmet başlıkları dahil edilebilir.*

- *Mesleki rehabilitasyon hizmetleri*
- *Mesleki rehberlik sunma*
- *Özel meslek eğitimleri*
- *İşe yerleşenlerin izlenmesi*
- *İşitme yetersizliği olan bireyler için tercüman programlar*
- *Görme yetersizliği olan bireyler için okuma programları*
- *Yetersizliği olan bireylerin iş ulaşımı*
- *Süpervizörlük-mentörlük hizmetleri*
- *Rehabilitasyon teknolojileri (araç sağlama)*
- *Destekli istihdam hizmetleri*
- *İşe yerleştirme hizmetleri*

*Nitelikli bir geçiş desteği sağlamak; iş verenler ve sorumlu hizmet sunanlarla yakın ilişkiler içinde olup özel gereksinimli bireyi sürece her zaman dahil etmeyi gerektirir (Vraşmaş, 2011). Mesleki planlama yapılırken ülke ve iş koşulları göz önüne alınarak güncel iş listeleri oluşturulmalı ve özel gereksinimi olan bireyler yeterlilikleri ve başvuru zamanlarına göre*

*sıralamaya dahil edilmelidir. Bu sıralamadaki yaklaşık bekleme süresi hem engelli hem de ailesine bildirilmelidir.*

**3. Yaşam Plan (Bakım, Gözetim, Koruma): Yetişkinlik dönemine adım atmış özel**

*gereksinimi olan bireyin okul sonrasındaki yaşamının ayrıntılı olarak planlanmasıdır. Özel gereksinimi olan öğrencileri, yetişkin yaşama geçişte sadece akademik anlamda hazırlamak yeterli değildir. Bağımsız yaşamayı başarabilmeleri için kendini yönetme davranışlarında, akademik becerilerde, yasal hakları temel düzeyde anlamada başarılı olmaları ve en önemlisi bağımsız yaşam becerilerini (ev işleri, alışveriş, ulaşım vb.) gerçekleştirebilmeleri büyük önem taşımaktadır. Özel Yetişkinler Biriminde görevli danışman/meslek elemanı engellinin yaşamını organize edecek planı oluşturur, izler ve değerlendirir.*

*Sullivan ve Knutson (2000) özel gereksinimi olan bireylerin normal gelişim gösteren akranlarından 4 kat daha fazla kötü muameleye maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmacılar ABD’de gerçekleştirdikleri çalışmalarında, elektronik okul kayıtları, polis veri tabanı ve yetiştirme yurdu teftiş heyeti kayıtları üzerinde ayrıntılı inceleme yapmışlardır. Bu inceleme sonucunda, özel gereksinimi olmayan çocuklarda kötü muameleye maruz kalma oranı % 9 iken, özel gereksinimi olan çocuklar için bu oranın % 31 olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Aktaran: Kepenekçi ve Baydık, 2009). Bu değerlendirmeden de görüleceği üzere özel gereksinimi olan bireylerin yaşamları boyunca profesyonel olarak bakımı, korunması ve gözetilmesi gerekmektedir. Thorin ve Irvin (1992) çalışmalarında ailelerin çocuklarının yetişkin döneminde barınma ihtiyaçlarını düşündüklerini ve bunun ailenin stres düzeyini artıran bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Bakım, koruma ve uzman bir gözetim hizmeti için ilgili personel aileden yoksun özel gereksinimi olan bireyin barınma gereksinimi özel ya da kamuya ait bakım ve rehabilitasyon merkezinde ya da umut evinde sürdürmesini sağlayabilir.*

**4. Serbest Zaman Etkinlikleri: Birçok uzman yetişkinlik yaşamında egzersiz, serbest**

*zaman etkinlikleri ve sağlıklı yaşam aktivitelerinin önemini vurgulamaktadır. Özel gereksinimi olan öğrenciye bu tip etkinliklerin önemi ve farkındalığı yetişkinliğe geçişi öncesinde kazandırılmalıdır. Ayrıca özel eğitim sisteminden mezun olmadan önce bu öğrencilere toplumla bütünleşik olarak katılabilecekleri boş zaman etkinlikleri bu etkinliklere yönelik destekler ve seçenekler sunulmalıdır. Yetişkinlik döneminde ise Özel Yetişkinlik Hizmetleri Birimi özel gereksinimi olan birey için etkinlikler organize etmeli ve bireyin ilgisine göre bu etkinlikleri planlamalıdır.*

*Moon (1994) özel gereksinimli bireyler için hazırlanacak etkinliklerdeki önemli öğeleri şu şekilde sıralamıştır.*

- Boş zamanları eğlenceli hale getirmek,
- Seçenekler sunmak,
- Yaşa uygunluk,
- Aile katılımı,
- Rekreatif düzenlemeler için profesyonel destek,
- Rekreatif becerileri geliştirmek için boş zaman eğitimi,
- Fiziksel zindelik ve motor becerilere odaklanmak,
- Akran iletişimine odaklanmak.

Özel Yetişkinlik Hizmetleri tarafından planlanan serbest zaman etkinlikleri ev içi ve ev dışı etkinlikler olarak gruplandırılmalı ve üstte belirtilen kriterlere dikkat edilmelidir.

**5. Aile Rehberliği:** Hayatlarının büyük kısmını ailelerine bağımlı olarak geçiren özel gereksinimi olan bireyler için aile, her şey demektir. Dolayısıyla bu bireylerin yeni bir yaşama geçiş süreçlerinde ailelerin aktif rol alması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle yetişkinlik döneminde özel gereksinimi olan bireyin ailesine rehberlik edilmesi ve doğru yönlendirilmesi önemlidir. Bu yönlendirmeleri yapılırken aşağıdaki maddeler dikkate alınmalıdır.

- Güven oluşturmak
- Bilinçlendirmek
- Rehberlik eden sorular sormak
- Bilgi sağlamak
- Destek ve güven sağlamak
- Aile kaynaklarını tanımalarına yardım etmek
- Desteklerin kaynaklarına ulaşımı sağlamak (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2006).

**6. Maddi Destek:** Yetişkinlik döneminde özel gereksinimi olan birey ve ailesinin yaşam

kalitesinin artırılmasının yollarından birisi de maddi olarak desteklenmeleridir. Mevcut durumda yetişkin engelliler ve aileleri 2022 sayılı yasaya bağlı engelli maaşı ve evde bakım ödemesi maaşı alabilmektedirler. Bu yardımlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ve ASP İl Müdürlükleri ile yürütülmektedir. Yetişkin Hizmetleri Biriminin kurulması ile özel gereksinimi olan yetişkinlere verilecek bütün maddi destekler tek elde toplanmış ve hız kazanmış olacaktır.

## **Personel**

“Özel Yetişkinlik Hizmetleri” adında bir daire başkanlığı kurulduğunda ülkemizde 400.000 civarında engelli birey ve bu bireylerin ailelerine hizmet sunacağı düşünülmektedir. Bu hizmetin sunulabilmesi için hem merkezde hem de taşrada nitelikli personele ihtiyaç duyulmaktadır.

Görevlendirilecek meslek elemanları üniversitelerin özel eğitim, psikolojik danışmanlık - rehberlik, psikoloji, sosyal hizmet ve sosyoloji lisans bölümü mezunları arasından belirlenir. Meslek elemanları özel gereksinimi olan yetişkinlere yönelik olarak bireysel geçiş planı, mesleki planlama, yaşam planı, serbest zaman etkinlikleri, aile rehberliği ve maddi destek gibi konuları yürütürler.

### **Uygulamalar**

Özel Yetişkinlik Hizmetlerinde görevli meslek elemanları çeşitli uygulamalar yaparak özel gereksinimi olan yetişkinlerin yaşam kalitelerinin artırılmasına katkıda bulunabilirler. Bu uygulamalar ev ziyaretleri, iş yeri ziyaretleri, aile toplantıları, serbest zaman etkinlikleri şeklinde sıralanabilir.

- a) *Ev Ziyaretleri:* Özel Yetişkinlik Hizmetleri tarafından görevlendirilen meslek elemanları özel gereksinimi bulunan birey ve ailesine düzenli ziyaretlerde bulunur. Bu ziyaretler esnasında hem bireye hem de ailesine engellilik alanındaki son gelişmeleri aktarır, ailenin özel sorunlarını dinler ve çözüm geliştirmelerine yardımcı olur.
- b) *İş Yeri Ziyaretleri:* Meslek elemanı ve özel gereksinimi olan birey bireysel geçiş planı doğrultusunda bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olan mesleklerin icra edildiği iş yerlerine ziyaretlerde bulunurlar.
- c) *Aile Toplantıları:* Meslek elemanı tarafından özel gereksinimi olan bireylerin ailelerinin katılabilecekleri, sorunlarını paylaşabilecekleri ve birbirlerinden destek alabilecekleri buluşmalar organize edilir.
- d) *Serbest Zaman Etkinlikleri:* Özel gereksinimi olan bireyin yalnız ya da diğer bireylerle katılabileceği ev içi ve toplumsal etkinlikler meslek elemanı tarafından koordine edilir.

### **Yasal Düzenlemeler**

Özel Yetişkin Hizmetlerinin görevlerinden biri de özel gereksinimi olan yetişkinlerin hayatlarını kolaylaştıracak yasa, yönetmelik ve genelgeler hazırlamak ve yayınlamaktır. Bu amaç doğrultusunda henüz ülkemizde olmayan aşağıda belirtilen düzenlemeler yapılabilir.

- Her bir özel gereksinimi olan birey için “Engelli Destek Uzmanı/Danışmanı” yasal düzenlemesi yapıp görevlendirilebilir.
- Özel gereksinimi olan bireyin her türlü ihmal ve istismarını önleyici yasalar çıkartılabilir; ihmal – istismar durumunda güncel durumdan daha profesyonel ve sistematik ilerleyen bir süreç planlanabilir.

- Halk eğitim merkezleri ve özel teşebbüslerce açılacak kurslarda özel gereksinimi olan bireyin başvurusu ve devamının sağlanması durumunda kurs verene maddi teşvik verilebilir.
- Özel gereksinimi olan bireyin ulaşımına yönelik olarak giderleri ASP Bakanlığı bütçesinden karşılanmak üzere taksi hizmeti verilebilir.
- İlgili yasal düzenleme ile hali hazırda var olan devlet tiyatrolarına ücretsiz giriş özel sinemaları içerisine alacak şekilde genişletilebilir.

## Sonuç

Son on yılda ülkemizde engelli ve engellilik konusunda toplumsal farkındalık gerek özel teşebbüs gerekse kamu tarafından yapılan çalışmalarla yükselme göstermektedir. Fakat gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında ülkemizdeki engellilerin yaşam kaliteleri ve gelişmiş ülkelerde yaşayan engellilerin yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışmada ülkemizin özellikleri gözetilerek gelişmiş ülkelerdekine örneklerine benzer bir engelli yetişkin hizmet modelinin tasarımı yapılmıştır. Böyle bir modelin ülkemizde işler hala getirilmesi ile yetişkin ve yetişkinliğe geçiş döneminde olan özel gereksinimi olan birey ve ailesinin tüm alanlarda desteklenerek yaşam kalitelerinin artırılacağı öngörülmektedir.

## Kaynakça

- Blacher, J. (2001). *Transition to adulthood: Mental reterdation, families, and culture. American Journal on Mental Reterdation*, 106, 173-188.
- Doyle, M. B. (2000). *Transition Plans for Students with Disabilities. Educational Leadership*, 58(1), 46-48.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2013). *Engelli Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler [Elektronik Sürüm]*. Ankara: ASP Bakanlığı.
- Gerber, P. (t.y.). *Transition to Work: Helping Teens Prepare for Typical Employer Questions*. Erişim: 23 Mart 2014, <http://www.greatschools.org/special-education/health/873-transition-planning-for-students-with-ieps.gs>
- Gürsel, O. (2005). *Bireyselleştirilmiş Eğitim Programlarının Geliştirilmesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kepekçi, K.Y., Baydık, B. (2009). *Zihin Engelliler Öğretmen Adaylarının Çocuk Haklarına İlişkin Tutumları*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42(1), 329-350.

- Moon, M.S. (1994). The case for inclusive school and community resreation. In M.S. Monn (Ed.), Making school and community recreation fun for everyone:Places and ways to inegrate (pp.1-13). Baltimore: Paul Brookes.*
- Steere, D. E., Rose, E. Ve Cavaiuolo, D. (2006). Growing up: Transition to adult life for students with disabilities. Needham Heights: Allyn & Bacon.*
- Stewart, D. (2009). Transition to adult services for young people with disabilities: current evidence to guide future research. Develomental Medicine&Child Neurology, 51,169-173.*
- Vraşmaş, E. ve Vraşmaş, T. (2011). Transition from school to work at young people with disabilities. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 33, 433-437.*





## OVERVIEW ON EDUCATION, EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY FOR DISABLED PERSONS IN GERMANY

Moira Kettner, German Embassy, Ankara

### Özet

*Almanya'da, 2013 yılında hazırlanan Federal Hükümet Raporu'na göre; Almanya'da 7 milyon kişi ağır özürlü olarak Kabul edilmekte ve 17 milyon kişi ise gündelik hayatlarında bir sağlık bozukluğu ve kronik hastalıkla yaşamak zorunda oldukları saptanmıştır. Yani Almanya'da her dört kişiden biri hafif veya ağır engelli sınıfına dahildir. Bu engelli nüfusun tamamı üzerinde gerekli ve yeterli düzenlemeler yapılarak hizmet götürüldüğünü söylemek zordur. Ancak bu engelli nüfusun küçük bir kısmı bu bazı desteklerden yararlanmaktadır.*

*“Hiç kimse sakatlığı nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulamaz” bu hüküm Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının 3. Maddesinde yer almaktadır. yer almaktadır. Bu hükümle insanların eşitliği ve fırsat eşitliği güvence altına alınarak engelli olsun olmasın tüm vatandaşların fırsat eşitliği çerçevesinde hertür faaliyete ve çalışmaya katılım hakkı tanınmıştır.*

*Bu çalışmada Almanya'da engellilere yönelik ilkeler, eğitim, istihdam ve sosyal güvenlik alanlarındaki çalışmalar ve faaliyetler hakkında sunum yapılacaktır.*

### Introduce

*In Germany, according to the 2013 Federal Government Report on Participation with regard to the circumstances of persons with impairments, over 7 million people are considered severely disabled and around 17 million people over 18 years of age live with a health impairment or chronic illness that affects their everyday lives. That is one in every four men and women. So, when we talk about disabled persons in Germany, it becomes clear that the regulations we have to support and enable them are not regulations that cover only a small minority of the population but indeed a considerable part of it.*

*'No person shall be disfavoured because of disability'. This anti-discrimination provision is contained in Article 3 of the Basic Law for the Federal Republic of Germany. Equality and promotion of equal opportunities to enable self-determined participation in society by people who are disabled or at risk of becoming disabled are therefore central to the German government's disability policy. In the following presentation I shall*

*elaborate on how these principles are implemented in the fields of education, employment and social security.*

### **Education:**

*In Germany, legislation on education is not done at the federal level, but at the level of the “Bundesländer”. So, there is not one German system of special needs education, but 16 different ones. Still, some basic aspects apply everywhere in Germany:*

*For example, every child is entitled and obliged to attend school. This also includes children with severe and severest disabilities. The schooling ratio of disabled children is therefore almost 100% - absence from school is only admitted during an acute illness and/or for a limited period of time.*

*Germany has quite a long history of special education and special schools – going back as far as the 19<sup>th</sup> century. For a long time segregated education was considered the best education opportunity for disabled children, providing them an environment with special learning and teaching materials, small classes and specially trained teachers.*

*However, in the last decades the system of special schooling has been questioned worldwide and also in Germany as the segregation in schools also supports the segregation in social and work life and thus hinders the inclusion of disabled persons into our society. So, currently, in Germany both options – special and inclusive education – exist, but with a clear tendency to extent inclusive education. Here, the challenge is of course how to fully transfer the knowledge and experience of our special schools and their staff to regular schools. It is obvious that inclusive education does not mean that you simply put a disabled student in a class with “normal students”. It sometimes remains a challenge for parents, schools and bureaucracy to ensure the best possible support due to limited financial public resources.*

*In regards to the curriculum, depending upon the type and the severity of a disability, disabled students in both regular and special schools are taught according to the general school curriculum leading them to regular school graduation certificates or they follow special curricula leading to special graduation certificates, which is the case e.g. for intellectually disabled students. In addition to the regular subjects, however, depending upon the type of disability disabled students get extra training in individually needed skills, e.g. independent orientation for visually impaired etc.*

*To give some figures: In the academic year 2011/2012 6,4% of all school students were regarded to have special needs, 4,8% of all students attended special schools.*

*Special legislation and regulations for disabled students during their school life, but also during their university career: According to German university laws, universities have to make sure that students with disabilities do not face any discrimination during their studies. This implies that they are not only treated like everybody else, but that they receive special assistance and support wherever necessary to compensate their impairments.*

*Different from the school situation, however, university classes are not taught in small groups but you may have several hundreds of students in one class. Therefore, technical devices become more important, e.g. laptops with special software and Braille add-ons.*

*According to university laws, a student with a disability also has the right that a curriculum is adapted to his or her special needs if necessary. A disabled student may be granted more time to write an exam or a thesis, he or she may receive an assistant to read texts or get some extra time to finish his or her studies in general. These necessary adaptations due to a disability have to be negotiated individually as every disabled person has different needs and impairments.*

*As studying in Germany often enough implies that you leave your family and move to a new place, quite some universities offer specially adapted housing opportunities for disabled students as well as guidance in regards to mobility training, care facilities and further assistance.*

*Again, financing these additional needs is an important issue to tackle. Most of the disabled students in Germany cannot afford to pay for the assistance by themselves. Similar to the support they could apply for during school life, health insurance and different schemes of social security can take over the extra costs of a university career. It should be mentioned, however, that this generally applies only for the first educational career and not for second-chance education paths.*

*Also, almost all universities in Germany nowadays have assistance centres for disabled students that provide profound assistance – also in regards to awareness raising towards non-disabled university staff and fellow students.*

## **Employment**

*Participation in work is one of the core areas of German policy for persons with disabilities. Finding work and a job, as well as maintaining employability, are major prerequisites for successful participation by persons with disabilities in the life of society. There are state provisions at legislative level and below legislative level to regulate this participation.*

*To give you some examples: When filling job vacancies, it is obligatory for the employer to check if a severely disabled person can be employed (section 81 of Book IX of the Social Code).*

*When employing disabled persons, employers may apply for subsidies from the integration offices of the Bundesländer (section 102 of Book IX of the Social Code) for the barrier-free design of workplaces and assistance to accompany work. Furthermore, there are statutory compensations for disadvantages such as integration allowances, allowances for probationary employment and internships which employers can receive where they employ persons with disabilities (section 34 of Book IX of the Social Code).*

*The promotion of the participation of persons with disabilities on the labour market is also served by the now long-standing system of the obligation to employ and the compensatory levy: All public and private-sector employers with 20 or more employees are required to have a 5 percent quota for severely disabled persons (section 71 of Book IX of the Social Code). A compensatory levy must be paid for each mandatory place not assigned according to the quota. The amount of the levy depends upon the number of the mandatory places already filled. Thus, the levy is meant to be an incentive for employers. The funds accrued from the levy are used to cover the costs of the services provided to disabled persons by the integration offices and employment offices.*

*Special dismissal protection also exists for persons with severe disabilities (sections 85 et seqq. of Book IX of the Social Code).*

*Employment for persons especially with intellectual disabilities is supported in special sheltered workplaces also. There are currently about 700 workshops for 280.000 persons with disabilities in Germany. The workshops offer an employment opportunity to people who because of the nature or severity of their disability cannot (yet) be employed on the general labour market. Recognized workshops for persons with disabilities are to be preferentially taken into account when awarding public contracts (section 141 of Book IX of the Social Code).*

*The above schemes are having a positive effect and have helped to increase the employment rate from 4.0 percent (2003) to 4.6 percent (2012). Public employers are particularly aware of their obligation to employ persons with severe disabilities. Here, the rate increased from 5.4 percent (2003) to 6.6 percent (2012). Labour force participation rate for both women men with impairments stands at 58 percent.*

*Despite all compensation for disadvantages, persons with disabilities frequently find it more difficult than persons without disabilities to find and hold down a job. People with impairments are more likely to work part-time*

*and receive a lower hourly rate of pay compared to the not-impaired peers. They are also more likely to work below their level of qualification.*

*The Federal Government has hence created initiatives and programmes in this field to improve the participation of persons with disabilities in training and at work:*

*With the “Inclusion initiative”, the Federal Government will be providing an additional Euro 100 million for the promotion of training and employment of persons with severe disabilities. In cooperation with the Bundesländer, industry and benefit institutions,*

- 4,000 additional jobs are to be created for persons with severe disabilities over 50;*
- until 2013 for up to 10,000 pupils with special needs get counselling*
- 1,300 training places in recognised training professions will be created on the general labour market for juveniles with a severe disability.*
- by 2013 the advice skills in the chambers (chambers of trade and industry and craft chambers and agricultural chambers) in inclusion-related matters should be enhanced.*

*The Länder are also taking part by means of a large number of projects and programmes in the integration of persons with disabilities on the labour market.*

## **Social Security**

*All people in Germany who cannot support themselves on their own strength or from primary support have a right to needs-dependent, tax-funded social benefits because of need of assistance.*

*For persons in need of assistance who are not able to be in gainful employment, social assistance in accordance with the Book XII of the Social Code provides benefits to ensure a dignified subsistence. Assistance towards living expenses comprises the living expenses needs (standard needs) as well as the cost of appropriate accommodation, including heating costs. Additionally, for special needs which cannot be covered by the standard rate benefit so-called additional needs may be paid for.*

*Persons in need of assistance who have reached the age of 18, but not of 65, and who have suffered complete and permanent loss of earning capacity solely because of illness or disability, are entitled to receive basic security benefits. The amount and scope of the benefits correspond to assistance towards living expenses. A core element of basic security benefits is that – unlike in the case of assistance towards living expenses – the income of the*

*applicants' children or parents is not taken into account if their total annual income is not more than Euro 100,000.*

*Persons with disabilities whose gainful employment has been reduced to a degree which is relevant under pension law can receive a pension for loss of earning capacity from the statutory pensions insurance. Such pensions are paid – regardless of age – if a person is no longer able to engage in gainful employment for at least six hours per day (pension because of partial loss of earning capacity) or for three hours per day (pension because of complete loss of earning capacity) under the conditions of the general labour market as a result of a health-related reduction in gainful employability.*

*The possibility exists in old age for persons with severe disabilities to draw an early unreduced pension.*

## **Conclusion**

*Germany aims to eliminate specific barriers and burdens for persons with disabilities in all sectors. As a general rule, this support is not regarded as a welfare tool but as a tool to guarantee the active participation of a disabled person in society which is a basic right for everybody.*

*To the utmost possible extent, the decision about what support is needed and how it is implemented is taken in close cooperation with the disabled citizen.*

*Decisions by the government and/or the parliaments tackling disability policies are usually taken in close cooperation with civil organizations of and for persons with disabilities.*

*By doing so, Germany tries to implement the UN Convention on the Rights of Persons with Disability to the best amount possible – our civil society will always point at those issues and topics where improvement is still needed.*

# ENGELLİLERİN HAKLARI İLE İLGİLİ BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KONVANSİYONU ÇERÇEVESİNDE İSTİHDAM KALİTESİ VE ENGELLİ KİŞİLERİN İŞ HAYATINA DAHİL EDİLMESİ

Miguel Angel Cabra de Luna

*İspanya Ulusal Körler Organizasyonu Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi*

## 1. Giriş

*Gelir getiren bir işte çalışma, insan hayatının bağlı olduğu başlıca eksenlerden biridir. Kişilerin, geçinebilmek ve kendilerini idame edebilmek için çalışmaya ihtiyaçları vardır ve çalışmak aynı zamanda bir üretim ve zenginlik faktörüdür. Ancak işler, iş hayatının serbest sisteminde, eşit değil eşitsiz bir şekilde dağıtılmaktadır. Eğitim, sınıf, cinsiyet veya yaştan kaynaklı veya iş bulma veya çalışmaya devam etme fırsatlarını etkileyen herhangi bir yetersizlikten kaynaklanan sebepler mevcuttur.*

*İnsanların çalışma hayatında tarihsel olarak var olan bu eşitsizlik eğilimini düzeltmek kamu politikaları ve hukuki düzenlemelerin görevi olup, önce anayasalarda, sonra uluslar arası anlaşmalarda ve son olarak hükümetlerin ve kamu idarelerinin icraatlarında bu irade ortaya konmalıdır. Ancak toplum ve kişiler siyasi ve hukuki prensipleri uygulamaz ise bunların hiç biri etkili olmayacaktır. Buna sosyal taahhüt denir ve en az siyasi irade ve hukuk kadar önemlidir.*

*İş piyasasında ve gelir getiren bir işe girme konusunda engellilerin yaşadığı zorluklar eşit muameleyi resmi olarak teminat altına alan hukuki düzenlemelerden değil, bunların üretim sektörüne yeterince empoze edilmemesinden ve iş dünyasında faaliyet gösteren unsurlar tarafından az kabul görmesinden kaynaklanmaktadır.*

*“Kanunların etkinliği” ibaresi ile, birbirleri ile ilişkili olmakla beraber farklı fikirlere atıfta bulunulur (Oliver-Lalana: 2008). Her bir kanun türüne göre farklı kombinasyon ve oranlarda ortaya çıkabilen en az altı büyük etkinlik değişkeninden bahsetmek gerekir: riayet, uygulama, eylem, etkinlik, yetkinlik ve yeterlilik. Böylelikle, bir kanun, normalsal içeriğinin sosyal olarak gerçekleştirilmesini temin eden uygun uygulama ve icra mekanizmaları olmadığında “gerçek” etkilere karşı olan, sadece “sembolik” amaçlar sergilemektedir. Bu durumda, mevzuat temel olarak belli değer ve amaçların kamusal olarak belirlenmesi ve ortaya konmasından ibaret ifadesel bir işlev yerine getirmektedir.*

## 2. Resmi eşitlik ve gerçekteki eşitsizlik

*Anayasal model ile hak ve özgürlükler gerçeği arasında, hukuki güçlerin resmi olarak tanınması ve bunların imkanlarının hayata geçirilmesindeki zorluk arasındaki mesafe ile kendisini gösteren bir ayrılık vardır. Hukuki olarak tanınan bir şeyi fiilen gerçekleştirmenin, bizzat Anayasaya aykırı sebeplerden dolayı, imkansızlığı sıklıkla gözlenmektedir (García Herrera: 2003, 2004).*

*Engelli kişilerin haklarıyla ilgili düzenlemelerde kaydedilen ilerlemeleri incelediğimizde, ileri bir düzeye ulaşıldığını söyleyebiliriz. 1931 tarihli İspanyol Anayasası'nın ikinci maddesinde İspanyolların yasalar önünde eşit olduğu prensibi yer almaktaydı ve Franco diktatörlüğünün sona ermesinin ardından, 35 yıldan uzun bir zaman önce, 14. maddeyle yeniden dâhil edildi. Yürürlükteki anayasa hükmü eşitlik ilkesini daha güncel ve zengin kılmaktadır zira doğum, ırk, cinsiyet, din, görüş veya herhangi başka kişisel şart veya durumdan kaynaklı her türlü ayrımcılığa yönelik yasak getirmekte ve kamu güçlerini özgürlük ve eşitlik prensiplerinin tam olarak uygulanmasını engelleyecek veya zorlaştıracak engelleri ortadan kaldırmakla, tüm vatandaşların siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal hayata katılımını kolaylaştırmakla (madde 9.2) ve aynı zamanda vatandaş olarak tüm haklarından faydalanmaları için topluluğumuza karşı bir entegrasyon ve destek politikası yürütmekle (madde 49) yükümlü kılmaktadır. Yani, İspanyol Anayasası engelli kişilerin haklarının teminatı ve kucaklayıcı bir vizyon tesis etmektedir.*

*Bunun neticesinde, engellilerin sosyal entegrasyonu kanunu (LISMI), topluluğumuzun korunmasında nitel bir değişiklik getirmiştir. LISMI'nin uygulanması, şirketlerde istihdam rezervi kotası, istihdam ve mesleki formasyon teşvikleri ve iş yerlerinde istihdam yaratılması ve korunması için yardımlar vasıtasıyla istihdam ve istihdamı koruma alanlarında engelli kişilerin hayatında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Çalışma Bakanlığı ile İspanyol Engelli Kişilerin Temsilcileri Komitesi (CERMI) tarafından temsil edilen dernek hareketi arasında, engellilerin istihdam fırsatlarını iyileştirmek amacıyla 1997 ve 2002 Anlaşmalarının ve 2008 – 2012 Engelli Kişilerin İstihdamı Global Aksiyon Stratejisinin imzalanmasını teşvik etmiştir.*

*LISMI'nin onaylanmasının üzerinden geçen yirmi yıl sonunda, engelli kişilere fırsat eşitliği, ayrımcılığın sona ermesi ve evrensel erişilirlilik kanununun (LIONDAU) onaylanmasıyla önemli ilerlemeler kaydedildi. Bununla birlikte, belirleyici ilerleme Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Konvansiyonu'nun (BMEHK) 13 Aralık 2006 tarihinde onaylanması ile yaşandı. Konvansiyon ülkemizde 3 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bir diğer önemli gelişme ise, engellilerin hakları ve sosyal entegrasyonu*



*Genel Kanununun (TRLGD) yeniden yazılan metnine temel kanunların dahil edilmesidir.*

### **3. Konvansiyon ve Çalışma**

*CDPD multidisipliner olup, metinde çalışma hayatı da unutulmamıştır. Bir taraftan erişim konusundaki haklar ele alınırken, şart eşitliğinin “iş yerlerini” de kapsadığı hatırlatılmaktadır (madde 9.1.b CDPD). Dolayısıyla özel veya kamu iş yerlerindeki şartlar erişim hakkından muaf tutulmamaktadır.*

*Konvansiyon, 27. maddede “iş ve istihdam” konusunu kapsamlı olarak ele almakta olup ana unsurları şu şekilde özetlenebilir:*

- Engelli bireylerin diğerleriyle eşit şartlarda çalışma hakkı.*
- Bir alanda özgür bir şekilde seçilmiş veya kabul edilmiş bir iş vasıtasıyla hayatını kazanma fırsatına ve engelli bireyler için açık, kapsayıcı ve erişilebilir bir iş ortamına sahip olma hakkı.*
- Çalışırken engelli hale gelmiş kişiler için de dahil olmak üzere çalışma hakkı. Bu son kısım bilhassa önemlidir zira işçilere engelli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam etme hakkı sağlamaktadır.*

*Bu haklar altında bir dizi tedbir de alınmıştır:*

- a) Eleme, sözleşme, istihdam, istihdamın devamlılığı, terfi ve sağlıklı ve güvenli çalışma şartları da dahil olmak üzere istihdamın her aşamasında engellilik nedeniyle ayrımcılığın yasaklanması.*
- b) Diğerleriyle aynı şartlarda, eşit ve uygun çalışma şartlarında, özellikle aynı kategorideki işlerde fırsat ve kazanç eşitliği sağlanarak, sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarında ve taciz ve tahkire karşı korunarak, engelli kişilerin haklarının korunması.*
- c) Engelli bireylerin, diğerleriyle aynı şartlarda iş ve sendikal haklarını kullanabilmelerinin temin edilmesi.*
- d) Engelli kişilerin genel teknik ve mesleki oryantasyon ve mesleki yerleştirme ve formasyon programlarına etkin erişiminin sağlanması.*
- e) İş hayatında engelli bireylerin istihdam ve terfi fırsatlarının teşvik edilmesi ve iş arama, işe girme, çalışmaya devam edebilme ve işe geri dönmeleri için desteklenmesi.*
- f) Engelli bireylerin ticari girişimlerinin, kendi işlerini, kendi şirketlerini ve kooperatiflerini kurmalarının teşvik edilmesi.*
- g) Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmesi.*

h) Engelli bireylerin, eylem planları, girişimler ve diğer tedbirleri içerebilecek uygun politikalar ve önlemlerle engelli kişilerin özel sektörde istihdamının teşvik edilmesi.

i) İşyerinde engelli kişiler için uygun ayarlamalar yapılmasının sağlanması.

j) Engellilerin iş piyasasında tecrübe kazanmalarının teşvik edilmesi.

k) Engelli bireylere yönelik mesleki ve profesyonel rehabilitasyon, işin muhafaza edilmesi ve işe yeniden dönüş programlarının teşvik edilmesi.

*Bu hakların genel olarak pozitif Hukukumuzda ele alındığı iddia edilebilir. Ancak, uygulanması tatmin edici olmaktan çok uzaktır. Bunun en iyi kanıtı, ülkemizde Konvansiyonun uygulanmasını takip etmek üzere görevlendirilmiş bağımsız kuruluş sıfatıyla CERMI Delegasyonu tarafından Konvansiyon için hazırlanan raporlardır. 2012 yılına ait raporda şöyle denmektedir:*

*Formasyon ve istihdam konusunda işitme ve işitme ve görme engelli kişilerin dezavantajlarını hafifletecek “pozitif önlemler” alınmalıdır. Halihazırda, bilhassa özel kuruluşlar tarafından verilenler olmak üzere, bir çok eğitici kursun, tercüman olmadığından, işaret dilini kullanan işitme engelliler için elverişli olmadığı gözlenmektedir. Aynı zamanda, Devlet’in eşit muamele ve ayrımcılık yapmama genel prensipleri doğrultusunda, iş yerleri ve iş yerlerine erişim için “makul düzenleme” tedbirleri alınması gerekmektedir.*

### **3. Engelli kişilerin istihdam durumu ile ilgili teşhis**

*Resmi olarak kaydedilen tüm bu ilerlemelere karşın, çalışma hakkını tatmin etme açısından, sonuçların yaratılan tüm beklentileri karşıladığını söylememiz mümkün değildir.*

*2012 yılında (Ulusal İstatistik Enstitüsü – İNE. Çalışma: Engelli kişilerin istihdamı) 531.600’ü çalışmakta veya aktif olarak iş aramakta olan, 16-64 yaşları arasında, en az %33 olmak üzere bir engele sahip kişi sayısını 1.450.800 olarak kaydetmiştir. 44 yaşın üzerinde %30,7’ye, kadınların durumunda %33,4’e düşen bu yetersiz aktiflik oranı (%36,6), engelsiz kişilerin %77’i bulan aktiflik oranı ile açık bir şekilde çelişmektedir. 2009 yılında 36,2% olan bu oran dört basamaklık bir artış göstermiş, engelsiz kişilerininki ise 1,5 puan gerilemiştir.*

*2012 yılında, iş sahibi engelli kişi sayısı (iş arayanlar hariç) 355.500 olmuştur. İstihdam oranı %24,5 olmuş, engeli olmayan kişilerin ortalamasınının 30 puandan fazla altına düşmüştür. Öte yandan, analiz edilen dört yılda istihdam oranı düşmüş, engeli olmayan kişiler için de benzer eğilim gözlenmiştir.*

*İşsiz engelli kişi sayısı 2012 yılında 176.100 olarak kaydedilmiştir. Bu grup için işsizlik oranı, engeli olmayan grubunkini 6,2 puan geçmiştir. 2009 – 2012 dönemi söz konusu oranda bir artış gözlenmiş, son yılda bu artış iyice belirginleşmiştir.*

*Engelli çalışanların kamu hizmetlerinde işe alınma verileri 2013 yılında bariz bir iyileşme göstermiştir. Söz konusu yılda toplam 69.648 engelli kişi işe alınmış ve bu da 2012 yılına kıyasla %14,16'lık bir artış, 2011'e kıyasla %12,18'lik bir artış sağlamıştır. Özel istihdam merkezlerinde (CEE) engelli kişilerin işe alınması oranı 2013 yılında 2012 yılına göre çok daha yüksek bir artış sergilemiştir (%18,85).*

*Maluliyeti olan ve olmayan kişiler arasındaki incelenen istatistiğin ışığında, neredeyse dört milyon kişinin daha işsiz kalmasına yola açan İspanya'daki istihdam krizine rağmen aradaki farkın azalmadığını, zar zor aynı kaldığını ve şekilsel eşitliğin çalışma hakkı alanında gerçek eşitlik anlamına gelmediğini gördük.*

*Bu bağlamda ve bu durum karşısında, iş piyasası ile ilgili kamu politikalarından ne beklenmelidir? İş piyasasındaki yetkililerden ve hükümet görevlilerinden ne talep etmeliyiz?*

*Engelli kişilerin istihdam oranı genel ve spesifik unsurlara bağlıdır. Birincisi, bizim istihdam yaratma ve muhafaza etme kapasitemize bağlı olup makroekonomik (talep ve kredi) ve kurumsal (olmayan işgücü maliyeti ve mevzuat) faktörlere koşullu toplam elverişli istihdam hacmidir.*

*Ancak, engelli kişilere uygun istihdam miktarında, bir işveren bir engelliye işe alma kararı verdiğinde caydırıcı rol oynayan başka bir çok faktör (bariyer) etkili olmaktadır. Bunlar arasından üç tanesi şunlardır: kapasitesi, verimliliği ve sağlığıyla ilgili yanlış algılara dayalı önyargılar. İkinci olarak, CDPD'den kaynaklanan zorunluluklara rağmen, daha önce de bahsedildiği üzere, işyerlerinin eksiklikleri veya yeteri kadar uyumlu hale getirilmemesi. Ve son olarak, daha ciddi engeli olan kişilerin aldığı sosyal yardım ve emekli maaşı ile gelir getiren faaliyetler arasındaki uyumla ilgili düzenlemenin etkisi.*

*Karma bir faktör (engelli kişilerle ilgili genel ve spesifik) de eğitim ve istihdam için kalifiyelik konularındaki açıktır. Eğitim konusundaki boşluk, uç noktalardadır. Ulusal İstatistik Kurumu'nun engelli kişilerin eğitimi konulu anketine göre en büyük eşitsizlik ilk ve yüksek öğrenimde yaşanmakta: çalışma yaşındaki engellilerin %18,8inin sadece ilköğretim diploması varken, bu oran engeli olmayan kişilerde sadece %9,5. 16 ve 64 yaş arasındaki engelli kişilerin %27,7sinin yükseköğrenim diploması varken, bu oran engeli olmayan kişilerde %39,7. Bir işe girmek veya bir işte çalışmaya devam edebilmek için eğitimin önemli bir unsur olduğu çok iyi bilinmektedir. Yüksek öğrenim görmüş engelli bireylerin işsizlik oranı ortalamasının %50*

daha altındadır ve 2008 ve 2011 yılları arasında istihdam krizinden en az etkilenen gruptur.

Dolayısıyla, makul bir politikanın bu unsurları göz önüne alması gerekmektedir. İlk olarak, istihdam yaratmanın şartı olan büyümenin temelindeki makroekonomik unsur. İkinci olarak, gerek işe alımlara gerek özel teşebbüslere gerekse mevcut işin korunmasına verilecek teşviklerle istihdamdaki eşitsizliği azaltmanın teşvik edilmesi.

## 5. İşe alımlara verilen teşvik

Şirketlerin hesabına Sosyal Sigortalar primlerinde yapılacak indirimler, işe alımlara verilen teşvik kapsamındadır. Bu indirimler, işe alınacak kişinin engelli olması durumunda, 43/2006 sayı ve 29 Aralık tarihli büyüme ve istihdamın iyileştirilmesi yasasında (LCE) düzenlenmektedir. Söz konusu indirimler, kontratın süresiz olması veya istihdam teşviki kontratı modeli çatısında yapılması şartına bağlıdır. İstihdam teşviki kontratlarının süresiz kontrata dönüştürülmesi de indirim sağlamaktadır. Bu geçici kontrat modeli engelli kişilere mahsus olup LCE'nin birinci ek hükmünde düzenlenmektedir ve özelliği süresinin bir ila üç yıl arasında olması ve İşçi Tüzüğü'nün (ET) 15. maddesinde düzenlenen belli süreli kontratlarda olduğu gibi, şirketin bunu kullanması için bir sebep göstermesi ve kanıtlanması gerekmemesidir. İndirimin miktarı engelin derecesine (%65'ten itibaren), engelin türüne (entelektüel engel, zihinsel hastalık ve beyin felci), yaş (45 yaş üzeri) ve cinsiyete (işe alınan kişinin kadın olması) göre artmakta ve aylık 291 Euro (geçici istihdam teşviki kontratı için) ile 525 Euro (45 yaşın üzerinde, engel derecesi en az %65 olan veya beyin felci, entelektüel engel veya zihinsel hastalığı olup %33 engel derecesi olan bir işçi ile yapılan kontrat için) arasında değişmektedir. Bu miktarlar brüt maaşın değişken bir yüzdesini temsil etmektedir ama, daha yüksek maaşlar hariç, sıklıkla %100'e yaklaşmaktadır. Bu indirimlerin bir avantajı, miktarının yanı sıra, kontratın yürürlükte kaldığı tüm süre boyunca süresiz olarak devam etmesi ve tam gün veya yarı zamanlı kontratlara uygulanabilmesidir. Yarı zamanlı kontratlarda anlaşmaya varılan mesaiye orantılı olarak hesaplanmaktadır.

İndirimlerin yanı sıra, süresiz kontrat için her bir kontrat için 3.906 Euro'yu bulan ve işyerinin uyumlu hale getirilmesi için 900 Euro bir sübvansiyon ile Toplum Vergisi Kanununda düzenlenen vergi avantajları sağlanmaktadır.

Özel istihdam merkezlerinde, bu şirketlerin sosyal özelliğinden kaynaklı, farklı ve güçlendirilmiş bir teşvik tablosu mevcuttur. Bu tür şirketlerin çalışanlarının en az %70'inin engelli olması ve bunlarla ilgili kişisel ve sosyal düzenlemeler geliştirme zorunluluğu vardır. Engelli çalışanlar, eğitim sözleşmesi veya engelli bir kişinin istihdam teşvik kontratının dönüştürülmesi de dahil olmak üzere herhangi bir süreli veya süresiz sözleşme için, sözleşme devam ettiği süre boyunca işveren payının %100ü kadar bir indirimden faydalanır. Buna ek olarak, her bir engelli çalışan için asgari maaşın %50si

*kadar aylık maaş sübvansiyon, iş yerinin uyumlu hale getirilmesi ve mimari engellerin kaldırılması için 1.800 Euro'yu geçmeyecek bir sübvansiyon ve istihdam yaratan yatırım için 9.000 ila 12.000 Euro arası sübvansiyon sağlanır.*

*İndirimlerin, Sosyal Sigortalar prim indirimleri ve sözleşme şartlı sübvansiyonların yeterliliği konusunda bir polemik söz konusudur. Bazıları, hükümetlerin şirketlere bu şekilde yardım ederek kamu parasını savurduğunu zira işe alımların her şekilde yapılacağını düşünmektedir. Ancak yapılan değerlendirmeler, engelli kişilere verilen teşvikler konusunda bu görüşü çürütmektedir.*

*İspanyol Hükümeti Değerlendirme ve Kalite Ajansı, 2009 yılında ikramiyeler ve Sosyal Sigortalar primlerine uygulanan indirimler konusunda bir değerlendirme yapmıştır. Bu değerlendirmede, istihdam sübvansiyonu politikalarının etkinliğinin spesifik gruplara yönelik olduğunda arttığını ve gruplar tanımlanmadığında teşviklerin işe alınabilirliği yüksek veya iş bulma konusunda daha az zorluğu olan çalışanlar için kullanılmasına yol açabildiği sonucuna varılmıştır. Ulusal ve uluslararası birçok çalışma ile desteklenen söz konusu rapor, hedef kitlesi fazla geniş olduğunda ekonomik teşviklerin etkinliğini sorgulamaktadır.*

*Aynı yıl, söz konusu kuruluş engelli kişiler lehine Sosyal Sigortalar primlerine uygulanan indirim ve ikramiyeler üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, bu teşviklerin işe alım sayısını arttırma konusunda etkili olduğu ancak iyileştirilebilir olduğu sonucuna vararak aşağıdaki tavsiyelerde bulunmuştur:*

*- Aracılık ve engelliler örgütleri ve kamu istihdam hizmetlerinin işbirliği tedbirleri güçlendirilmelidir.*

*- Örneğin, %2'lik yasal rezerv kotasını iyileştirerek veya 50'den daha az çalışanı olan şirketlere de uygulayarak bu teşviklerin kullanımını desteklemek için kolektif müzakerenin mevcudiyeti güçlendirilmelidir.*

*- Yaş, cinsiyet veya engel derecesi kriterleri izlenerek engelli kişilerin özelliklerine göre indirim miktarı derecelendirilmelidir.*

*- Gerçekleştirilen çalışmanın (şirketlerle yapılan anketler aracılığıyla) gösterdiği temelden yola çıkarak, söylenenin tersine, bu indirimlerle ilgili çok sayıda veri, daha fazla engellinin işe alınmamasının sebebinin bu kişilerin verimliliği ve yetersizliği ile ilgili önyargılar olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, farkındalığın artırılması tavsiye edilmektedir.*

*- Engelli kişiler de genel nüfusla aynı istihdam oranına sahip olsalardı, 2008 yılındaki rakama (419.000) 557.000 kişi daha eklenmesi gerekirdi. Yukarıda bahsedilen çalışmanın verilerinin alındığı 2008 yılında, 100.000 engelli kişi işsiz olduğundan, artış temelde bunlardan değil, pasif olarak*

*değerlendirilenlerden kaynaklanmalıdır. Ne halihazırdaki prim, ne özel istihdam merkezleri ne de kendi işini kurma söz konusu hedefe ulaşmak için yeterli değildir. Böylece, şirketin ölçeğine veya diğer unsurlara göre kotanın yükseltilmesi ve engelli kişilerin işlerini muhafaza etmelerinin etkili bir şekilde teşvik edilmesi gibi önlemler aracılığıyla sıradan şirkette işe alımlar artırılmalıdır.*

*- Bu teşvikler işyerlerinin uyumlu hale getirilmesine yönelik yardımlarla kombine edilmelidir.*

*- Genel olarak, işverenin engelli bir çalışan adayını doğrudan tanıyarak birçok önyargısını ve bariyeri aşmasını sağlayan iş öncesi pratik gibi ek tedbirlere (ikramiyeler değil) daha çok odaklanmak gerekmektedir.*

*Sonuç olarak, özel istihdam merkezleri de dahil olmak üzere her türlü şirkette engelli kişilerin işe alımında uygulanan mevcut indirim ve yardım rejimi ve miktarı muhafaza edilmelidir.*

*Bununla birlikte, edinilen tecrübeler, işyerlerinin ve çevresinin uyumlu hale getirilmesi ve düzenlenmesi yardımlarına yeni bir bakış açısı vasıtasıyla, engelli kişileri alan şirketlere verilen desteğin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir, zira tüm bunların işe alımları teşvik etmek için kilit unsur olduğu kanaatindeyiz:*

- Şirketlerin kullanabileceği farklı tip uyarılma ve düzenleme modelleri belirleyerek.*
- Yardımı sadece şirketlerin değil, aynı zamanda çalışanların da talep ettiklerinde alabilmelerine imkan vererek.*
- Sadece yeni kontratlarda değil, aynı zamanda şirkette uzun süre çalışanlar için de yardım ederek ve böylelikle engellilerin sahip oldukları işin muhafaza edilmesini teşvik ederek.*

## **6. Serbest meslek ve özel teşebbüslere teşvik**

*Özel teşebbüs ve serbest mesleğe destek, genç yaşta işsizliğe karşı verilen mücadele ile ilişkilendirilerek 2013 yılında hükümetin bir önceliği olmuştur. Serbest meslek ve şirket kurma, engelli çalışanlar için de geçerli bir opsiyondur. İş piyasasının karmaşık sorunlarını çözecek sihirli bir değnek olmadığının bilincinde olduğumuz sürece, girişimci ruhu güçlendirmek doğru bir politikadır.*

*Engelli kişilere verilen serbest meslek ve özel teşebbüslere teşvik konusunda farklı tedbirler alınmıştır. İlk olarak, başkası için çalışan çalışanları olsa da bunlar olmadan faaliyet gösterse de, özerk çalışanlar için özel rejim (RETA) primini indirme yoluyla. Ekonomik bir faaliyet başlatan engelli özerk girişimciler, beş yıl boyunca asgari ücret priminin %50si tutarında bir indirimden faydalanırlar. 2013 yılında onaylanan iş kurma desteği kanunlarının ardından, ekonomik bir faaliyet başlatan ve bünyesinde*

*çalışanı olmayan 35 yaşın altındaki engelli özerk girişimciler, son beş yılda RETA'da olmamaları şartını yerine getirmeleri halinde, ilk 12 ay boyunca daha yüksek bir indirimden yararlanmaktadır (asgari ücretin %80i).*

*Girişimci olmak isteyenlerin aldığı işsizlik yardımı ile bağlantılı teşvikler mevcuttur. 2013 yılından itibaren, ilk defa, 30 yaşın altındakilere, ekonomik faaliyetin başlamasından itibaren 15 gün içerisinde başvurmaları halinde, kendilerine tekabül eden aylık yardımı işçi çalıştırmadıkları özerk işle maksimum 270 güne kadar, birleştirmelerine izin verilmiştir. Diğer bir tedbir de, artık klasikleşen, ekonomik faaliyete başlamadan önce talep etmesi halinde işsizlik yardımını sadece bir kereliğe mahsus olarak almasıdır ve kişinin engelli olması durumunda %100'e kadar varabilmektedir. Bunun şartı, özerk kişinin bunu, bir faaliyet başlatmak için gerekli vergiler ve ödemesi gereken RETA primleri de dahil olmak üzere, bir iş yatırımında kullanacağına belgelemesidir.*

## **7. İş alma ve iş devamlılığı karma teşviki: iş rezervi primi**

*TRLGD'nin 42. maddesi, kamu ve özel şirketleri 50 ve üstü çalışandan en az %2sinin engelli olmasıyla yükümlü kılar. İstisnai olarak, kamu hizmetlerinin alternatif tedbirler alınmasına izin vermesi halinde, şunlar bu yükümlülüğünden muaf olurlar: özel istihdam merkezleriyle veya özerk engelli kişilerle ticari veya sivil kontrat yapılması ve/veya kamu yararına bir dernek veya bu amacı güden bir vakıf ile işsiz insanların çalışma hayatına dahil olabilmeleri için yapılacak eylemlerin giderlerini karşılamak üzere para bağışında bulunma.*

*Bu primin uygulanma derecesi tatmin edici olmaktan uzaktır. Bunun miktarını belirlemek zordur zira doğrudan bir istatistik kaynağı yoktur, dolayısıyla yapılan çalışmalar şirketlerle ve özel istihdam merkezleriyle anket metodunu kullanmaktadır. Bu primin uygulanma derecesinin %0,5 ile %1,0 olduğu tahmin edilmiştir (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009), yani kanunun öngördüğü hedefin (%2) yarısını bile hiçbir durumda geçmemektedir. Diğer çalışmalar, örneğin "Şirketler ve engellilik 2011", doğrudan işe alımlarla %2nin uygulanma derecesinin %0,7 civarında olduğunu, yani şirketlerin neredeyse yarısının kotanın tamamını dolduramaları da engelli kişileri işe aldığını tahmin etmektedir. Alternatif tedbirlerin kullanılması şirketlerin %9u tarafından tercih edilmiştir ve %27si her iki formülü birleştirmiştir (doğrudan işe alım ve alternatif tedbirler).*

*Tablo hem acı hem tatlı olsa da, Çalışma ve Sosyal Sigortalar Denetimi'nin kontrolünün yoğunluğu, farkındalık tedbirleri ve sözleşme teşvikleri sayesinde, kotanın doldurulması konusunda durum iyileşiyor gibi görünmektedir. Durumun muhafaza edilmesi, bir reform gerçekleştirilmesi ve çevremizdeki diğer ülkelerin yolundan giderek yükümlü şirketlerin kadro alt sınırını yükseltmek için çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu ülkelerde genel olarak sadece orta ve büyük ölçekli şirketler ve kamu idarelerine değil*

aynı zaman küçük ölçekli şirketlere de (20 – 50 çalışan) yönelik rezerv kotası daha yüksektir.

Bir çalışmanın ortaya koyduğu gibi (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009) kota, engelli ve engelsiz kişiler arasındaki istihdam oranı farkını kapatmayı sağlamaya devam edecektir. Halihazırdaki kotaların tam olarak doldurulması, söz konusu açığı %20 ile %37 arasında kapatacaktır.

Entelektüel engelli kişileri tarafından doldurulacak %2 de dahil olmak üzere halihazırda boş pozisyonların %7'sini teşkil eden kamu idarelerindeki rezerv, örnek olması nedeniyle çok önemlidir.

## **8. İstihdamın devamlılığı teşvikleri**

Düzenlemenin engelli kişilerin erişimi ve işe alımı üzerinde etkili olması önemli ise, bu süreçleri desteklemek için, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve istihdamın devamlılığı da bir o kadar önemlidir. CDPD bu noktayı vurgulamaktadır (madde 27.1): “çalışırken engelli hale gelen kişiler için de dahil olmak üzere, çalışma hakkı korunacak ve teşvik edilecektir”.

Yazılı Hukukumuz bu konu ile ilgili haklarımızın bir listesini içermektedir:

- İşe girişte veya çalışırken doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa maruz kalmama hakkının tanınması, aynı zamanda, engel nedeniyle tacize karşı korunma (Madde 2.c) y e), 16.2 ve 17.1 ET).

- İşyerinin uyumlu hale getirilmesi ve şirketlere erişim konusundaki yükümlülüklerin düzenlenmesi (Madde 42 TRLGD).

- Engelli bir kişinin bakımı için, mesai saatinin azaltılması hakkı (madde 37.5 ET) veya toplu sözleşmelerle uzatılabilecek iki yıllık ücretsiz izin hakkı (madde 46.3 ET) gibi, uzlaşma ve engellilik hususunda yasal tedbirler.

- İşyerinin başka bir merkezinde boşta olan ve çalışanın engeli ile ilgili fiziki veya psikolojik rehabilitasyon tedavilerine daha kolay erişim sağlayan aynı mesleki grupta başka bir pozisyona geçebilmesine yönelik tedbirler (madde 40.3 Ter ET).

- İstisare döneminde veya şirkete uygulanan toplu sözleşmede bu şekilde mutabakata varılırsa, toplu işten çıkarma süreçlerince engelli kişiler lehine istihdam devamlılığı konusunda öncelik tanınması imkanı (madde 51 ET).

Düzenlemeye yönelik bu girişimler oldukça zayıf olup esaslı bir iyileştirme gerektirmektedir. Örneğin, engelli çalışanların fiziki veya psikolojik rehabilitasyon tedavilerine başvurmaları gerekebileceğinden, verimliliği düşürmeden, çalışma saatlerini uyumlu hale getirecek normlar eksiktir.



*Bu grubun düşük faaliyet oranı etkileyen faktörlerden biri de beklenmedik bir şekilde engelli hale gelen kişilerin mevcut işlerini korumaları ve iş faaliyeti ile kalıcı maluliyet aylıkları arasındaki uyumluluk veya uyumsuzluk ile ilgili normların katılığıdır.*

*2006 senesinde Fundosa Social Consulting tarafından hazırlanan “Sektörel çalışma: Beklenmedik maluliyet” isimli çalışmaya göre, ani maluliyetin özellikleri şunlardır:*

*- Anket yapılanların %44ü maluliyet sonrası işe geri dönmemişler, bu da ani maluliyetin sosyal ve iş alanında ne ölçüde bir kesinti ifade ettiğini göstermektedir.*

*- Maluliyet sonrası çalışmaya devam edenler arasında (%56), neredeyse üçte birlik bir bölüm, anket yapıldığı sırada çalışmıyorlardı.*

*- Ayrıca, maluliyet sonrası çalışmaya devam edenlerin büyük çoğunluğunda (%77) çalışma hayatına geri dönüş iş ve şirket değişikliği ile olmuştur.*

*- İş dünyasına yeniden dönme zamanları fazla önemli değildir: her dört kişiden biri altı aydan daha az bir sürede dönmüş, ancak vakaların büyük bir bölümünde istihdam kalitesi ve şartlarında bir düşüş anlamına gelmiştir: daha kötü kontratlar (daha kısa, sıklıkla alınan eğitimle uymayan kontratlar, vs)*

*Sonuç olarak, hem kamu hem de özel kuruluşlar tarafından kaynak, formasyon, bilinçlendirme ve topluluğun ihtiyaçlarına adapte olma konularına daha büyük bir yatırım gerekmektedir.*

*Yürürlükteki düzenleme, kısmi veya tam kalıcı maluliyet durumunda kalan çalışanı, dolayısıyla ani maluliyet durumunda kalanları, sadece bir iyileşme ve maluliyet öncesi çalıştığı işe benzer bir işe girme kapasitesini geri kazandığında korumaktadır. Ancak gerekli olabilecek adaptasyonlarla veya bunlar olmadan aynı şirkette farklı bir iş yapabilecek çalışanın durumunu kapsamamaktadır. Bir iyileşme teşhisinin olmadığı hallerde, tam veya kesin maluliyet beyanının, çalışanı ve işverenini bağlayan iş sözleşmesi üzerinde genellikle fesih edici etkileri vardır. Sadece kısmi kalıcı maluliyet beyan edilmesi durumunda çalışanın aynı veya kapasitesine göre başka bir pozisyonda devam etme hakkı vardır.*

*TRLGD'nin 42. maddesinden gelen hakkımıza dahil edilen, istihdam eşitliği ile ilgili 2000/78/CE sayılı Yönergenin ışığında, işverenlere, bu tedbirlerin işverene aşırı yük getirdiği durumlar haricinde, her bir somut durumun arz ettiği gereksinimler doğrultusunda, engelli kişilerin işe erişimini, işini yapmasını, mesleki olarak gelişmesini ve formasyona erişimini sağlamak amacıyla işyerini uyumlu hale getirme ve erişim kolaylığı sağlamaya yönelik*

*tedbirler almakla yükümlü kılan bir düzenleme söz konusudur ve söz konusu tedbirlerin alınmaması ayrımcılık olarak nitelendirilebilir.*

*Mevzuatımız da, “istihdamın devamlılığı” dahil olmak üzere her türlü istihdam şekli ile ilgili meselelere ilişkin maluliyet sebepli ayrımcılığı yasaklar ve “istihdamın devamlılığı ve işe geri dönme” hususunda Devleti bu insanları desteklemekle yükümlü kılan CDPD’ye tamamıyla adapte olmamıştır (madde 27.1 a) y e). Konvansiyon’un İspanya’da doğrudan uygulanması gereken bir norm olduğu, dolayısıyla hukuki yollara başvurulabileceği unutulmamalıdır.*

*Diğer her türlü kontrat gibi iş kontratının da yürürlükte olması için çalışanın hizmet verebilmesini gerektirdiği bir gerçektir ve herhangi bir sebepten dolayı bu hizmetin verilmesi mümkün olmaz ise, diğer tarafın hukuki ilişkiyi feshetme yetkisi olacaktır (Medeni Kanun, madde 1.124). Ve bu, tamamen veya kesin maluliyet durumlarında iş ilişkilerini feshetme sebebidir. Şu da bir gerçektir ki, ET’nin 2000/78/CE sayılı Yönergesi (önsözünün 17. paragrafı), ayrımcılık yapılmaması prensibini, çalışanın “bahsedilen işi yapabilmek için yeterlilik şartlarına” haiz olması şartına bağlamıştır veya Yönerge önsözünün 17. paragrafında belirtildiği gibi, “bahsedilen kadronun temel işlerini yapmak için ehil olmayan veya yeterli veya elverişli olmayan bir kişiyi bir kadroda tutmaya mecbur kılınmaz”. Ama aynı zamanda, öncelikle şirketin engelli kişilerin işlerini yapabilmeleri için makul ayarlamaları yapmakla yükümlü olduğunu, yetersizliğe karar verilmeden bütün uyumluluk tedbirlerinin tükenmiş olması gerektiğini ilave eder.*

*Dolayısıyla, yazılı hukukumuzun hükümleri ayrımcı olduğunu söyleyemeyiz ancak şüphesiz hedefe ulaşmak için gerek Avrupa Yönergesinin gerek Konvansiyonun eksiklerinin giderilmesi gerekmektedir.*

*Katımlı veya katılımsız kalıcı maluliyet aylıklarının uyumluluğu ve uyumsuzluğu ile ilgili normların da üzerinde çalışılması ve revize edilmesi gerekmektedir. Katımlı emekli aylıkları durumunda, iş faaliyetiyle limitli olarak uyumun yasal olarak var olmasına rağmen, pratikte aylığın yönetici kurum tarafından revize edilme imkanı, topluluğumuzun çalışma konusunda şevkini karan bir hukuki belirsizlik teşkil etmektedir. Ve son olarak, katılımsız aylık durumunda ise, Sosyal Sigortalar Genel Kanunu 147. maddesinin yeniden düzenlenmesinde kısmi uyum getirilmiş olsa da, müddet ve gelir alt sınırı ile sınırlandırılmış olması nedeniyle çalışan için çok cazip olmamaktadır.*

## KAYNAKÇA

- Oliver-Lalana, "Los argumentos de eficacia en el discurso parlamentario", *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 31 (2008)
- García Herrera, Miguel Ángel, "Veinticinco años de derechos sociales en la experiencia de la Constitución Española", *Revista de Derecho Político*, núms. 58-59, 2003-2004.
- Cayo Pérez Bueno, Luis y Sastre Campo, Ana (2013) *Derechos Humanos y Discapacidad, Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España 2012*, Madrid, Cinca.
- Evaluación de la políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social (2009)*, Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Ministerio de la Presidencia.
- Evaluación de la políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas con discapacidad (2009)*, Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Ministerio de la Presidencia.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio, García Serrano, Carlos y Toharia, Luis (2009), *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Madrid, Cinca.

## NORMATIVA

- CE: España, *Constitución Española*, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, págs. 29313 a 29424.
- LISMI: España, *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos*, *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de abril de 1982, núm. 103, págs. 11106 a 11112
- ET: España, *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, *Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995, núm. 75, págs. 9654 a 9688
- LIONDAU: España, *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*, *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2003, núm. 289, págs. 43187 a 43195.

*-LPAD: España, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Boletín Oficial del Estado, de 15 de diciembre de 2006, núm. 299, págs. 44142 a 44156*

*-LCE: España, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, Boletín Oficial del Estado, de 30 de diciembre de 2006, núm. 312, págs. 46586 a 46600*

*-Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Boletín Oficial del Estado, de 2 de agosto de 2011, núm. 184, págs. 87478 a 87494.*

*-Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, Boletín Oficial del Estado, de 27 de julio de 2013, núm. 179, págs. 54984 a 55039*

*-TRLGD: España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Boletín Oficial del Estado, de 3 de diciembre de 2013, núm. 289, págs. 95635 a 95673.*

*-Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, Boletín Oficial del Estado de 4 de junio de 1983, núm. 133, págs. 15548 a 15549.*

*-Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, Boletín Oficial del Estado de 20 de abril de 2005, núm. 94, págs. 13466 a 13469*

*-Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Boletín Oficial del Estado, de 17 de septiembre de 2011, núm. 224, págs. 98872 a 98879.*

## **FOR A BETTER SOCIAL PARTICIPATION: COMPETENCY BASED INCLUSIVE EDUCATION FOR CHILDREN WITH DISABILITIES- ASPIRATIONS, DIFFICULTIES AND PRACTICAL EXPERIENCES IN HUNGARY**

**Júlia NAGY (Hungary)**

*„...the healing pedagogy<sup>5</sup> is a science, notably it is unified coherent science not a bucket of arbitrarily selected facilities...”*

*(Pál Ranschburg, 1909.)*

### **Basic Data**

*The population of people with disabilities in Hungary*

*The total population of Hungary is about 10 million. Not unlike of other developed European countries, the Hungarian society is ageing, that is the proportion of the older age-groups is in rise continuously limiting the possibilities of social support systems.*

*More than 2,1 million people i.e. above 20% of the whole population has some kind of long lasting health problem. Almost half a million people from them (roughly 0,5% of total Hungarian population) declared to have some kind of deficiency, i.e. they are people living with disability (the remaining 1,6 million have some kind of long lasting disease).*

*Taking a closer look to the half million people living with disabilities we can see that the largest group is that of physical disabilities with 41,37%. The next two largest groups are living with blindness and visual impairment (13,08%) and deafness and hearing impairment (12,76%). Chart 1. shows types and prevalence of disabilities in Hungary.<sup>6</sup>*

### **Chart 1.**

*Regarding the age distribution you can see more than 50% of people living with disabilities are above the retirement age (of 60 or more) and just 40% are in active age in respect to labour market. Social policy has to take into consideration a massive need for easily accessible health care and social care for elderly people living with disabilities. Still, within the active age group there will be a need for a well planned employment policy and a wide*

---

<sup>5</sup> Terms „special education” or „special needs education” are used in English for the Hungarian „gyógypedagógia” that means in word for word translation „healing pedagogy”, transferred from German „Heilpädagogik” since the end of the 19<sup>th</sup> century .

<sup>6</sup> See more at:

[http://frtt.hu/eletkor\\_fogyatekossag\\_ksh/#sthash.8CVSoceL.dpuf](http://frtt.hu/eletkor_fogyatekossag_ksh/#sthash.8CVSoceL.dpuf)

range of possibilities for „lifelong education”. Chart 2. shows the age distribution of disabled population.<sup>7</sup>

### **Chart 2.**

*Within the active aged 15-59 years group of people with disabilities we can find employment rates less than a half compared to the same aged 'non disabled' population in both gender. As a result more than 50% percent of them live exclusively from different kinds of social financial support. There is a complex and multifactorial financial support system depending on individual working ability, family status and other circumstances. It means approximately 89–148 EUR/month. (The living wage in Hungary is 279 EUR/month in 2014.) Chart 3. shows economic activity of active aged people living with disabilities compared to 'mainstream' population.<sup>8</sup>*

### **Chart 3.**

*These data suggest a close relation between disability and poverty. Moreover, there are surveys confirming that it is a multidimensional issue of social isolation and exclusion.<sup>9</sup> Using simply the data gained from 2011 census we can also presume that „life long learning” is not equally accessible for each individuals in the Hungarian society. Some group of the people with disabilities especially who have been educated in a segregated setting may be deprived from the adequate learning possibilities and social experiences. Chart 4. shows the level of education (attainment) of population of people with disabilities compared to that of the 'mainstream' population in 2011.*

### **Chart 4.**

## **Historical Overview of „Healing Pedagogy” in Hungary**

*We can trace the beginnings of Hungarian special education practice to more than two hundred years ago, while the history of the training of special educators in Hungary looks back to 114 years. It is a remarkably instructive*

---

<sup>7</sup> See more at:

[http://frtt.hu/eletkor\\_fogyatekossag\\_ksh/#sthash.8CVSoceL.dpuf](http://frtt.hu/eletkor_fogyatekossag_ksh/#sthash.8CVSoceL.dpuf)

<sup>8</sup> See more at: <http://frtt.hu/fogyatekossag-es-betegseg-a-nepszamlalastukreben-iskolai-vegzettseg/>

<sup>9</sup>See more at: BASS, László (ed.) (2008): *Amit tudunk és amit nem... az értelmi fogyatékos emberek helyzetéről Magyarországon*. Kéznevelési Alapítvány, Budapest.

*story of how special education as a profession and a science of own has taken shape and developed amongst the first in Europe. We can also approach competency based education and the present day questions of inclusion of children with disabilities by a short overview of the 100-200 years history of „healing pedagogy” in Hungary. We shall focus on three main points in it: a) Establishing the first specialized schools for different disabilities; b) The high level training for the special educators; and c) Transition from the segregated education system to the integration (inclusion) education.*

*A) The beginnings: Special schools for children living with different disabilities*

*In the year of 1790 a Hungarian lawyer, András Cházár (1745–1816) took the very first step as a humanitarian gesture by writing public letter about the necessity of integrating the disabled people into society, and in another writing he argues for the education of deaf people. In 1802 the first institution of Hungarian special education came into existence as a result of his lasting philanthropic efforts: The Educational Home for the Deaf.*

*In the following decades other specialized institutes was established for people living with visual impairment (1825), severe intellectual disability (1875), speech impairment (1895). There were special courses organized for the professionals working in these institutions.*

*In parallel to this process of institutional differentiation another development unfolded in the field of health, social and behavioural sciences. Mátyás Éltes-Ellenbach (1873–1936) was the first Hungarian expert in psychometry and the child-centred education. He not only founded the first school for children with mild intellectual disability (in 1900), he also authored its special curriculum (in 1905) developing a system for educating the children with intellectual disability.*

*At the same time a pediatrician and neurologist, Pál Ranschburg (1870–1945) established the first Hungarian Laboratory of Special Education (1902), where complex physiological, psychological and pedagogical research was in progress under his supervision.*

*Around the turn of the century a decade of the greatest importance in the history of Hungarian special education arrived mostly because the Hungarian **Ministry** of Education and Religious Affairs was actively involved in fostering and organizing of special education institutions. They established a national council for special education and organized a nationwide system of professional supervision for the growing network of 'healing pedagogic' institutions. A professional periodical for special education– 'Healing Pedagogy' was also started.*

In the year of 1900 the **Ministry of Education and Religious Affairs** established an 'Integrated Training College for Educators of the Handicapped' that is the legal predecessor of Eötvös Loránd University Bárczi Gusztáv Faculty of Special Education. From then on, a new phase in development of Hungarian special education has begun.

#### *B) High level training for special educators*

The 'Integrated Training College' was established by integrating of many different special needs courses as a unified two-year postgradual course of 'healing pedagogy' for primary school teachers. From the very beginning it has presented a complex approach to disability, and a highly individualized treatment for children. The complexity involves an integrated general approach to disability. Pál Ranschburg formulated as a basic principle in 1909 that „...the practice in any specific branch of healing education of abnormals is permissible only for those who are versed in the entirety of this field.”<sup>10</sup> This complexity means also the integration of all the relevant approaches, theories and methodologies and results in social, behavioral and health sciences under a general theory and practice of pedagogy of special needs. Hungarian special education has been at the cutting edge of the European science of special education from its beginnings.

Besides the complexity and the focus on individualization there was a third main characteristic of the special teacher training in Hungary, that is the significance of practice. During the first two decades the training had consisted of two parts, i.e. a first year of theory and a second year of praxis, or in terms of content a first year focusing on unified, general basis of special education, and a second year focusing on one chosen type of impairment, e.g. visual impairment, hearing impairment etc. while practicing in one of the specialized institutions. The focus on practice both in teacher training and in the process of special education in itself has remained an important legacy of Hungarian special education.

From the year of 1922 the training period had been extended to 3 years, still as a postgradual course. Finally in 1928 it has changed to a regular 4 years training course under the name of „Training College for Teachers of Special Education” open for students with high school graduation also (in order to establish the necessary experience while in training they were required to attend and give lessons in primary schools).

Now after many years and so many changes both in curriculum and organization the flagship of Hungarian special teacher training functions as

---

<sup>10</sup> W. Bachmann, A. Gordosné-Szabó, Á. Lányiné-Engelmayer (1977): *Biographies of Hungarian special educators*. Schindele Verlag, Rheinstetten-Neu. p.84.



*a faculty of Eötvös Loránd University in accordance with the Bologna statement, offering undergraduate/bachelor's (BA), postgraduate/master's (MA), and doctoral (PhD) degree programmes in special needs education. After the first year of undergraduate (BA) training the student has to choose one or two of the following specializations. Optional fields of study: 1. Learning Difficulties and Disabilities; 2. Intellectual and Multiple Disabilities; 3. Physical Disabilities; 4. Hearing Impairment; 5. Visual Impairment; 6. Speech and Language Therapy; 7. Behavioural Disorders; 8. Autism Spectrum Disorders (from 2012 it has been the first specialization on autism in Europe).*

*C) Transition from the segregated education system to the inclusive education*

*The extended system of specialized institutions have been the backbone of Hungarian special education that enabled the evolution of a high-quality and differentiated teacher training. These institutions and the segregated education of children with different disabilities had functioned well for long time until a sea change came in favour of inclusive education. (The term 'integration' has been replaced to the more complex term of 'inclusion' during the decades. We use solely 'inclusion'.)*

*We can trace the driving forces of the change both in theoretical and practical level. In theory this is an undeniable truth that the integrated education allows a shift of focus from the 'disability' of the children to the special support that the education system can provide them. In the past decades there is a global tendency that the 'mainstream' institutions be prepared to educate the majority of children with special needs together with their peers. Since the 1990's a growing number of international organizations has called for facilitating special needs education in integrated setting (starting with the UN, 1993 and UNESCO, 1994), and the segregated education has become less and less acceptable.*

*The Hungarian legal framework has changed according to this tendency from 1993 (see below).*

*Another more 'earthly' reason for shifting is the demographic tendency of decreasing in school aged population and a change in composition inside the population of children living with disabilities. As we could see from the demographic data the population in mandatory school age is permanently decreasing. To keep themselves alive the 'mainstream' kindergartens and elementary schools tend to take children with special needs in growing number. The segregated institutions has become less feasible by the decreasing number of children. On the other side with the help of a sophisticated medical system more premature/impaired infants with severe damage can survive who subsequently require lifelong care and will have*

*special needs in education. It means a growing rate of the most severe cases for segregated institutions.*

*Chart 5. shows that every year more and more children with SEN continue their studies in integrated setting.<sup>11</sup>*

#### **Chart 5.**

*As a result of these tendencies the role of segregated institutions has changed in Hungary during the last two decades. As the inclusive education spreads in 'mainstream' system there is a growing need of special support for the host institutions (in the form of consultations for the 'regular' teachers and the parents, supervision, special educational support and other services, therapies etc.). In order to meet this needs in the field most of the segregated special schools has been transformed to 'service centers' of SEN methodology. Meanwile the 'mainstream' teachers have received short sensibility trainings and attitude support courses financed mostly by European Union project funds.*

#### **Lifelong Learning and Competency Based Education for Persons with Disabilities**

*The basis of present legal framework has been in force since 1993. During the two decades it has made a culture of own that has a deep effect not just into the special education but the whole education system in Hungary. The legal framework established a complementer relation between the systems of 'mainstream' and special education institutions that has formed a deep rooted co-operation between these institutions. Let us present below a short overview a small part of that legal framework just about the positive discrimination.*

*The legal framework for positive discrimination persons with disabilities in education to foster the equal opportunity for education*

*According to the Act on Public Education in 1993,<sup>12</sup> children and students with a physical, mental, sensory, speech or other disability have the right to receive pedagogical, special needs educational or conductive pedagogical provision, in the framework of special care, in line with their conditions,*

---

<sup>11</sup> Data from Hungarian Statistical Yearbook of Education 2013. SEN is a broader category then disability, because it includes behavior problems, learning difficulties, etc.

<sup>12</sup> Act LXXIX of 1993 on Public Education (in force: Act CXC of 2011 on Public Education)

*from the time their deficiency is diagnosed. Special care (education) depends on children's and student's ages and should be provided in accordance with the written opinion of the local expert committee.*

*– The official yearly amount granted by the government for the costs of education per capita is approximately three times higher for a SEN student.*

*– If a child attends a 'mainstream' school, he/she has the right to receive extra lessons or therapy sessions for habilitation/rehabilitation. The rehabilitation lessons are provided by a special teacher/therapist of the specific disability. (As we described the former segregated schools transformed to service centers of methodology where these experts are employed.)*

*– The size of the school classes can be lowered as one SEN student is equivalent to two or three 'mainstream' students depending on his/her impairment (for example: child with visual or hearing impairment = 3 student, child with learning disability = 2 student).*

*– The management of the school can also permit an individual education plan for SEN students according to the student's personal circumstances and level of development.*

*– A 2011 act<sup>13</sup> also declares that the student has the right to freely select a higher education institution where he/she wishes to study and has the right to receive provisions and services in accordance with his/her condition, personal capabilities, or disability. In the entrance examination process the persons with disability get an extra amount of points as a positive discrimination to foster their lifelong learning process. A university can get 15% more financial support for a student with disability. By the governmental financial support every institution has to employ a coordinator of disability affairs to help the students with disability.*

*– SEN students have the right to examinations under modified conditions (longer examination time, oral or written forms of exam).*

*How inclusion is transforming the 'mainstream'?*

*To 'include' children with different special educational needs requires a highly individualized approach to the process of education. It means sometimes the opposite to the former function of the 'mainstream' institutions that had worked according to a curriculum to be accomplished for every students at the same time. It means that the basic principles of special education (i.e. 'healing pedagogy') overwrite the long established traditional practice of 'mainstream' education. The basic question of inclusion is that of quality of education, that produces applicable knowledge*

---

<sup>13</sup> Act on National Higher Education (Act CCIV of 2011)

*for every students according to their 'special' needs, with or without disabilities. An inclusive institution therefore is forced to embrace competency based education by its logics. Competency means applicable knowledge in proper context. As an OECD definition says: „A competency is more than just knowledge and skills. It involves the ability to meet complex demands, by drawing on and mobilising psychosocial resources (including skills and attitudes) in a particular context.”<sup>14</sup>*

*In the Hungarian public education system there is a shift of paradigm going on to the competency based education. It seems to be a long process that has begun some ten years ago and the end still cannot be seen. The task is no less than the overall change in educational process in favour of contents and methods with more stress to forming attitudes and practicing skills. That is to make a change from knowledge based education to a competency based one.*

#### **Chart 6.**

*The presence of advanced learning organizing techniques is a tangible indicator of how the process of change is pushing forward in the system of mainstream institutions. E.g. the traditional 'teacher centered' class work is replaced by co-operation based learning and/or project method. The content appears always in a context of action that requires using of some skills.*

*The shift has been supported by governmental tools for a long time. From this year the newly corroborated Hungarian Institute for Educational Research and Development (HIERD) performs the development and publishing of new generation, competency based textbooks, that are to be used from the school year 2014-2015. So far 50 books (62 volumes) have been developed for the grade 1, 2, 5, 6, 9, 10, out of which 27 are textbooks, 21 workbooks and 2 collections of texts. At the same time digital learning materials are also developed. All the 62 volumes can be downloaded from the HIERD website ([www.ofi.hu/letoltheto-tankonyvek](http://www.ofi.hu/letoltheto-tankonyvek)), together with their respective professional support materials (worksheets, teachers' manuals, measurement tools) to assist the everyday work of teachers.*

*The printed schoolbook are to be used for the 'mainstream' competency based teaching. In order to meet any different needs (i.e. both for the most talented and the SEN students) the teachers can find auxiliary tools*

---

<sup>14</sup> The Definition And Selection Of Key Competencies Executive Summary (2005) p.4. <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (downloaded: 2014.08.25.)

*downloadable for free. The process of development goes on in team work involving experts and practicing teachers and SEN educators.<sup>15</sup>*

*The new books are based on the current student-centered paradigm, and focus on the development of skills and competences. The textbooks put stress on practice, effective learning strategies and applicable knowledge, thus prepare students for lifelong learning. They motivate students to complete the activities, are compiled according to the needs of the given age group, and include a range of teaching methods and approaches.*

*During the school year beginning in 1<sup>st</sup> of September 2014, in a process of organized feedback 966 volunteer teachers in 126 schools will use the textbooks and record their experiences, so that developers can make use these feedbacks in the reviewing process.*

*The new textbooks are considered as pilot materials. In the process of textbook accreditation of the pilot books there is a new standard that is to substantially consider the opinions of teachers, students and the parents when preparing the final versions.*

---

<sup>15</sup> The author is in charge in this project of developing the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> grade handwriting workbooks and its auxiliary materials.



## **KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ'NDE GÖRME ENGELLİLERİN İSTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENCELERİ**

**Derviş YÜCETÜRK**

*K.T.G Derneği ve K.T.E Federasyonu Başkanı*

*Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Görme Engellilerle ilgili örgütümüz özverili çalışmalar ile 1976 yılında kurulmuştur. K.K.T.C'de Görme Engelliler tarafından oluşturulmuş olan ilk dernek olarak birçok önemli aşamalardan geçtikten sonra bugün kü son şeklini oluşturan Kıbrıs Türk Görmezler Derneği'yle hizmetlerini çok etkin bir şekilde sürdürüyor, sürdürmeye de devam edecektir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yaşayan 460 Görme Engellinin tek temsilcisi konumunda olan kuruluşumuz, üyelerinin refah ve mutluluğu için her türlü sosyal ve ekonomik hizmetleri vermektedir. Madden ve Manen en doruk noktasında bulunan kuruluş ,gerek halkamızın gerekse devlet katmanlarının büyük bir beğeni ve takdirlerini toplamış bulunmaktadır. Bugün dünyaya örnek olacak hizmetler sunmakta olan kuruluşumuz, Bakanlar Kurulu kararıyla da kamu yararına çalışan dernek olarak ilan edilmiştir. Kuruluşumuz Kutlu Adalı Sokak No. 12 Kızılay/Lefkoşa adresindeki Görme Engelliler Eğitim Merkezi Kampüs binasında tam kadro çalışanları ile üyelerine her türlü hizmeti vermektedir.*

### **İstihdamı ve Sosyal Güvenceleri:**

*Kıbrıs Türk Görmezler Derneği'nin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde ilk Engelli Dernek olarak 1976 yılında kuruluşuyla birlikte Görme Engellilerin kamunun çeşitli alanlarında istihdam edilmeleri başlamıştı.1985 yılında K.T Engelliler Federasyonu'nun kuruluşuyla Engelli Derneklerin ortak etkin mücadeleleri sonucu 23 Kasım 1993 yılında Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasasının K.K.T.C Meclisinden onay almasıyla birlikte resmi, yarı resmi ve özel sektörde engellilerin istihdamı için yasa gereği %4 istihdam hakkı elde edilmiştir. Yasanın işlevlik kazanmasından bu yana kamu sektöründe 620 çeşitli engelli istihdam edilirken 101 de Görme Engelli istihdam edilmiştir. Engelliler Yasası'nun %4 'lük yani 25 kişi çalıştıran her işyerinin bir engelli istihdam etmek zorunluluğunda olmasına rağmen bugüne kadar yarı resmi işyerleri özellikle Özel sektörde ait işyerleri yasaya tam anlamıyla uymamaları nedeni ile Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasa'sında 26.04.2014 tarihinde tadilat yapılarak Özel sektöre istihdam edilecek Görme Engelli ve diğerleri için çok önemli devlet destek teşvikleri getirilmiştir.*

*Örneğin; Yasa gereği nakdi yardım alan bir Görme Engelli, Özel sektörde istihdam edilmesi halinde almış olduğu nakdi yardımın %30'unu almaya devam etmesi sağlanırken 4 yıl süreyle de çalışanın Sosyal Sigorta ve İhtiyaç Sandığı prim yatırımları işveren adına devlet tarafından yatırılması sağlanmıştır. Bu teşvik uygulamalarıyla birlikte Özel sektörde çalışmayı*

*kabul eden ve istihdam edilen Görme Engellilerin maaşları devlet maaşlarının üzerinde olması sağlanmıştır.*

*Görme Engellilerin iş güvenceleri engelliler yasasıyla güvence altına alınarak Kamu görevlerine uygulanan bütün sosyal haklar Görme Engellilere sağlanmıştır. Kamu ve yarı resmi sektörde istihdam edilen Görme Engelli ve diğerleri için sosyal sigortalar ve iş yasasına göre işlem görmekte. Çalışanın Sosyal Sigorta ve İhtiyat Sandığı prim kesintileri aylık maaşlarından düzenli olarak kesilmekte ve 25 yıllık fiili hizmetlerinden sonra yaş hatti aranmadan emekli olan Görme Engellilere Sosyal Sigortalar Kurumundan tam maaş bağlanırken, İhtiyat Sandığı Kurumunda biriken ikramiyelerini de alabildikleri gibi ayrıca Devlet Emekli Sandığından da hizmet yıllarına göre kıdem tazminatı almaktadırlar. Özel sektörden emekli olan Görme ve diğer engelliler Devlet Emekli Sandığından kıdem tazminatı alamazlar. Engellileri Koruma ve Rehabilitasyon İstihdam Yasası gereği tüm sektörlerde çalışan Görme Engelli ve diğerlerine ayrıca hatırı sayılır vergi muafiyetleri sağlanmıştır. Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.*



# TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU'NDA ENGELLİLERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yrd.Doç.Dr.Gaye Burcu Yıldız\*

## I. Türk Hukukunda "Engelli" Kavramı

*Türk hukuku açısından 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 3/I,c maddesi uyarınca engelli, "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey"dir.*

*Mevzuatta yer alan genel bir engelli tanımının yapılmış olması yeterli olmamakta, çalışma hayatı açısından bireyin engellilik durumu ve oranının belirlenmesi, mevzuatın kendisine tanıdığı haklardan yararlanması açısından gerekli hale gelmektedir.<sup>1</sup>*

*İş ve sosyal güvenlik hukuku açısından, belli oranın üzerinde engelliliği bulunan bireye birtakım haklar tanındığı için engellilik oranının sağlık kurulu raporu ile tespiti gerekmektedir. Engellilik durumunun tespiti ve oranının belirlenmesi "Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması Ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik" hükümleri uyarınca yapılmaktadır.*

*Buna ek olarak sosyal güvenlik hukuku açısından malullük sigortasından yararlanmak için tespiti gereken, çalışma veya meslekte kazanma gücü kaybı oranlarının, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olup olmama gibi hususların belirlenmesi ise "Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği" uyarınca yapılmaktadır.*

*İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanıp kazanılmadığının tespiti için işçinin sağlık kurulu tarafından muayenesi ve raporunun düzenlenmesi ise "Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği" uyarınca yapılmaktadır.*

## II. Çalışma Hayatında Engellilerin Mevcut Durumu ve Hedefler

---

\* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik ABD, Öğretim Üyesi.

<sup>1</sup> Bu konuda ayrıca bkz. Caniklioğlu, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul, 2002, 13-16.

Çalışma hakkı, insan hakları konusunda temel oluşturan uluslararası belgelerde<sup>2</sup> (anlaşmalarda) de ifade edilmiştir.<sup>3</sup> **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin**<sup>4</sup> 23.maddesinde çalışma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre; “1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

Çalışma hakkı, 1966 yılında kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanan ve 4 Haziran 2003 tarihinde onaylanan<sup>5</sup> Birleşmiş Milletlerin **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinin** 6.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkânına ulaşma hakkını da içerir.”

Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanan<sup>6</sup> bir diğer Birleşmiş Milletler Sözleşmesi de **Engelli Hakları Sözleşmesidir**. 30.3.2007 tarihinde imzaya açılan bu anlaşma, sadece istihdam alanında değil toplumsal hayatın tüm alanlarında engellilere yönelik ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.

---

<sup>2</sup> Bkz. <http://www.eyh.gov.tr/tr/8137/Uluslararası-Mevzuat>

<sup>3</sup> Uluslararası alanda eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili metinler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldız, Gaye Burcu, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara 2008, 34 vd.

<sup>4</sup> Türkiye Cumhuriyeti, anlaşmayı 15.08.1945 tarihinde onaylamış, onay kanunu da 24.08.1945 tarih ve 6902 sayılı resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

<sup>5</sup> Kanun no:4867, RG:18.6.2003, 25142, Türkiye, sözleşmesi üç beyan ve bir çekince ile imzalamıştır, beyanlar ve çekince ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf>

<sup>6</sup> Anlaşmanın tam metni için bkz. <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=259>

Anlaşmanın “Eşitlik ve ayrımcılık yasağı” başlıklı beşinci maddesi, engelli bireyleri her türlü ayrımcılığa karşı korumak ve diğer bireylerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak amacıyla üye devletlere gereken her türlü önlemi alma yükümlülüğünü getirmektedir. İstihdam alanıyla ilgili olarak somut düzenleme ise “İş ve İstihdam” başlıklı 27.maddedir. Bu madde hükümlerinde üye devletlerin başlıca yükümlülükleri arasında, engelli bireylerin toplumdaki diğer bireylerle eşit ölçüde çalışma hakkı olduğu, bunu sağlamak için de iş ilişkisinin bütününde, işe alma, çalışma koşulları ve sona erme aşamalarında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, eşit işe eşit ücret ödenmesi, tacize karşı korunma, özel ve kamu sektöründe istihdam edilme konularında olumlu eylem programları dahil olmak üzere gerekli önlemleri almak, işyerlerinde gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması ve angarya yasağı çerçevesinde korunması yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, Birleşmiş Milletler belgelerinde, çalışma hakkı ve eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ile birlikte düzenlenmiş olup, bireylerin çalışma hakkından yararlanabilmeleri önündeki en önemli engellerden biri olan ayrımcılık için de düzenleme yapıldığı görülmektedir.

Meseleyi ulusal hukuk açısından ele aldığımızda da “çalışma hakkı”(md.49) ve “sosyal güvenlik hakkı”nın (md.60) temel haklar olarak 1982 Anayasası'nda düzenlendiğini görmekteyiz. Anayasa'nın 49.maddesi herkesin çalışma hakkını sahip olduğunu hükme bağladıktan sonra ikinci fıkrası ile devlete "olumlu edim" yüklemekte, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" demektedir.

Engelli bireyler açısından değinilmesi gereken diğer hükümler ise Anayasa'nın 50/1 ve 2.fıkralarıdır. Buna göre "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." Sosyal güvenlik hakkı da Anayasa'nın 60.maddesinde herkesin sahip olduğu bir hak olarak düzenlenmiş, Devlete de herkesin sosyal güvenlik hakkından yararlanması için gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma yükümlülüğü getirmiştir.

Anayasa'nın 61/2.maddesi ise "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" hükmünü içermektedir.

Görüldüğü üzere Türk Hukuku açısından engelli bireylerin toplum hayatına katılımlarının sağlanması, çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı, hukuk devleti içindeki en temel yasal düzenleme olan Anayasa'da düzenlenmiş, hak olarak ifade edilmişlerdir. Ancak uluslararası ve ulusal mevzuatta yer alan

düzenlemelerin, engellilerin çalışma hayatındaki durumlarının iyileştirilmesine etkisinin ne olduğu ortaya konmalıdır.

TÜİK verilerine göre engelli bireylerin işgücüne katılım oranı %22,1'dir.<sup>7</sup> Oldukça düşük olan bu oranın artırılması doğrultusunda 10.Kalkınma Planı'nda (2014-2018) engelli bireylerin eğitimi, istihdamı ve bakım hizmetlerinin etkinliğinin artırılması hedeflenmektedir. Dolayısıyla sadece mevzuatta düzenlemelerin yer alması, uygulamadaki durumu kendiliğinden geliştirmemektedir.

### **III. Bireysel İş Hukuku Açısından Engelli Bireylerin Hak ve Yükümlülükleri**

İş Hukuku açısından mevzuata bakıldığında, öncelikle engelli bireylerin ayrımcılığa karşı korunmaları, bazı işlerde çalışmalarının yasaklanması, özel ve kamu sektöründe istihdam kotalarının bulunması, korumalı işyerlerinin düzenlendiği görülmektedir.

#### **1. Ayrımcılığa Karşı Koruma**

##### **A. Engellilere Karşı Ayrımcılık Yasağına İlişkin Yasal Düzenlemeler**

Öncelikle engelli bireylerin “ayrımcılığa” uğraması kavramının neyi ifade ettiği ortaya konmalıdır. 5378 sayılı kanunun 3/I, d maddesi uyarınca “Engelliliğe dayalı ayrımcılık: Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı” ifade eder.

Aynı maddenin b ve c bentleri de doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarını tanımlamıştır. Buna göre;

a) Doğrudan ayrımcılık: Engelliliğe dayalı ayrımcılık temeline dayanan ve engellinin hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen, kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,

b) Dolaylı ayrımcılık: Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda engelliliğe dayalı ayrımcılık temeliyle bağlantılı olarak, engellinin hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını ifade eder.

---

<sup>7</sup> TÜİK “Nüfus ve Konut Araştırması 2011”, 99, Tablo 3.12

[http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=11&KITAP\\_ID=276](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=276)

*Türk Hukukunda, Engelliler Hakkında Kanun (md.4/A), İş Kanunu (md.5)<sup>8</sup> ve Türk Ceza Kanunu (md.122) engellilere karşı ayrımcılığı açıkça yasaklamışlardır. Benzer şekilde "engellilik" durumunun Anayasanın 10. Maddesine de açıkça eklenmesi, engellilik durumuna dayalı ayrımcılığa anayasal düzeyde açıkça koruma sağlanması açısından önemlidir.*

*Engelliler Hakkında Kanunun 14.maddesi ayrımcılık yasağını iş başvurusunda bulunma aşamasından itibaren düzenlemiştir. Buna göre, "İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.*

*Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz..."*

*Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği de 17.maddesinde işe alınmada; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde engelliler aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağına hükme bağlamıştır. Maddenin ikinci fıkrası da çalışan engellilerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacağını düzenlemiştir. Ayrımcılık veya farklı muamele gösteren kamu kurum ve kuruluşları ile işverenler için Türk Ceza Kanununun 122. maddesi hükümlerinin uygulanacağı da maddenin son fıkrasında yer almaktadır.*

*Engellilere karşı ayrımcılık, bir suç olarak, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122.maddesinde de düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, "Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; ... bir kişinin işe alınmasını, ... engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."*

*Türk Ceza Kanununun 122.maddesi engelli bireyin, sadece engelli olması nedeniyle işe alınmasının engellenmesini suç olarak düzenlemiştir. Bu nedenle ceza hukuku açısından uygulanacak yaptırım işe alma aşamasında yapılan ayrımcılık ile sınırlıdır. İş ilişkisinin devamında ve*

---

<sup>8</sup> İş Kanununun 5.maddesindeki değişiklikten önce, engellilik durumuna dayalı ayrımcılığın "benzeri sebepler" kavramı çerçevesinde değerlendirilerek korunması gerektiği yönündeki görüşler için bkz. Yıldız, 146.

sona erdirilmesinde, bireyin engelli olması nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması halinde ceza hukuku açısından, "ayrımcılık suçu" oluşmadığından, Türk Ceza Kanununun 122.maddesi uyarınca yaptırım uygulanması da mümkün olmayacaktır.<sup>9</sup>

Engelliler Hakkında Kanunun 14.maddesinin ikinci fıkrası çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacağını hükme bağladığından iş ilişkisinin devamında ve sona erdirilmesinde de engellilik durumuna dayalı ayrımcılığa karşı yasal koruma bu kanun ile sağlanmıştır. Ancak Engelliler Hakkında Kanununun 14.maddesinin ihlali halinde uygulanacak yaptırım belirlenmemiştir. İş hukuku açısından iş ilişkisinin devamı sırasında ya da sona erdirilmesinde engelli işçi aleyhine yapılan ayrımcılığın yaptırımı İş Kanununun 5.maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik<sup>1610</sup>, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." Şayet işveren engellilik nedenine dayalı olarak ayırım yaparsa İK 5/6 uyarınca işçinin dört aylık ücreti tutarına kadar hakim tarafından belirlenecek ayrımcılık tazminatını ödemekle yükümlü tutulabilecektir.

İş Kanununun 5.maddesinde engellilik durumunun açıkça yer almadığı dönemde de iş hukuku öğretisinde isabetli olarak Engelliler Hakkında Kanununda yaptırım öngörülmemiş olmasına rağmen bir kimseye engelli olması nedeniyle iş ilişkisinin devamında ya da sona erdirilmesinde ayrımcılık yapılması halinde İş Kanununun 5.maddesinde öngörülen ayrımcılık tazminatının talep edilebileceği, engellilik durumunun bu madde kapsamında "ve benzeri sebepler" ifadesi içinde değerlendirilebileceği ifade edilmiştir.<sup>11</sup> Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde, mevzuatın ilgili direktifler ışığında uyumlaştırılması<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Alpagut, Gülsevil: *Özürlüler Hakkında Kanun ve Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler*, Mercek, Ekim 2005, 152-160, 155.

<sup>10</sup> "Engellilik" ibaresi 4857 sayılı kanunun 5.maddesine 6.2.2014 tarihli ve 6518 sayılı kanun ile eklenmiştir. (RG 19.2.2014, 28918)

<sup>11</sup> Alpagut, 155; Doğan Yenisey, Kübra: *İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Cinsel Taciz, Eşitlik İlkesi ve Ayırım Yasağı Semineri, Çalışma ve Toplum*, S.11, 2006/4, 63-81, 68.

<sup>12</sup> Süral, Nurhan: *AB Uyum Sürecinde İş Mevzuatımızın Değerlendirilmesi, İşveren Dergisi*, C.44, S.7, Nisan 2006, 52-55,

ve madde kapsamında yer alan kişilerin herhangi bir şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirli olması amacıyla, tıpkı Türk Ceza Kanununun 122.maddesine açıkça eklendiği gibi, İş Kanununun 5.maddesine de “engellilik” ibaresinin eklenmesi gerektiği de savunulmuştur.<sup>13</sup>

*Engelliler Hakkında Kanununun 14.maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin<sup>14</sup> statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. ”*

---

53, yazar yaş, etnik köken ve cinsel tercihin de AB mevzuatı ile uyumu yakalamak amacıyla madde metnine eklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. European Commission, 2007 Progress Report, engellilik durumuna dayalı ayrımcılığın önlenmesinde, veri ve araştırma yetersizlikleri nedenleriyle, etkili bir politika üretilmediği ifade edilmektedir, 61.

<sup>13</sup> Yıldız, 146.

<sup>14</sup> *Korumalı işyeri kavramı, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerlerini ifade etmektedir. Engelli bireylerin istihdam edilebilmelerinin sadece İş Kanununun 30.maddesinde düzenlenen ve belli büyüklükteki işyerleri ile belli bir oranın üzerinde engellilik oranına sahip kişileri kapsayan iş akdi yapma zorunluluğunun yeterli olmadığı anlaşılmış, ardından korumalı işyerleri aracılığıyla engellilerin istihdamı yönünde çalışmalar başlatılmıştır.*

*Bu düzenlemeler gereğince ilgili kurum ve kuruluşların yanı sıra işverenlerin de işyerlerinde engellilerin karşılaştığı "engel ve güçlüklerin" ortadan kaldırılması ile yükümlü tutulmuş olması, iş hukuku öğretisinde engelliler için maddi eşitliğin sağlanması yolunda bir adım olarak nitelendirilmiştir.<sup>15</sup>*

*İş Kanununun 30.maddesi uyarınca engelli işçi çalıştırmak zorunda olan işverenlerin, bu işçilerin özel durumlarını dikkate alarak bu kişilere diğer işçilerden olumlu anlamda daha farklı davranmaları halinde burada eşit işlem yapma borcuna aykırılık bulunmamaktadır.<sup>16</sup> Çünkü burada işveren, engelli işçilerin çalışmalarının devamını sağlamak için onların fiziksel ya da ruhsal durumlarına uygun önlemler almaktadır. Örneğin işyerinde yer alan araç park yerlerinden kapıya en yakın olanların engellilere ayrılması, engelli işçiler için daha fazla ara dinlenmesi verilmesi, işverenin engelli işçilerin işe gidiş-geliş sorununu ortadan kaldırmak için özel bir servis öngörmesi, talepleri halinde engelliler için daha esnek çalışma koşullarının öngörülmesi, çalışma saatlerinin değiştirilmesi gibi uygulamalar diğer çalışanlar açısından eşit işlem yapma borcuna aykırı sayılmayacaklardır.*

*Bu durum Engelliler Hakkında Kanunun 4/A maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında "Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınır.*

*Engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez" ifadeleri ile yasal olarak da düzenlenmiştir.*

*İşverenlerin, iş ilişkisi ile ilgili konularda herhangi bir işlem ya da uygulama yaparken engellilerin durumlarını dikkate alması gerektiği, daha açık bir söyleyişle, işverenin işçinin engellilik durumunu esas alarak işlem yapması gerektiği, uyumsuzluk konusu olmuş bir olayda Yargıtay 9.Hukuk Dairesi tarafından da ifade edilmiştir. Dava konusu, bedensel engelli bir işçinin performans yetersizliği nedeniyle işten çıkarılmasıdır. Yüksek mahkemenin verdiği kararda<sup>17</sup> şu ifadeler yer almaktadır; "...Dosyadaki bilgi ve*

---

<sup>15</sup> Yenisey, 73.

<sup>16</sup> Uşan, Fatih, *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Ankara 1999, 245.

<sup>17</sup> Y9HD, 21.4.2005, 23961/14007; Aynı yönde Y9HD, 25.5.2009, 34233/14264, bu kararda "... taraflar arasındaki iş sözleşmesi gereğince, davacı işçinin 21.04.2007 yılında işe başladığı, buna karşın davacının engelli olduğuna ilişkin rapor ve Maliye



belgelerden, davacının özürlü işçi kontenjanında çalışmakta olduğu, işe girmeden önce aldığı kurul raporunda ayaklarındaki rahatsızlık nedeni ile % 45 özürlü olarak masa başı işlerde çalışabileceğinin belirtildiği, ancak sekiz saat ayakta kalacak şekilde çözücü olarak çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda Makine Mühendisi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bilirkişinin de raporunda belirttiği üzere; performansında normal bir insana göre %50 civarında olumsuz etkilenme olacağı ve davalının yaptığı performans değerlendirmelerine ilişkin kriterler dosyaya ibraz edilmediği gibi, davacının kendi özel durumuna göre performans değerlendirilmesi yapılması gerektiği belirlenmektedir. Böyle olunca davalının fesih nedeninin geçerli olmadığı anlaşılmalı 4857 sayılı İş yasanın 20/3. maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir..." Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, isabetli olarak davacının iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiğine, bu nedenle de işe iadesine hükmetmiştir.

Yüksek mahkemenin bu kararı, eşit işlem yapma borcunun eşit veya benzer durumda olanlar arasında eşit şekilde davranılması anlamına geldiğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Gerçekten de engellilik durumları nedeniyle fiziksel aktiviteleri kısıtlı olan ve olmayan bireyler arasında yapılacak bir karşılaştırma ya da değerlendirme her iki grup için de aynı şekilde olamaz. Bu gruplar arasındaki farklılığın dikkate alınarak ona göre işlem yapılması adaletin de gereğidir.

## **B. Yaptırımlar**

İş ilişkisinin kurulmasında, çalışma koşullarının uygulanmasında ya da iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde engellilik nedeniyle ayrımcılık yapılması durumunda öncelikle İş Kanununun 5/6.fikrasında düzenlenen ayrımcılık tazminatı<sup>18</sup> talep edilebilir. Bunun yanı sıra ayrımcılık

---

yazısının tarihlerinin sırasıyla, 15.08.2003 ve 17.06.2005 olduğu anlaşılmaktadır. Davalı taraf, davacıyı engelli olmasına rağmen işe almıştır. Engelli işçinin verimi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için engellilik oranında bir performans beklenmelidir. Beklenen bu performansın altında bir çalışma yapılmışsa, bunun somut verilerle kanıtlanması gerekir. Genel ifadelerle dayanan fesih gerekçesi haksızdır. Davacı işçinin işe iadesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."ifadeleri ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.. (Kazancı İçtihat Bankası)

<sup>18</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldız, 387 vd.

oluşturan işlemin geçersizliği, işçinin yoksun bırakıldığı hakları talep edebileceği eda davası, genel hükümlere göre açılacak maddi ve manevi tazminat davaları, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi uygulanabilecek diğer bazı yaptırım türleridir.<sup>19</sup>

Bunların yanı sıra iş sözleşmesinin engellilik durumuna dayalı olarak yapılan ayrımcılık sonucunda işveren tarafından feshedilmesi, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre kötü niyetli, geçersiz veya haksız fesih oluşturacaktır. Bu takdirde anılan hukuka aykırı fesih türüne göre İş Kanununun öngördüğü yaptırımlar gündeme gelecektir.

Ayrımcılık yasağına aykırı davranan işverenin karşılaşılabileceği bir diğer yaptırım idari para cezasıdır. İş Kanununun 99.maddesi uyarınca 5.maddeye aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanır.

Yukarıda da değindiğimiz üzere iş ilişkisinin kurulması aşamasında yapılan ayrımcılık TCK 122.madde uyarınca "ayrımcılık suçu" olarak değerlendirildiğinden işveren hakkında ceza yaptırımları uygulanabilir. Ayrımcılık suçunun oluşmuş sayılması için failin (işveren veya işveren vekilinin) kasıtlı olması gerekmektedir.<sup>20</sup>

## 2.İstihdam Kotaları

İş hukuku açısından engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olarak iki tür kotadan bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilki iş ilişkisinin ilk kez kurulmasında işverenlere getirilen ve belli oranda engelli istihdam etmelerini öngören İş Kanununun 30.maddesidir. Anılan maddenin birinci fıkrası uyarınca **elli veya daha fazla işçi çalıştıran** özel sektör işyerlerinde işverenler %3 engelli istihdam etmekle yükümlüdür. Bu oran kamu işyerleri için %4 olarak uygulanmaktadır. Deniz İş Kanununun 13.maddesi de İş Kanununa atıf yaparak, Deniz İş Kanunu kapsamına giren iş ilişkilerinde de aynı koşullar geçerli olmak üzere engelli istihdamı için kota öngörmüştür. Her iki düzenleme de ilk kez iş sözleşmesi akdedileceği zaman engelli istihdamını düzenlemektedir.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Bkz.Yıldız, 375 vd.

<sup>20</sup> Yenidünya, Caner: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Ayrımcılık Suçu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Cinsel Taciz, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası Semineri, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, 97-127, 111-112.

<sup>21</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.Uşan, 211 vd; Caniklioğlu, 49 vd.

Bunun yanı sıra işyerinden maluliyeti nedeniyle ayrılan ve daha sonra maluliyeti tamamen ortadan kalkan işçilerden işyerine dönmek isteyenler için düzenlenmiş olan "yeniden istihdam" olarak ifade edilebilecek durumdur.<sup>22</sup> İş Kanununun 30.maddesinin beşinci fıkrası uyarınca işveren bu kimseleri eski işlerine veya benzer işlere boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk yere başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı hareket etmesi halinde aynı fıkra hükmü uyarınca eski işçisine altı aylık ücreti tutarında tazminat öder.

İşverenler İK 30.madde kapsamında istihdam edecekleri engelli bireyleri İş Kurumu aracılığıyla bulacaklardır. İşverenlerin engelli işçi istihdamı ile ilgili olarak değinilmesi gereken bir diğer yasal düzenleme ise Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği'dir. Anılan yönetmelikte, yukarıda yer alan "engelli" tanımından daha farklı bir tanım bulunmaktadır. Yönetmeliğin uygulanmasında "engelli", doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden **tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenen bireyleri ifade etmektedir.** İşveren, Kurum aracılığıyla olmaksızın, yönetmelik hükümleri uyarınca "engelli" sayılan bireyi istihdam ettiğinde durumu on beş işgünü içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca İş Kanununun 30.maddesinde ter alan, işyerinin işçisi iken engelli duruma düşenlere öncelik tanınacağı da bu yönetmelikte (md.13) tekrar edilmektedir.

### 3. Çalışma yasakları

Engelli bireylerin sağlıklarını ve yaşamlarını korumak amacıyla bazı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere Anayasa'nın 50.maddesi uyarınca hiç kimse gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmazlar ve "bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

Kişinin en temel ve vazgeçilmez hakkı olan yaşam hakkının korunmasının da bir gereği olarak İş Kanunu yer altı ve su altı işlerinde engelli bireylerin çalıştırılmayacağını düzenlemiştir. (md.30/7; Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği md.19)

Bir diğer çalışma yasağı ise engellilerin sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmayacaklarına yönelik

---

<sup>22</sup> Caniklioğlu, 63 vd; Uşan, 276.

olarak Yurt İçinde İe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği'nin 19.maddesinde ifade edilmiştir.

#### 4. Korunmalı işyerleri

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3/I, i bendi uyarınca korunmalı işyeri, iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini ifade etmektedir. Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 14.maddesi uyarınca korunmalı işyerinde istihdam edilebilmek için;

- a) En az % 40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,
- b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak,
- c) 15 yaşını bitirmiş olmak gerekir.

Aynı yönetmelik uyarınca korunmalı işyeri statüsü için başvuruda bulunabilmek için işyerinde yukarıdaki niteliklere haiz en az sekiz engelli işçinin çalışıyor olması gerekir. Ayrıca korunmalı işyerlerinde çalışacak engelli işçilerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz. Bu koşulları taşıyan bir işyerinin işverenini korunmalı işyeri statüsü verilmesi için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuruda bulunacaktır.

Korunmalı işyerine işçi istihdamı iki şekilde olabilir. Türkiye İş Kurumuna kayıtlı ve korunmalı işyerinde çalışmak isteyen engelli bireyler bireysel olarak veya çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığı ile işyerlerine başvururlar. İşyeri, işe aldığı engelli bireyleri en geç bir ay içinde çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

Korunmalı işyerleri için 2014 yılında çıkarılan 6518 sayılı kanun, İş Kanununa ek madde ekleyerek yeni bir teşvik de düzenlemiştir. Teşvik, işverenlerin korunmalı işyerlerinde istihdam ettikleri engelli işçilere ödedikleri ücret ile ilgilidir. Buna göre;

"Korunmalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin;

- a) Korunmalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,
- b) 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 2 nci maddesi

kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi, c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi, bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olması kaydıyla, Hazine tarafından işverene ödenir...”

#### **IV. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN ENGELLİLER**

Engelli birey, kendi çalışmasından doğan sosyal güvenlik hakları nedeniyle "sigortalı" olarak, "hak sahibi" sıfatıyla ve "malul çocuk sahibi kadın" olarak sosyal güvenlik hukukunun süjesi olabilmektedir. Aşağıda, inceleme konusunun sınırları açısından sadece "sigortalı" olarak engelli bireyin hak ve yükümlülükleri ile engelli işçi istihdam eden işverene sosyal güvenlik hukuku açısından sağlanan teşvikler incelenecektir.

##### **1. Prim Teşvikleri**

İş Kanununun 30.maddesi uyarınca engelli işçi istihdam eden işverenler ve korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli bireyler için aynı maddede "prim teşviki" düzenlemiştir. Buna göre;

a. İK 30.madde uyarınca %3 engelli işçi istihdam etmek zorunda olan özel kesim işverenleri, istihdam ettikleri her engelli için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı,

b. kontenjan fazlası engelli çalıştıran,

c. yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır.

Hazine tarafından prim ödemesi yapılabilmesi için madde gereğince aranan şartlar şunlardır;

a. İşverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi,

b. Sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır.

İşveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir.

Daha önce de değinmiş olduğumuz 6518 sayılı kanun, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49.maddesinin birinci fıkrasında da değişiklik yaparak işsizlik sigortası için de teşvik getirmiştir. Buna göre korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır.

## 2. Sürekli iş göremezlik geliri

Kişilerin çalışma hayatında karşılaştıkları ve sosyal güvenlik açısından korunmaları gereken risklerden biri iş kazası ve meslek hastalığıdır. İLO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile güvence altına alınmış risklerden olan iş kazası ve meslek hastalığı, bireyin hayatına engelli olarak devam etmesine neden olabilir. Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda zarar gören sigortalıya yapılacak yardımlardan biri de parasal yardımlardır. Geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle çalışmayacak durumda bulunan, bu nedenle de gelir elde etme olanağından yoksun bulunan sigortalılar için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sürekli iş göremezlik gelirini düzenlemiştir. 5510 sayılı kanunun 19/1.maddesi uyarınca " İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca **meslekte kazanma gücü** en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır."

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasını uzun vadeli sigorta kollarından ayıran en önemli özellik, bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanmak için belli süre prim ödemiş olma ya da sigortalılık süresinin aranmamasıdır. Dolayısıyla, sigortalı işe girdiği gün iş kazası geçirip meslekte kazanma gücünün en az %10'unu kaybetmiş olursa, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı aranmaksızın sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Sürekli iş göremezlik hali, sigortalının meslekte kazanma gücünü %100 kaybetmesi durumunda "sürekli tam iş göremezlik" olarak, %10-%100 arasında bir oranda kaybetmişse "sürekli kısmi iş göremezlik" olarak adlandırılmaktadır. İş göremezlik oranı üzerinden sigortalıya bağlanacak gelir miktarı belirlenmekte, sigortalı sürekli olarak başka birinin bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı %100 olarak uygulanmaktadır.<sup>23</sup> Çalışma

---

<sup>23</sup> Tuncay,A.Can-Ekmekçi,Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul, 2012, 325-326; Güzel, Ali-Okur, Ali Rıza-Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, B.14, İstanbul 2012, 435-439; Akın, Levent, Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara 2007,406 vd.

*Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ve Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği, kişinin hangi durumlarda başka birinin sürekli bakımına muhtaç olacağını da düzenlemiştir.<sup>24</sup>*

*5510 sayılı kanun bazı hallerde sigortalıya yapılacak sürekli iş göremezlik gelirinde indirim yapılacağını düzenlemiştir. Buna göre; " Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;*

*a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı Kurumca eksiltilir.*

*b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilir.*

*c) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.*

*d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır."*

*Görüldüğü üzere, bu madde uyarınca sigortalıya hekim tavsiyelerine uymak, teklif edilen tedaviyi kabul etmek ve talep halinde kontrol muayenesi yaptırma yükümlülüğü getirilmiştir.*

### **3. Malullük sigortası**

---

<sup>24</sup> *Anılan madde uyarınca kuadripleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını kendi başına yürütmesine engel hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfinkter bozuklukları ile birlikte olan diğer hastalık ve arızalar, süreli veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar, iki gözde de yüzde yüz (tam) görme kaybı, iki elin kaybı, bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı, her iki bacağın alttan en az 1/3'ünün kaybı, tedavisi olanaksız bir hastalıktan ileri gelen ağır beslenme bozuklukları ve kaşeksiler, maddede sayılan hastalıklar dışında kaldığı halde tedavi edilemeyen, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olan ağır hastalıklar, başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda olmak sayılmaktadır.*

*Uzun vadeli sigorta kollarından biri olan malullük sigortasından yararlanmanın ilk şartı "malul sayılma"dır<sup>25</sup>. 5510 sayılı kanun, 25.maddesinde malul sayılmanın koşullarını belirlemiştir. Buna göre; "Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır. "*

*Bu madde açısından malul sayılmaya neden olan sebep önem taşımaz. Sigortalı, iş kazası, trafik kazası ya da geçirdiği bir hastalık ya da ameliyat nedeniyle maddede belirtildiği üzere çalışma gücünün ya da meslekte kazanma gücünün %60'ını kaybetmiş olabilir. Malullük sigortasından yararlanma için önem taşıyan husus, sigortalının çalışmaya başladığı anda madde kapsamında belirlenmiş olan koşullar gereğince malul sayılmamasıdır. Diğer bir deyişle, meslekte kazanma gücü ya da çalışma gücündeki kayıp, sigortalı olarak ilk kez çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmış olmalıdır. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün % 60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malûllük aylığından yararlanamaz (5510 sk.m. 25/II).*

*5510 sayılı kanununun 25.maddesi uyarınca malul sayılan bir sigortalının malullük aylığından yararlanması için gereken ikinci şart en az on yıldan beri sigortalı olması ve toplam olarak 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmasıdır. Ancak sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması yeterlidir.*

#### **4. Kolaylaştırılmış emeklilik**

*5510 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25.maddenin ikinci fıkrasına göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm*

---

<sup>25</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.Tuncay-Ekmekçi, 362 vd.; Güzel-Okur-Caniklioğlu, 502 vd.; Akın, 295 vd.



sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır (5510 md.28).<sup>26</sup>

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

a) % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,

b) % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla **yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Bunlar "kontrol muayenesine" tâbi tutulabilirler.**

5510 sayılı kanun yürürlüğe girmeden önce, 506 sayılı SSKn uyarınca çalışmaya başlamış olan ve 506 sayılı kanun uyarınca da malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya engeli bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılar, **yaşları ne olursa olsun en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar (5510 Geç.md.10).**

##### **5. Sigortalı yükümlülüğü: Kontrol Muayenesi**

5510 sayılı kanun 94.maddesi ile sigortalılar için bir yükümlülük düzenlemiştir. Kontrol muayenesi olarak isimlendirilen bu yükümlülük uyarınca SGK gerek gördüğü hallerde sigortalıdan yeniden sağlık muayenesinden geçmesini isteyebilir ve bu muayene sonucunda malullüğün devam edip etmediği, çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kaybında değişiklik olup olmadığını belirleyerek sigortalıya yapılan ödemelerin akıbeti belirlenir. Sigortalının maluliyet oranı artmışsa yapılan ödemeler de artırılmakta, azalma olduysa aynı oranda indirim yapılmakta ya da tamamen kesilmektedir.

Kontrol muayenesi sigortalı tarafından da talep edilebilir. 5510 sayılı kanunun 94.maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca "Malûllük, vazife malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar, malullük durumlarında artma veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek aylık ve gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilecekleri gibi; Kurum da ... malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar(m) ... Kontrol muayenesine tâbi tutulmasını talep edebilir."

---

<sup>26</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay-Ekmekçi, 401 vd.; Güzel-Okur-Caniklioğlu,571 vd.

*Kontrol muayenesi sonucunda aylık miktarında değişiklik yapılması gerekiyorsa Kurum tarafından gerekli işlemler yapılır. Yeniden tespit edilecek malullük durumuna göre, malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri, yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir.*

*Kurum tarafından talep edilen kontrol muayenesine gitmek ise sigortalı açısından yükümlülüktür. "Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalının malullük aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri ..., kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir.*

*Ancak, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran ve malullük veya sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının ... kesilen aylık veya geliri, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır.*

*Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve malullük veya sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının malullük aylığı veya yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, ..., rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır."*

**İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİLERİN MESLEKİ  
YETERLİLİKLERİNİN İŞVEREN VE ENGELLİLER TARAFINDAN  
DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Fatih ÇEPNİLER**

*İş ve Meslek Danışman*

*fatih.cepniler@iskur.gov.tr*

**Ali AKKURT**

*İş ve Meslek Danışmanı*

*ali.akkurt@iskur.gov.tr*

**B anu BOZKUR**

*İş ve Meslek Danışmanı*

*banu.bozkurt@iskur.gov.tr*

**Nihat AKTİ**

*İş ve Meslek Danışmanı*

*nihat.akti@iskur.gov.tr*

*İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi*

*Sirinevler Mah. Mareşal Fevzi Çakmak Cad. 2.Sok. No:14  
B.Evler/İSTANBUL*

*0212 503 45 50/118*

## 1) GİRİŞ

*Engelli; doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve koruma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerdir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 27. maddesi, tüm engellilerin iş ve istihdamda eşit iş haklarına sahip olması gerektiğini açıklar ve ülkelerin uygun adımları atarak, mevzuatlar oluşturarak, engellinin istihdam sürecinde çalışma hakkını realize edebilmesi yolunda koruyucu olmasını ve bunu sağlamasını şart koşar. Ülkemizde engellinin istihdam sürecinde rol alan ana aktörler, TBMM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İŞKUR Genel Müdürlüğü, işverenler ve özel istihdam bürolarıdır. İstihdam sürecinin bir önceki aşaması olan eğitim sürecindeki ana aktör ise Milli Eğitim Bakanlığı'dır. Engellinin istihdam sürecine direk dâhil olan kurum tektir, bu da İŞKUR Genel Müdürlüğü'dür. Diğer kurum ve kuruluşlar, engelli istihdam sürecinde karar verici, destekli veya istihdam sürecinin öncesinde veya sonrasında etkileyen kurum rolündedirler. Engelli ile ilgili temel kurum Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'dür.*

Bununla birlikte, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı kurum, engellinin istihdam sorunları ile ilgili başvuru merci değildir. İstihdam konusu, İŞKUR bünyesinde yürütülen bir süreçtir. Engellinin eğitim sorunu ile ilgili başvuru merci ise Milli Eğitim Bakanlığı'dır. Bir engelli, her bir sorunu için ayrı ayrı kurumlara ulaşmak zorundadır. (1)

Türkiye'de engellilerin işçi olarak istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde öngörülen kota sistemi ile sağlanmaya çalışılmaktadır. İşverenler 50 (tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51) veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.(2)

Toplumsal yaşamda her alanda olduğu gibi meslek eğitiminde de engelli bireyler açısından bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Her birey toplum içerisinde yer alabilmek için en temel ihtiyaçlarından, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamaya kadar geniş bir çerçevede çeşitli araçlara (Eğitim almak, sıhhi ortamda çalışmak, belirli bir gelir elde etmek vb..) ulaşma gereksinimi duyar. Ancak başta engelli bireyler olmak üzere dezavantajlı gruplar çok çeşitli eşitsizlikler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, engelli vatandaşlarımızın mesleki eğitimden ne kadar yararlanabildiklerini ortaya koymak gerekmektedir. Çünkü meslek eğitimi, bir bireyin ekonomik ve toplumsal koşullarda nasıl bir işe yerleşebileceğini belirleyen önemli bir etkidir. Engelli bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını yeteri kadar karşılayamama nedenlerinden biri olan istihdam edilememe durumu, diğer fiziki faktörlerin yanı sıra temel ve mesleki eğitimden yararlanamama sonucunda ortaya çıkar. Eğitim - istihdam ilişkisinde, temel ve mesleki eğitimden yararlanamama durumu daha az ya da daha vasıfsız işlerde istihdam edilebilirliği gündeme getirir. Günümüzde işlerin parçalanması ve uzmanlaşma olgusu mesleki eğitimi daha da önemli hale getirmektedir. Fakat meslek eğitimi sürecindeki genel aksaklıklar, verimsizlikler, eğitim sürecindeki az ücret çok iş tezadı, engellilerin meslek eğitimine girmemelerine sebep doğurmaktadır. Türkiye'de AB'ye uyum sürecinde eğitim ilkelerinin de AB eğitim politikaları çerçevesinde düzenlenmeye başlaması oldukça önemlidir. Avrupa Birliği'nde engellilerin genel ve mesleki eğitimleri ile ilgili olarak bazı anlaşma ve kararlara imza atılmıştır. Bunlardan biri 31 Mayıs 1990 tarihinde Avrupa Konseyi ve Eğitim Bakanlarının aldıkları, engelli çocuk ve gençlerin genel öğretim sistemi içinde kaynaştırılmasına yönelik karardır. Diğer bir uygulama ise Leonardo da Vinci isimli mesleki eğitim projesinde engellilere de yer verilmiş olmasıdır. Avrupa Birliği'nin yasal mevzuatında mesleki eğitim oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Genel olarak bu kapsamda okul sonrası eğitim, teknik eğitim ve üniversiteler bulunmaktadır. (3)

**Engelliler Şurası Duyurusu'nda** geçen aşağıdaki metin engelli bireyler ve mesleki eğitim ilişkisini en iyi şekilde açıklamaktadır.

“Engellileri işe hazırlama ve bir işe yerleştirme süreci; birbiri ile sıkı ilişki içerisinde olan mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, mesleki rehberlik, danışmanlık ve yönlendirme ve nihayetinde bir işe yerleştirme hizmetlerini bir arada ve ayrılmaz bir bütün olarak kapsayan bir süreçtir. Mesleki eğitimin amacı, tüm bireylerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve mesleğinde ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazanmasıdır. Mesleki rehabilitasyon ise, devamlı ve koordinasyon içindeki rehabilitasyon sürecinde, engelli bireyi iş sahibi yapmak ve bu konumunu korumasını sağlamak üzere planlanan mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve seçici işe yerleştirme gibi örnek uygulamaları içeren, amacı engellileri uygun bir işe yerleştirmek olan bir programdır.”

### **1.1 Çalışmanın Amacı:**

“İşgücü piyasasındaki engellilerin mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesi için işveren ve engellilerle birebir görüşülüp bilgiler alınarak, bu bilgiler ve veriler ışığında engellilerin devamlı değişen işgücü piyasasına adaptasyonlarını ve mesleki olarak kariyer gelişimlerini sağlayacak öneriler sunulmaktadır”

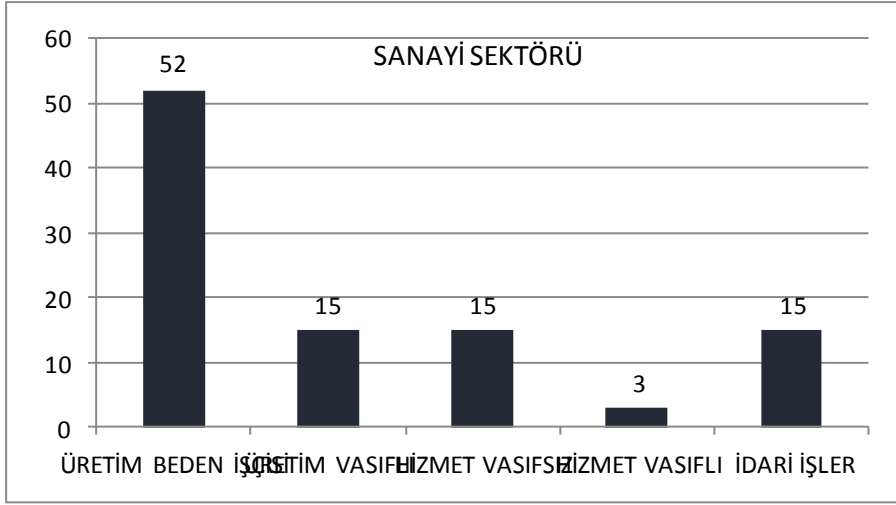
## **2) ÇALIŞMA YÖNTEMİ**

Çalışma İstanbul da Bahçelievler, Güngören, Küçükçekmece ve Avclardaki 50 ve üzerinde kişi çalışan ve yasal olarak engelli çalıştırma zorunluluğu olan sanayi ve hizmet firmalarını temsilen olmak üzere toplam 100 firma yetkilisi ve bu firmada mesleki farklılıklar gözetilerek çalışan 250 engelli vatandaşa uygulanmak üzere oluşturulan görüşme formları ile uygulanarak yapılmıştır. Görüşme formları NİSAN 2014-HAZİRAN 2014 tarihleri arasında uygulanmıştır.

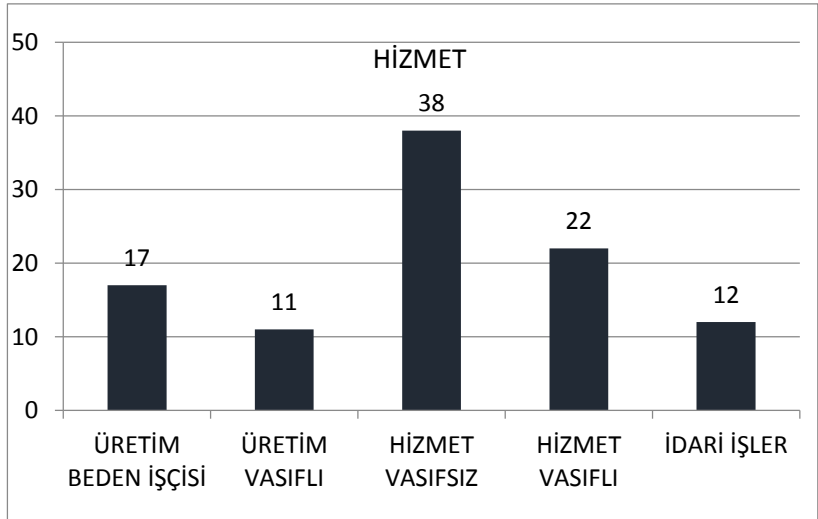
## **3) BULGULAR VE SONUÇLAR**

İşveren yetkilileri ve engellilere uygulanan anket sorularından elde edilen veriler, aşağıda gösterilen grafiklerde şekillendirilmişlerdir.

İlk olarak sanayi ve hizmet sektöründeki firma yetkililerine, kurumlarında çalışan engelli kişileri hangi pozisyonda ve meslekte çalıştırdıkları sorulmuş olup, aşağıda 3.1 ve 3.2 de yüzde (%) olarak grafiklendirilmiştir



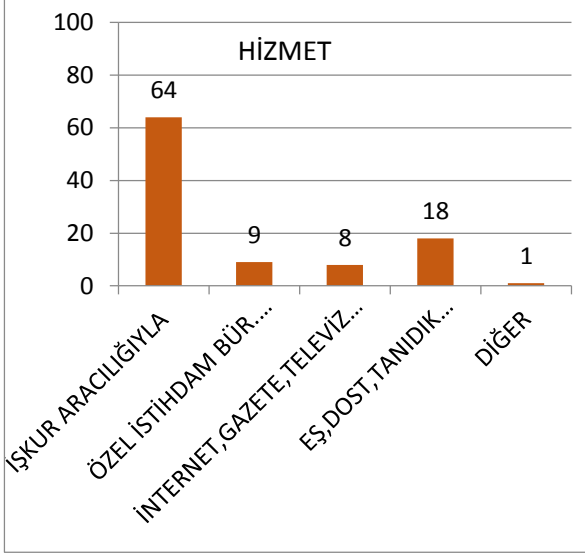
### 3.1 SANAYİ SEKTÖRÜNDE ENGELLİLERİN ÇALIŞTIKLARI POZİSYON



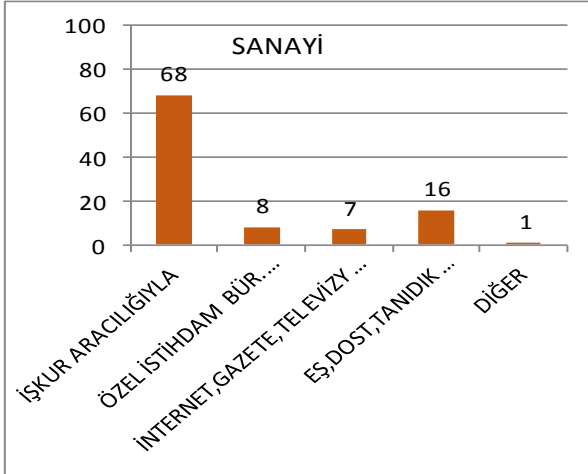
### 3.2 HİZMET SEKTÖRÜNDE ENGELLİLERİN ÇALIŞTIKLARI POZİSYON

*Elde edilen veriler ışığında engelli kişilerin sanayi sektöründe toplam %67 hizmet sektöründe ise toplam %55 oranında vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülmüştür. Bu sonuç bizlere gösteriyor ki işgücü piyasasında engelli kişilerin ilk olarak vasıf gerektirmeyen işlerde*

değerlendirilmektedirler. İşveren yetkililerine engelli taleplerini hangi araçlarla karşıladıklarını sorduğumuzda aşağıda 3.3 ve 3.4 grafiklerinde



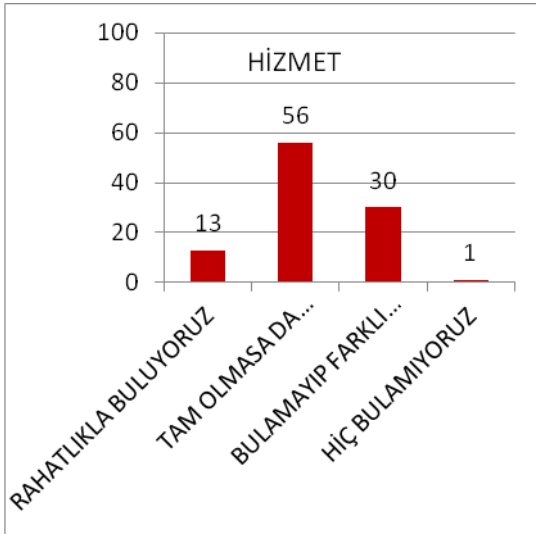
**3.3 ENGELLİLERİN HANGİ ARACILARLA KARŞILANDIKLARI (HİZMET)**



**3.4 ENGELLİLERİN HANGİ ARACILARLA KARŞILANDIKLARI (SANAYİ)**

gösterilen cevapları vermişlerdir. Yukarıda 3.3 ve 3.4 de gösterilen grafik sonuçlarından hem sanayi hem de hizmet sektörünün engelli işgücü taleplerinin öncelikli olarak İŞKUR daha sonra eş,dost,tanıdık aracılığıyla karşılandığı görülmektedir. Bu da gösteriyor ki işgücü piyasasında engellilerin ve işverenlerin taleplerinin karşılanmasında birinci dereceden sorumluluk İŞKUR da dır.

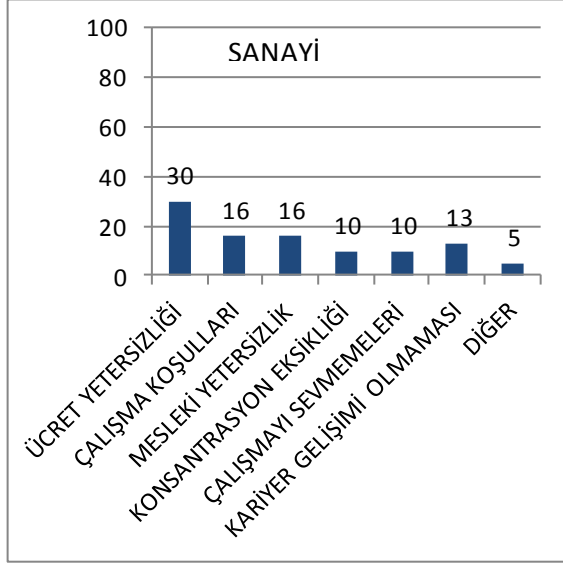
İşveren yetkililerine, kurumunuzun işgücü taleplerine uygun mesleki yeterliliğe sahip engelli kişileri bulabiliyor musunuz diye sorduğumuzda , bizlere 3.5 ve 3.6 da grafikte gösterilen cevapları vermişlerdir.



### 3.5 MESLEKİ YETERLİLİĞE SAHİP ENGELLİLERİN BULUNABİLİNMESİ (HİZMET)

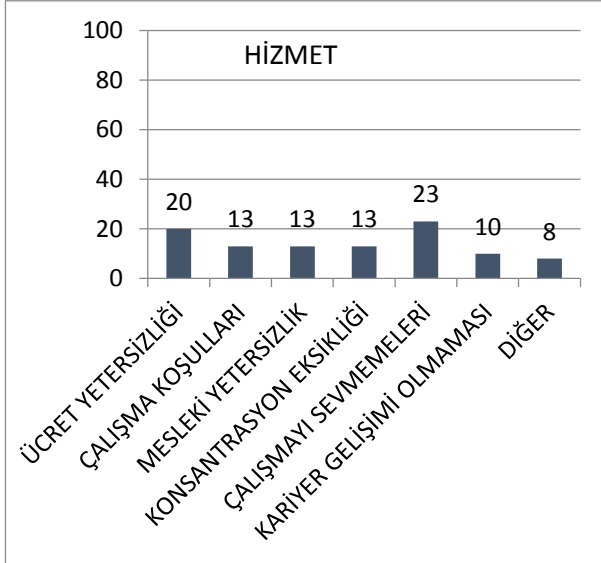
Yukarıdaki grafikten de görülyor ki sanayi sektöründe işveren yetkililerinin %45 i taleplerine uygun engelli kişileri bulamayıp farklı departmanlarda değerlendirdikleri,%40 ı ise taleplerine tam olarak olmasa da engelli kişileri bulabildiklerini belirtmişlerdir. Hizmet sektöründeki işveren yetkililerin %30 u engelli kişileri bulamayıp farklı departmanlarda değerlendirdikleri,%56 sı ise taleplerine tam olarak olmasa da engelli kişileri bulabildiklerini belirtmişlerdir. Bu veriler ışığında işgücü piyasasında işverenlerin taleplerine uygun mesleki yeterlilikte engelli kişiler bulmakta zorluk çektikleri görülmektedir. İşveren yetkililerine, engellilerin kurumlarında kısa süreli çalışma sebepleri sorulduğunda aşağıdaki 3.7 ve 3.8 grafiklerindeki sonuçlar alınmış. Engelli vatandaşlara kurumlarında kısa süreli çalışma sebepleri sorulduğunda ise aşağıdaki 3.9 daki sonuçlar alınmıştır.

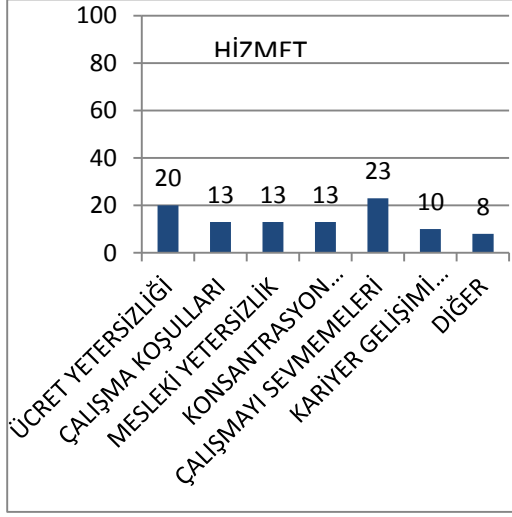




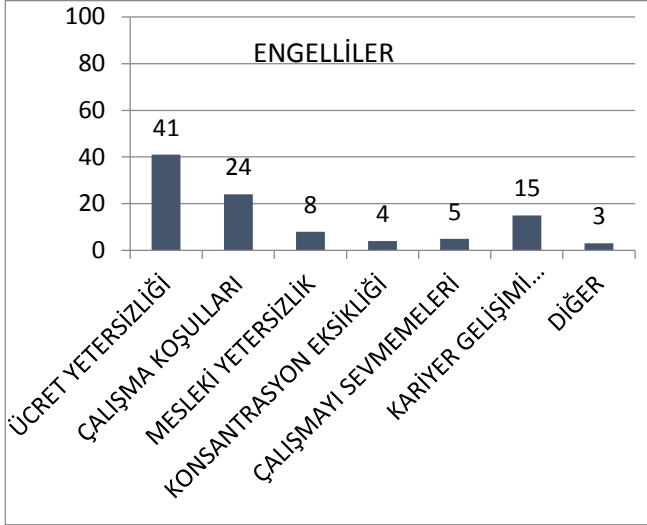
### 3.6 MESLEKİ YETERLİLİĞE SAHİP ENGELLİLERİN BULUNABİLİNMESİ (HİZMET)

### 3.7 ENGELLİLERİN KISA SÜRELİ ÇALIŞMA SEBEPLERİ (SANAYİ)





### 3.8 ENGELLİLERİN KISA SÜRELİ ÇALIŞMA SEBEPLERİ (HİZMET)



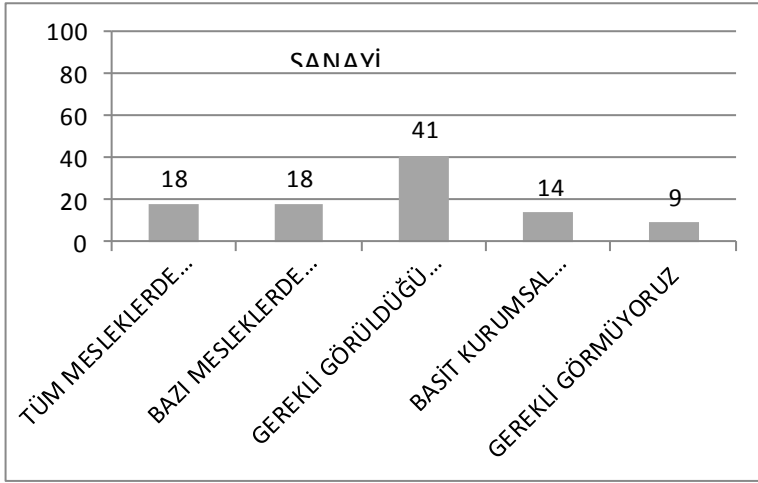
### 3.9 ENGELLİLERİN KISA SÜRELİ ÇALIŞMA SEBEPLERİ(ENGELLİ)

*Yukarıdaki grafiklerdeki verilerde işveren yetkililerinden sanayi sektöründekiler engellilerin kısa süreli çalışmalarını öncelikli olarak ücret yetersizliği, çalışma koşulları ve mesleki yetersizliğe bağlarken, hizmet*

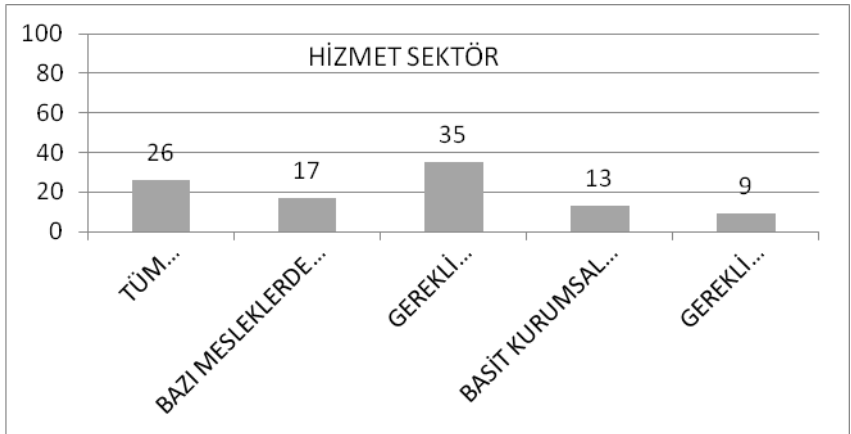
sektöründekiler ise başta engellileri çalışmayı sevmediklerine daha sonra ücret yetersizliğine bağlamaktadırlar.

Engelliler ise kısa süreli çalışmalarını öncelikli olarak ücret yetersizliğine daha sonra çalışma koşullarına ve kariyer gelişimlerinin olmamalarına bağlamaktadırlar. Tüm bu sonuçlardan şu görünüyor ki engellilerin kısa süreli çalışmalarının ilk sebebi ücret yetersizliğidir.

İşveren yetkililerine kurumlarında engellilere dönük mesleki yeterliliklerini geliştirici hizmet içi eğitimi ile ilgili soru sorulduğunda aşağıdaki 3.10. ve 3.11 grafiklerdeki sonuçlar alınmıştır.



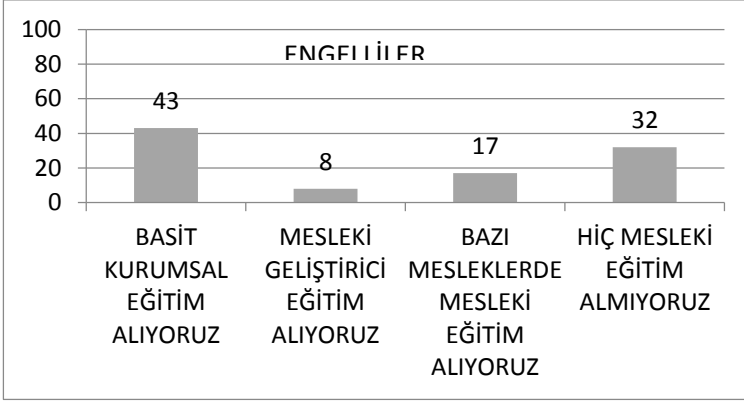
### 3.10 ENGELLİLERİN MESLEK YETERLİLİKLERİNİ GELİŞTİRİCİ HİZMET İÇİ EĞİTİMİ(SANAYİ)



### 3.11 ENGELLİLERİN MESLEK YETERLİLİKLERİNİ GELİŞTİRİCİ HİZMET İÇİ EĞİTİMİ(HİZMET)

Yukarıdaki grafiklerdeki verilerde işveren yetkililerinden sanayi(%41) ve hizmet(%35) sektöründekiler engelli çalışanlarına gerekli gördüklerinde mesleki yeterliliklerini geliştirici hizmet içi eğitim verdiklerini, işverenlerin sanayi sektöründe %18 i hizmet sektöründe ise %26 sı engellilere işgücü taleplerine göre her meslekte eğitim verdiklerini belirtmişlerdir.

Engelli kişilere çalıştıkları kurumda mesleki yeterliliklerini geliştirici hizmet



İç eğitim hakkında soru sorulduğunda ise aşağıda 3.12 grafikteki sonuç alınmıştır.

### 3.12 ENGELLİLERİN MESLEK YETERLİLİKLERİNİ GELİŞTİRİCİ HİZMET İÇİ EĞİTİMİ(ENGELLİ)

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi engellilerin %43 ü çalıştıkları kurumda basit kurumsal eğitim aldıkları, %32 si ise hiç mesleki eğitim almadıkları görülmüştür. Tüm bu veriler ışığında engelli vatandaşların yüksek çoğunluğunun çalıştıkları kurumda gerekli görüldüğünde mesleki geliştirici eğitim değil basit mesleki eğitim ya da basit kurumsal eğitim almaktadırlar.

Tüm bu sorulardan elde edilen sonuçlarda işgücü piyasasında işverenlerin taleplerine uygun mesleki yeterliliğe sahip engellilerin bulunmasında zorluk çekselerde, engelli kişilerinin çalıştırılmasına ilişkin yasal zorunluluk olan kota sınırını hem yasal sorumluluk hem de sosyal sorumluluk projesi olarak görmektedirler.

#### 4. ÖNERİLER

*Engellilerin mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesi için işveren ve engellilerle birebir görüşülüp yapılan çalışmamız sonucunda taraflardan alınan dönütlerden İŞKUR bünyesinde engellilerle ve işverenler arasındaki bağlantıyı sağlamlaştıracak özel birim oluşturmalı sonucuna varılmıştır. Bu birimde işgücü piyasasında hem işverenlerle hem de engelli vatandaşlarla iletişim halinde olan İş ve Meslek Danışmanları değerlendirilmelidir. Gerekli görüldüğünde bu danışmanlara hizmet içi eğitim verilerek engellilerin istihdamı üzerine uzmanlaştırılmalıdırlar. Eğitim ve istihdam ilişkisi düşünüldüğünde engelli bireylerin mesleki gelişimleri düşünülerek erken çocukluk eğitimleri yeterli düzeye getirilmelidir. Bunun için engellinin eğitiminin meslek edinme aşamasına kadar devamlılığının sağlanması ile ilgili tedbirler ve takipler yeterince yapılmalıdır.*

*Mevcut engelli mesleki eğitimlerinin bilinirliklerinin artırılması, yaygınlaştırılması ve süreklilikleri sağlanmalıdır. Engellilik durumuna göre mesleki standardizasyon oluşturulmalı güncel istihdam ihtiyaçlarına göre eğitim programları belirlenmelidir. İŞKUR'un işverene eğitim desteği vardır. Fakat her işveren için zorunlu ve yaygın hale getirilmelidir. Kısa vadede ise engellilerin işbaşında mesleki gelişimlerini sağlayacak olan İŞKUR un düzenlediği işbaşı eğitim kurslarında işverenlerden şart aranmayıp belirli mesleklerde belirli sürede eğitim masrafları ve engelli maaşlarında kurum desteğini artırmalıdır. İstihdam sürecinde mevcut kota siteminde her sektörde aynı oran uygulanmamalıdır. Örneğin ağır sanayide çalıştırabilecek engelli bulmak normal diğer sektörlerden daha zordur bu da ağır sanayide engelli çalıştırılmadan maaşı ödenmekte bunun sonucunda da engelli kişiler işgücünden uzaklaştırılmaktadır. Ayrıca engelli vatandaşlar genelde vasıfsız işlerde çalıştırılmakta, vasıfsız işler hem toplumdaki bireylerin engelliye bakış açısını olumsuz etkilemeyi artırmakta hem de engellileri çalışmamaya motive etmektedir.*

*Engellilerin istihdamı üzerine etkin ve koordineli çalışmalar yapabilmek için kamu kurum ve kuruluşları arasında iletişim kurulmalı ve yasal zemine oturtulmalıdır. Kurumlarda engelli istihdamının sürekliliği sürecini yapılandıracak mevzuat hazırlanmalıdır.*

*Kamunun tüm hizmetleri erişilebilir ve ulaşılabilir olabilmelidir.; örneğin engelli istihdamı ile ilgili tüm kurumların web sitelerinin görme engelli bilgi alabileceği şekilde tasarlanmalıdır. İş arama kanallarında etkinliği büyük olan İŞKUR web sitesi böyle oluşturulabilir.*

## KAYNAKÇA

<http://employdisable.eu/>

*İŞKUR*

*SERİN N., “Meslek Eğitimi ve Mesleki Yeterlilik Sistemi”*

# İŞVERENLER NEDEN ENGELLİ İSTİHDAM ETMEK İSTEMİYORLAR: YALOVA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

\*Tuncay Güloğlu

\*\*Ahmet Cahit Akman

\*\*\*Fatma Kahraman Güloğlu

## Giriş

Ülkemizde nüfusun %12.29'unu engelliler oluşturmaktadır. Engellilerin %9.70'sini sürekli hastalığı olanlar oluştururken %2.58'ini ise ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihni engelliler oluşturmaktadır (TÜİK, 2014).

İşsizlik ve istihdam açısından bakıldığında ise ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihni engellilerin işgücüne katılma oranı %21.71 ve sürekli hastalığa sahip olanların işgücüne katılma oranı %22.87'dir. Diğer yandan ortopedik, görme, işitme, konuşma ve zihni engelliler arasında işsizlik oranı %15.46 ve sürekli hastalığa sahip olanlar arasında işsizlik oranı ise %10.77'dir (TÜİK, 2014). Buradan anlaşıldığı gibi diğer sosyo-ekonomik problemler yanı sıra engellilerin en önemli problemlerinden birisi de işsizlik problemidir.

Engellilerin işsizlik problemi ele alındığında bu problemin sadece engelli bireyin yetersizliklerinden kaynaklanmadığı görülmektedir. Engellilerin işsizlik problemi ve istihdamları iş piyasasının durumu ile emek talebinin durumundan ve özellikle işverenlerin engellilerin istihdamı konusundaki tutumlarından etkilenmektedir. Bu çalışmada da işverenlerin engelli istihdamı konusundaki tutumları incelenmektedir.

## 1. Türkiye'de Engellilerin İstihdamına Yönelik Politikalar

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk İş Kanununda engellilerin istihdamına yönelik herhangi bir düzenleme yer almazken (Esen, 1944) 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu engellilerin istihdamına ilişkin kota sistemini getirmiştir (Çelik, 1974: 95).

---

\* Doç. Dr., Yalova Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, tguloglu96@yahoo.com

\*\* Türkiye İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü, cahit.akman@iskur.gov.tr

\*\*\* Araştırma Görevlisi, Yalova Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü, ftmkahraman@gmail.com

1475 sayılı Kanun başlangıçta yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir sakat işçi ve yüzde fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iki sakat işçiye karşılık iki sakat işçi çalıştırma mecburiyeti getirmişti (Çelik, 1974:95). Daha sonra aynı kanundan yapılan değişikliklerle elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yüzde iki oranında sakat kimseyi çalıştırma mecburiyeti getirilmiş ve uymayan işyerleri için para cezası öngörülmüştür ( Çelik, 1996: 87).

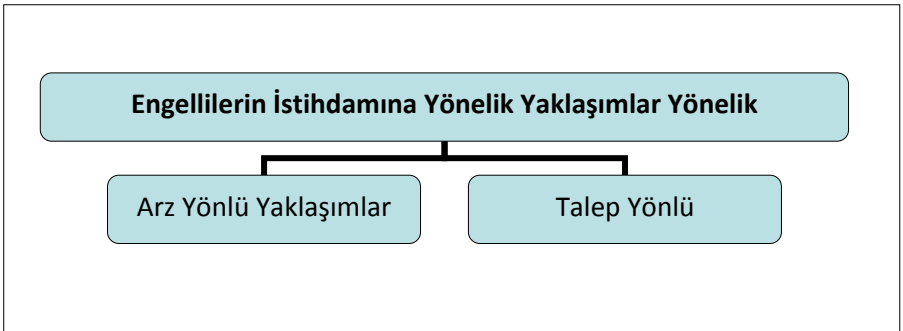
2003 senesinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununa göre ise elli ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde asgari yüzde üç oranında engelli istihdamı mecburiyeti getirilmiştir (Sümer, 2006:55). Kanuna göre %3 oranında özel sektörde ve % 4 oranında kamu sektöründe engelli istihdamı zorunlu hale getirilmiştir. Özel sektör işyerlerine yönelik olarak belirlenen engelli çalıştırma kotası kapsamında yapılacak işe alımlar Türkiye İş Kurumu aracılığıyla yapılmaktadır. Ayrıca kanunda öngörülen engelli istihdamını yerine getirmeyen veya işyerlerine 2014 yılı itibariyle çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü için her ay 1.903 TL ceza ödeme zorunluluğu vardır.

Bu kapsamda yasal zorunluluk nedeni ile istidam edilen özürlüler için prime esas alt kazanç alt sınırı dikkate alınarak hesaplanan sigorta priminin işveren payı hazinece karşılanmaktadır. Kota'nın üzerinde istihdam edilen engelliler için ise söz konusu teşvik, prime esas kazanç alt sınırı üstünden hesaplanan sigorta primin işveren payının tamamı hazinece karşılanarak uygulanmaktadır (Baştas ve Kozanoğlu, 2014). Ayrıca kamu işyerlerinde engelli memur istihdamı için özürlü memur seçme sınavı yapılmaktadır.

## 2. Engellilerin İstihdamına Yönelik Talep ve Arz Yönlü Yaklaşımların Çerçevesi

Politika yapıcılar ve araştırmacılar engellilerin istihdamına iki yönden yaklaşmaktadırlar. Bunlar arz ve talep yönlü yaklaşımlardır.

### Şekil 1: Engellilerin İstihdamına Yönelik Yaklaşımlar Yönelik Yaklaşımlar





*Geleneksel olarak engellilerin istihdamına yönelik arz yönlü yaklaşım onların tıbbi, psikolojik, eğitim ve mesleki programlar yoluyla geliştirilmelerini içermektedir. Ancak bu tür bir yaklaşım işverenlerin ihtiyaçları ve iş piyasasının durumunu dikkate almadığı için başarılı olamamaktadır ( Kang, 2013: 2).*

*Günümüzde engellilerin istihdamında talep yönlü yaklaşımlar giderek önem kazanmaktadır. Talep yönlü yaklaşıma göre bu gruptaki istihdam sadece engellilerin emek arzı ile ilgili değil işyerinin ve işin ihtiyaçları ile işverenlerin endişeleriyle de ilgilidir. Ancak işverenlerin engellilerin istihdamı konusundaki anlayış ve endişeleri konusundaki çalışmalar sınırlıdır (Gilbride vd, 2000: 17).*

*Talep yönlü istihdam araştırmaları mesleki rehabilitasyonun geliştirilmesi açısından da önemlidir. Talep yönlü araştırmalar hangi alanlarda ihtiyaçlar olduğunu bize bildirmektedir. İşletmeler esneklik, verimlilik ve işyeri sosyalleşme yeteneği konularına giderek daha fazla önem vermektedirler. Bu yüzden engellilerin eğitim ve rehabilitasyonu üzerinde durulurken işverenlerin endişe ve ihtiyaçları da düşünülmelidir ( Chan vd, 2010:408).*

### **3. Araştırmanın Yöntemi**

*Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma Yalova İlinde engelli çalıştırma zorunluluğu olan 10 işveren ile yapılmış mülakatlara dayanmaktadır. Mülakatlar betimsel analiz yoluyla değerlendirilmiştir. Mülakatlarda işverenlere engelli istihdamı konusundaki yaklaşımlarını ölçmek amacıyla beş soru yöneltilmiştir.*

*Katılımcılar farklı sektörlerden seçilmiştir. Katılımcı işyerleri 50 veya daha fazla işçi çalıştıran yani engelli istihdam etme mecburiyeti bulunan işyerleridir. İşyerleri hizmet ve sanayi sektörlerinden tesadüfi olarak seçilmiştir. Elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulurken, aynı veya benzer cevap veren katılımcıların cevapları tek bir madde de özetlenmiştir*

### **4. Bulgular**

#### **İşyerinizde engelli istihdamı olmaması veya yeterli sayıda olmamasının nedenleri nelerdir?**

*İşveren ve işveren vekilleri bu konuda aşağıdaki gerekçeleri ortaya koymuşlardır:*

- 1. Ücret yeterli görülüyor*
- 2. Engelli istihdam sürecinde problemler var.*

3. Eğitim düzeyi düşük

4. Uygun pozisyon mevcut değil

**Tablo 1 . Katılımcılar**

<i>Katılımcı</i>	<i>Sektör</i>	<i>Toplam Çalışan</i>	<i>Engelli Çalışan</i>
1	<i>İnşaat</i>	60	0
2	<i>Sağlık</i>	187	6
3	<i>Gemi İnşaat</i>	55	1
4	<i>Gemi İnşaat</i>	244	5
5	<i>Otomotiv</i>	200	3
6	<i>Montaj</i>	300	6
7	<i>Perakende</i>	314	6
8	<i>Yiyecek ve İçecek</i>	156	5
9	<i>Gemi İnşaat</i>	82	1
10	<i>Sağlık</i>	326	9

5. Ulaşım problemi var

6. Uzmanlaşmış engelli bulamıyoruz.

7. Çalışmada isteksizler

8. Çalışma ortamı uygun değil

9. Sigortasız çalışmak istiyorlar

10. Çalışma şartları engellilere zor geliyor.

### **İşyerinizde engelli istidam etme konusundaki endişeler nelerdir?**

*Mülakata katılan işveren ve işveren vekilleri bu konudaki düşünceleri şunlardır:*

- 1. İşyerinin sahası tehlikeli olabilir*
- 2. Yeterince memnun edememe*
- 3. Zihinsel ve görme engellilerin kendilerine zarar vermeleri*
- 4. Sağlıklarının risk altına girmesi.*

### **Engelli istihdamı konusunda hükümet ve kamu kurumlarından beklentileriniz nelerdir?**

*İşveren ve işveren vekilleri hükümet ve kamu kurumlarından aşağıdaki beklentileri vardır:*

- 1. Kotanın düşürülmesi*
- 2. Engellilere yönelik eğitimler artırılmalı*
- 3. Meslek yeterlilik sertifikaları verilmeli*
- 4.Engellilere çalışacakları işyeri hakkında ön bilgi verilmeli*
- 5.Engellilerin çalışamayacağı işler tespit edilmeli.*

### **Engelli istihdamı konusunda müşterilerinizin tutum ve davranışları konusunda ne düşünüyorsunuz?**

*Müşteri tutum ve davranışları konusunda işveren ve işveren vekilleri şu düşüncelere sahiptirler:*

- 1.Olumlu bakılıyor*
- 2.Olumlu veya olumsuz tepki yok*
- 3.Neden aktif işte çalıştırılıyor şeklinde olumsuz tepkiler var*
- 4.Hizmet sektöründe memnun kalınmayınca olumsuz dönüş oluyor.*

### **Engelli istihdamı konusunda İŞKUR'dan beklentileriniz nelerdir?**

*İşveren ve işveren vekilleri İŞKUR'dan beklentilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:*

*Mevzuat konusunda destek*

*İşler hızlı olmalı  
Güncel konularda bilgilendirme yapılmalı  
Profili işe uygun engelli gönderilmeli  
Kurum bir baskı aracı olmamalı.*

## **Sonuç**

*Ülkemizde engellilere yönelik istidam politikasında sadece arz yönlü yaklaşım yeterli olmamaktadır. Arz yönlü yaklaşımın yanında talep yönlü bir yaklaşımında gerçekleştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu konuda işverenlerle Yalova ilinde yapılan mülakatlardan şu sonuçlar çıkarılabilir:*

- 1. Engellilerin mesleki yeterliliklerini artırmak bir zorunluluktur. Engellilerin mesleki yeterlilikleri artırmak aynı zamanda kota dışında da engelli istihdamını sağlayacaktır.*
- 2. İşyerlerinde engellilerin korunması için alınacak tedbirler devlet tarafından desteklenmelidir. Özellikle finansal ve teknik destek konusunda kamu kurumlarının çalışması özel sektörde daha fazla engelli istihdamı ortaya çıkaracaktır.*
- 3. Devlet engelli istihdamını vergi ve sigorta indirimleriyle ve finansal yardımlarla sürekli desteklemelidir. Bu yolla engelli istihdamı cazip olmaya devam edecektir*
- 4. Engelli olmayanların engellilere olan davranışları değişmelidir. Bu amaçla örgün eğitim kurumlarında dersler konulabileceği gibi işveren ve yöneticilere yönelik eğitimler verilmelidir.*
- 5. İş kolları ve mesleklere göre farklı kota oranları uygulanmalıdır. Birçok işveren ve işveren vekili buna dikkat çekmektedir. Özellikle ağır sanayide engelli istihdamındaki zorluklar düşünüldüğünde farklı işyerlerinde farklı oranlarda kotalar uygulanabilir.*
- 6. Kamu kurumları işyerlerini sürekli olarak engellilerle ilgili bilgilendirmelidir. Yapılan yasal değişiklikler sağlanan imkanlar, teşvikler bilgilendirme toplantılarıyla işverenlere iletilmelidir.*
- 7. Kota sistemi titizlikle uygulanmalıdır. Mevcut duruma bakıldığında kota sisteminin tamamen terk edilmesi durumunda engelli istihdamında daralma olacağı bir gerçektir.*

## Kaynaklar

- Baştaş, M., Kozanoğlu, E.** (2014). Erişim <http://www.sosyalguvenlikdernegi.com/post/show/97-4857-sayili-kanundan-dogan-engelli-tesviki.html>
- Chan, F., Strauser, D. Gerve, R. Lee, Eun-Jeong.** (2010). *Introduction to Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities. Journal of Occupational Rehabilitation, 407-411. DOI 10.107/s10926-010-9243-7.*
- Çelik, Nuri.** (1974). *İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Sermet Matbaası.*
- Çelik, Nuri.** (1996). *İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayın.*
- Esen, B.N** (1944). *Türk İş Hukuku. Ankara: Maarif Matbaası*
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., Peterson, C.** (2000). *Employers' Attitudes Toward Hiring Persons with Disability and Vocational Rehabilitation Services. Journal of Rehabilitation, (66) 4, 17-23.*
- [http://dx.doi.org/10.1080/0285385.2013.818202.](http://dx.doi.org/10.1080/0285385.2013.818202)
- Kang, Dangug.** (2013). *Why would companies not employ people with disabilities in Korea. Asia Pasific Journal of Social Work and Development, 37-41.*
- Sümer, H.H.** (2006). *İş Hukuku. Konya: Mimoza Yayınları.*
- TÜİK.** (2008). *Engelli İstatistikleri.* [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1017](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017). Erişim Eylül 10, 2014.

# ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİN TESPİTİ VE İSTİHDAM SÜRECİNDE İŞVERENLERİN VE ENGELLİ ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

**Ezgi YILMAZ**

*İş ve Meslek Danışmanı*

## **Özet**

*Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplumun önemli bir bölümünü oluşturan engelli bireyler, istihdam konusunda toplumda birlikte yaşadıkları diğer bireylerle aynı imkanlara sahip değildir. Hem sosyal yaşamlarında hem iş yaşamlarında birçok sıkıntı yaşayan engelli bireyler için işsizlik ve istihdam konusu onların toplumla bütünleşmesini engelleyen en büyük sorundur. Engelli istihdamının önündeki sorunlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu sorunların bir zincirin halkaları gibi birbirine bağlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle engellilerin çalışma hayatına katılmaları ve çalışma hayatında aktif rol almaları toplumla bütünleşmelerinde büyük önem taşır. Bu bağlamda istihdamda birinci öncelik, engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin ve işe uyumunun tespitidir. Bu bildiriye, engelli bireylerin istihdam edilebilirliği değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken etkenler ve bu değerlendirme süreci hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca, engelli istihdam eden işverenlerin yaşadığı sorunlar ve engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı sıkıntılara da değinilerek bu konularla ilgili önerilere yer verilmiştir.*

**Anahtar kelimeler:** Engelli, istihdam, Türkiye İş Kurumu, engellilerin istihdamı, işveren

## **GİRİŞ**

*Bedensel, zihinsel ve sosyal yetersizlikleri nedeniyle engelli olarak tanımlanan bireylerin profilini incelediğimizde engellilerin toplumla bütünleşmesi ve toplumsal yaşama uyum sağlaması yönünde büyük sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu sorunlardan en büyüğü engellilerin istihdamı konusudur. Engelli bireylerin sahip olduğu engel gruplarına göre hangi işlerde çalışacaklarına dair henüz ciddi bir çalışma olmaması, engelli istihdam sürecini olumsuz etkilemektedir.*

*Engellilerin iş analizi ve meslek tanımlarındaki yetersizlikler nedeniyle kişiler kendi deneyimleri ve girişimleri neticesinde iş deneyimi edinmektedir. Diğer sağlıklı bireylerde olduğu gibi engelli bireyleri de iş piyasasının gereksinimleri doğrultusunda eğitmek ve onlara nitelik kazandırmak engelli bireylerin istihdamında büyük önem taşır.*

*Bu çalışmada, engelli bireyler ve engelli istihdam etmekle yükümlü olan işverenler için çıkarılan yasal düzenlemelerle beraber engelli bireylerin*

istihdam sürecine değinilmiştir. Ayrıca, istihdam sürecinde ve sonrasında bu bireylerin ve işverenlerin yaşadıkları sorunlar anlatılmaya çalışılmıştır.

## 1. ENGELLİ KAVRAMI

Engellilik konusunda değişik kaynaklarda çoğunlukla da aynı anlama gelecek şekilde farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bunlar arasında en sık rastlanılanları ise “bozukluk”, “engelli”, “özürlü” ve “sakat” kavramlarıdır. Bu kavramlar üzerinde henüz bir anlaşma sağlanamamıştır ve tek bir anlam için farklı durumlarda farklı kavramlar kullanılmaktadır. (ÖZTÜRK, 2011). Bu kavramların içerikleri insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklı insanlardan farklı olduklarını göstermekle birlikte farklı tanımlamalar sağlıklı kişilerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. (TİYEK, 2013)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun kabul ettiği Sakat Kişilerin Hakları Bildirgesi'nde, “Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonradan olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar” engelli olarak tanımlanmaktadır.” (ÖZTÜRK, 2011)

5378 sayılı Özürlüler (Engelliler) kanununda ise; Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi “özürlü” olarak tanımlanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü de özürlülük kavramı hakkında aşağıdaki gibi hastalık sonuçlarına dayanan, sağlık yönüne ağırlık veren bir tanımlama ve sınıflama yapmıştır:

- **Noksanlık (Impairment):** “Sağlık bakımından “noksanlık” psikolojik, anatomik veya fiziksel yapı ve fonksiyonlardaki bir noksanlığı veya dengesizliği ifade eder.”
- **Özürlülük (Disability):** “Sağlık alanında, “özürlülük- sakatlık” bir noksanlık sonucu meydana gelen ve normal sayılabilecek bir insana oranla bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi ve kısıtlanması durumunu ifade eder.”
- **Maluliyet (Handicap):** “Sağlık alanında “maluliyet” bir noksanlık veya sakatlık sonucunda, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder.” (KOCA, 2010)

## 1.1. Engelli İstihdamında Yasal Durum

Ülkemizde, engelli kimselerin toplumsal hayata katılabilmeleri için birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bu yasal düzenlemeler, engelli bireyler ve engelli bireyleri istihdam eden işverenler için de bilgilendirici ve yol gösterici nitelikte olma özelliğindedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50/1-2 maddesinde istihdam ile ilgili belirtilen "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." ifadesi, engelli, kadın ve küçükleri koruma altına almaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın "Özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61/2 maddesine göre, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır." hükmü ile özürhükümlülerin istihdamına ilişkin temel sorumluluğu üzerine almaktadır.

Diğer bir yasal düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler." hükmü ile işe uygun engelli yerine engelliye uygun iş ifadesine vurgu yapılmaktadır.

İş Kanunu dışında, 5378 sayılı "Özürhükümlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", engellilerin çalışma yaşamlarına ilişkin bazı ilke ve kurallar getirmektedir. Kanunun "İstihdam" başlıklı 14 üncü maddesinde; "İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engeliyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz." ifadesi yer almaktadır. Yine 14'üncü maddenin üçüncü fıkrasına göre; "Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürhükümlülerin karşılaşabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur.

06/08/2014 tarih ve 29080 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile 25/4/2009 tarihli ve 27210 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 15 inci maddesinin ikinci fıkrası, "Kurum, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvurulardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle



*görüştürür. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç on beş gün içinde Kurum tarafından görüştürülenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.” şeklinde değiştirilmiştir. Yönetmelikte yapılan bu değişiklik ile engellilerin özel sektörde işe yerleştirilmek üzere işyerlerine gönderilmesi yerine daha kısa sürede istihdama kazandırılmaları amacıyla işverenlerle görüştürülmesi usulü benimsenmektedir. Engelliler, yönetmelikteki bu değişiklikle işyerlerine gönderilmemeli, işgücü ilanında belirlenecek tarih, yer ve saatte işverenlerle görüşmeleri sağlanmalı işe alınacak engelliler işverenlerle beraber belirlenmeli ve işverenlerin açık kontenjanları kapatılmalıdır.*

*Özel sektör işvereni, özürlü açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır Kurum aracılığı olmadan özürlü istihdam eden özel sektör işvereni, özürünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç on beş iş günü içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi özürlü statüsünde değerlendirilmez.*

*Zorunlu çalıştırılacak özürlü ve eski hükümlü işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan özürlü ve eski hükümlü işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Çalıştırılan özürlü ve eski hükümlü işçiler, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.*

*Bir diğer yasal düzenleme olan, Özürülülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle, “özürlü personelin istihdamında yaş sınırından doğan mağduriyetin ortadan kaldırılması ve memur alımına ilişkin uygulamada birliğin sağlanabilmesi bakımından, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kurumlar, ve kuruluşlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memuru istihdam eden diğer kamu kuruluşlarından ilgili mevzuatında özel hüküm bulunmayanların, özürlü alımı amacıyla tahsis edecekleri memur kadroları için üst yaş sınırı tespit edilmeyecektir” şeklinde düzenleme yapılmıştır.*

*Özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmedeği tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci*

maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanununun 108 inci maddesi gereğince, işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum İl Müdürü tarafından doğrudan verilir. Kamu kuruluşları para cezasından hiçbir şekilde muaf değildir.

## 1.2. Engelli Bireylerin İstihdam Verileri

Türkiye İş Kurumu tarafından yayımlanan, 2009-2013 döneminde yıllara göre kamu kurumlarında ve özel sektörde istihdam edilen engelli işçi sayısına ait veriler Tablo-1'de yer almaktadır. Veriler Türkiye İş Kurumu'nun web sitesinde aylık ve yıllık periyotlarla yayımlanmaktadır.

**Tablo 1:** Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasında istihdam edilen işçilerin yıllara göre dağılımı

Yıllar	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Özel	Kamu	Toplam
2013	76235	34189	287	34476
2012	83955	35133	398	35531
2011	35151	37894	455	38349
2010	36144	31962	295	32257
2009	40519	25860	545	26405

**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Başvuru sayıları yıldan yıla değişiklik göstermekle birlikte, yerleştirmelerin yaklaşık % 99 u özel sektör işyerlerinde gerçekleşmektedir.

**Tablo 2:** Engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde çalışan engelli işçi sayısının yıllara göre dağılımı

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı		Çalışan Engelli Sayısı		
	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Toplam
2013	10350	12504	80434	11804	92238
2012	10279	13289	77547	12358	89905
2011	91877	13511	71088	12347	83435
2010	84658	14466	66359	12603	78962
2009	75243	14634	58876	12653	71529

**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Aşağıda Tablo-2’de engelli çalıştırmakla yükümlü özel ve kamu işyerlerinde çalışan engelli sayısı verilmektedir.

Tablo-2 incelendiğinde özel sektör işyerlerindeki çalışan sayısının kamu işyerlerindeki çalışan sayısından fazla olması nedeniyle, özel sektörün çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısı daha fazladır.

Ayrıca, Tablo-2’deki verilerden görüleceği gibi özel sektör ve kamu işyerlerinin her ikisi de çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli sayısından daha az engelli istihdam etmektedir. Özel sektörde açık engelli kontenjanı kamu işyerlerine göre daha fazladır.

**Tablo 3:** İşe yerleştirilen engelli işçi sayısının 2014 yılı ilk yedi aylık dönemdeki dağılımı

Aylar	Açık İş	İşe Yerleştirme
Temmuz	11279	1913
Haziran	11440	2107
Mayıs	10864	2109
Nisan	11386	2531
Mart	11607	2581
Şubat	10768	2600
Ocak	11644	2553

**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Tablo-3’ de 2014 yılının ilk 7 aylık döneminde Türkiye İş Kurumu internet sayfasında yer alan açık iş ilanlarının sayısı ve bu ilanlara yerleştirme yapılan engelli sayısı gösterilmektedir. Görüldüğü gibi açık iş ilanları ve iş ilanlarına yerleştirme sayıları aylık dönemlerde değişiklik göstermektedir. Ayrıca, 2014 yılı Ocak-Temmuz döneminde engellilerin var olan açık iş ilanlarına yerleştirilme oranı %15-%20 arasında kalmaktadır.

Türkiye İş Kurumu Temmuz 2014 ayı Kurum kayıtlarına göre, iş aramak amacıyla, Türkiye İş Kurumu’nda **116.165** engelli kişi kayıtlı bulunmaktadır. Haziran Ayı sonu itibariyle **25.846** kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Temmuz 2014 İstatistik Haber Bülteni, s.6)

## 2. ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM SÜRECİ

*Kamu ve özel sektör işverenleri çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri, yükümlülük şartlarının doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep etmesi ya da kendi imkanlarıyla istihdam etmesi halinde 15 iş günü içerisinde Kuruma bildirmesi yasal zorunluluktur. Kuruma yapılan taleplerde işverenle yapılan görüşme neticesinde İş ve Meslek Danışmanları tarafından açılan ilanlar kurumun internet sitesinde yayımlanır. Engelli istihdamı sürecinde işverenle koordineli şekilde yürütülen temel çalışma başlıkları şunlardır:*

**1. İşyerinde Engelli İstihdamına Uygun Koşulların Sağlanması:** *İşverenler, istihdam edecekleri engelli bireylerin işyerlerinde rahat ve güvenli bir şekilde çalışmasını sağlayacak altyapıyı hazırlamalıdır.*

**2. İstihdam Edilecek Engelli Çalışanın Niteliklerinin Belirlenmesi:** *İşverenler, işyerinde yapılan işin gerektirdiği vasıfların üstünde engelli istihdamını zorlaştırıcı şartlar öne süremezler. İstihdam edilecek kişilerin yaş grupları, öğrenim durumu, meslek grubu gibi yapılacak işin gerekliliklerine uygun nitelikleri belirlenir. Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, özürlülük oranına üst sınır getirilemez ve özür grupları arasında ayırım yapılamaz.*

**3. Kurumun İnternet Sitesinde İlanın Yayınlanması:** *İşveren tarafından belirlenen niteliklerin kuruma bildirilmesinden sonra kurumun internet sitesinde ilan yayımlanır. Açılan ilanlar kurumun internet sitesinde 1 ay süreli yayımlanır.*

**4. Kuruma Gelen Danışanlarla Görüşme Yapılması ve Uygun Adayların İşverenle Birlikte Seçilmesi:** *Kurumun İş ve Meslek Danışmanları iş arayan engelliler ile görüşür, kayıtlarını günceller ve işe uygun adayların belirlenen yer, tarih ve saatte işverenle görüşmelerini sağlar. İşe alınacak engelliler işverenle birlikte belirlenir.*

**5. İşverenle Birlikte İstihdam Sürecinin Takibi:** *İş ve Meslek Danışmanları ilan yayında olduğu sürece işverenle bu süreci değerlendirmek için görüşmeler gerçekleştirir. Bu süreç ilana başvuru sayısını, uygun adayların olup olmadığı gibi konuları içermektedir.*

**6. İşveren Tarafından Uygun Adayların Belirlenmesi ve Kuruma Bildirilmesi:** *İşveren gerçekleştirdiği görüşmeler neticesinde istihdam etmeyi planladığı adayı kuruma bildirir. Kurum aracılığı olmadan işe yerleştirme yapan özel sektör işvereni, engellinin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu 15 gün içerisinde kuruma bildirmek zorundadır.*

**7. İstihdam Edilen Adayın Kurum Tarafından Tescil İşleminin Yapılması:** Kuruma tescili yapılan engelli çalışan, işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli kontenjanına dahil edilir. Kuruma tescili yapılmayan işçi, engelli statüsünde değerlendirilmez.

### **3. ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞVERENLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR**

*Engelli bireylerin istihdamı konusunda yaşanan sıkıntıların temelindeki neden diğer sağlıklı bireylerle eşit fırsatlarda istihdam edilememeleridir. Engelli işçi istihdam eden işverenler işgücü talebi, işe alım ve çalışma sürecinde birtakım sorunlar yaşamaktadır. Bunlardan başlıcaları;*

- *Vasıflı veya yaptığı işte mesleki yeterliliğe sahip engelli bulunması konusunda yaşanan sıkıntı*
- *İşverenin çalışma koşullarının ve çalışma ortamının engelli istihdamına uygun olmaması*
- *Engelli bireylerin işi beğenmemesi*
- *Çalışan diğer personellerle yaşanan uyum sıkıntısı*
- *Engelli çalışanların kendilerine verilen işi istenilen zamanda bitirememeleri ve iş verimindeki yetersizlik*
- *Engellilerin kendilerine verilen ücreti yetersiz bulmaları*
- *Bazı engelli kişilerin, işverenlerin kendilerine muhtaç olduğu inancında olmaları*
- *Engel durumlarını bahane göstererek çok sık izin isteme ve çok sık rapor alınması*
- *Engelli bireylerin her yerde iş bulabileceği inancında olmaları*

*Yukarıda belirtilen sorunlar, Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işverenle yapılan görüşmelerde dile getirilmiştir.*

*2011 yılında Aile Sosyal Politikalar Bakanlığın Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, özel sektör işverenlerinin özürlü istihdamına bakışı, beklentileri ve işgücü piyasasının analizlerinin değerlendirilmesi amacıyla yüklenici bir firmaya araştırma yaptırmıştır. Bu araştırma, engelli istihdam etmeyen 535 kadar işverenin engelli işçi istihdam etmeme gerekçelerini içermektedir. Bunların %35 i –ki yaklaşık sayı 185’dir- 50 ve üzeri personel çalıştıran işyeridir. Geriye kalan sayı ise 50 kişiden daha engelli istihdam eden işyeridir. Tablo 4’de araştırmaya konu olan tüm işyerlerinin engelli istihdam etmeme gerekçeleri sayısal ve oransal olarak verilmektedir.*

*Görüldüğü gibi özel işletmelerin engelli işgücü istihdamı konusundaki olumsuz tutumlarını dayandırdıkları öncelikli gerekçe “işe uygunluktur”. Bu ölçüt kendi içinde işe uygun vasıf, beceri, eğitim vb. değişkenlere vurgu yapmaktadır. İşletmelerin ikinci eğilimi gerekçeyi dışsallaştırmak yönündedir. Burada İŞKUR ve düzenleyici mevzuat ile engelli imgelemi iki belirgin dışsal gerekçe kaynağı olarak öne çıkmaktadır. (İşgücü Piyasasının*

Özürlüler Açısından Analizi. Aralık 2011. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı- Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. s.84-85)

**Tablo 4. İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri**

<b>Sorun Alanları /Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<i>İşe uygun/ sektöre uygun engelli bulamıyoruz</i>	175	31,6
<i>Vasıflı/mesleki eğilimli/kalifiye engelli</i>	106	19,2
<i>İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor</i>	61	11,0
<i>Çalışma isteksizliği/istikrarsızlık/devamsızlığı oluyor</i>	41	7,4
<i>Engelli çalışan bulamıyoruz</i>	30	5,4
<i>İş beğenmiyorlar</i>	24	4,3
<i>Uyum/iletişim sorunları yaşıyor</i>	20	3,6
<i>Nazlı/kaprisli/agresif oluyorlar</i>	19	3,4
<i>Verimli olamıyorlar</i>	11	2,0
<i>Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor</i>	7	1,3
<i>Taşrada şantiye bölgesinde engelli bulamıyoruz</i>	5	0,9
<i>Ulaşım sorunu oluyor</i>	5	0,9
<i>Kota iniş çıkışları oluyor</i>	5	0,9
<i>İŞKUR' dan destek alamıyoruz</i>	4	0,7
<i>İşi yavaşlatıyorlar</i>	4	0,7
<i>Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor</i>	4	0,7
<i>Toplumsal önyargılara maruz kalıyor</i>	4	0,7
<i>Ağır engelli olanları çalıştıramıyoruz</i>	4	0,7
<i>Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor</i>	4	0,7
<i>İş güvenliği sorunları oluyor</i>	3	0,5

#### **4. ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR**

*Engelli bireylerin topluma uyumunda ve toplumla bütünleşmesinde bir işe sahip olmaları çok büyük bir önem taşımaktadır. Ancak günümüzde engelliler iş bulma ve işe yerleşme sürecinde sıkıntılar yaşamaya devam etmektedir. Yaşanan sıkıntılardan en büyüğü engel gurubunun engelli bireyler arasında ayrıca dezavantajlı bir grup daha yaratmasıdır. Zihinsel, ruhsal, duygusal ve görme özürlü grubunda bulunan engelliler çalışma hayatında iş bulma açısından büyük sıkıntı yaşamaktadırlar. Engelli*

*çalıştırmakla yükümlü işverenler daha çok ortopedik engele sahip engellileri öncelikli tercih etmektedir. Bu durum dezavantajlı engel grubuna sahip kişilerin iş ve sosyal yaşamdan daha çok uzaklaşmasına neden olmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarının iş arayan engelli danışanlarla yaptığı görüşmeler sırasında, engelli bireyler iş yaşamıyla ilgili aşağıda belirtilen başlıca sorunları dile getirmişlerdir.*

- *İşverenlerin engelli personel istihdamını yasal bir zorunluluk olarak görmesi*
- *Engelli bireylerin nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılması*
- *İşverenlerin engelli çalışanlarına karşı önyargılı olması ve çalışma ortamında güven eksikliği*
- *Engelli bireylerin kendileriyle aynı işi yapan diğer personellerden daha az ücretle çalıştırılmak istenmesi*
- *Çalışma ortamında kendilerinin yabancılaştırılması ve küçümsenmesi*
- *Engelli bireylerin çalışmasına uygun fiziki koşulların sağlanmaması olması ve iş güvenliği sorunları*
- *Engelli çalışan oldukları göz önünde bulundurulmayarak engel durumuna uygun olmayan ağır işlerin verilmesi*

## **5. SONUÇ VE ÖNERİLER**

*Bu çalışmada engelli istihdam eden işverenler ve engelli çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlara değinilmiştir. Engelli bireylerin iş piyasasında yaşadığı sorunlar sadece engel durumlarından dolayı değil bu çalışmada bahsedilen farklı birçok nedenden de kaynaklanmaktadır. Özel sektör ve kamu işyerlerinde engelli istihdamında kontenjan eksikliklerin tamamlanması ve engelli istihdamında istenilen seviyeye gelinmesinde aşağıdaki düşünce ve öneriler olumlu katkı yapacaktır.*

- *Engellileri gözetken, engel gruplarına göre çalışmalarını belirleyen iş ve meslek tanımlamaları yapılmalıdır.*
- *İşverenler engelli çalışanları için mutlaka engel durumlarına göre uygun çalışma koşullarını sağlamalıdır.*
- *Çeşitli kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde verilen mesleki eğitim/meslek edindirme kursları hizmetleri artırılmalı ve engelli bireylerin bu kurs ve hizmetlerden haberdar olması sağlanmalıdır.*
- *İşe alınan engelli personellerin, engel gruplarına göre hangi işlerde çalışması konusunda işverenlere rehberlik hizmeti verilmelidir.*
- *İşe alınan engelli personellerin hangi koşullarda çalıştırıldığının denetimi yapılmalıdır.*
- *Engelli bireylere iş arama becerileri konusunda eğitim verilmelidir.*
- *Kontenjan dahilinde engelli çalıştırması gereken ancak çalıştırmayan işverenler için para cezaları ve engelli istihdamında işveren teşvik olanakları artırılmalıdır.*

- İşverenler, engelli istihdamını yasal bir zorunluluk olarak değil sosyal sorumluluk olarak değerlendirmeleri konusunda bilgilendirilmelidir.
- Engelli bireylerin işgücüne katılımı ve aktif rol almalarını teşvik edici düzenlemeler yapılmalıdır.
- Engelli sorunlarının gündeme getirildiği, çözüm önerilerinin sunulduğu kongre ve sempozyumlar düzenli olarak yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, s.84-85, Kasım-Aralık 2011, Ankara.*
- <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi, Temmuz 2014)
- İş Kanunu, 6/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete.*
- KOCA, Canan (2010). Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu, s.4.*
- ÖZTÜRK, Mustafa (2011), Türkiye’de Engelli Gerçeği, s.17.*
- Özürlü İstihdamı ile İlgili Başbakanlık Genelgesi, 24/06/2006 tarihli ve 26208 sayılı Resmi Gazete.*
- Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 7/07/2005 tarihli ve 25878 sayılı Resmi Gazete.*
- TİYEK, Ramazan (2013), Yerel Sosyal Politika Bağlamında ‘İş’te Engel Yok Projesi’, 1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, s. 85.*
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9 /11/1982 tarihli ve 17863 sayılı Resmi Gazete.*
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2014 Temmuz Ayı İstatistik Haber Bülteni, s. 6.*
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2014 Haziran Ayı İstatistik Haber Bülteni, s.6.*
- Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 25/04/2009 tarihli ve 27210 sayılı Resmi Gazete.*



# İŞE GÖRE ENGELLİ DEĞİL ENGELLİYE GÖRE İŞ- NİTEL BİR ÇALIŞMA

Enis Harun BAŞER

Hamide ACAR

## Özet

5378 Sayılı Engelliler (Özürlüler) Kanunu'nda engelli; doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi sebebiyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan, korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti verilen dezavantajlı gruplar arasında anabileceğimiz engellilerin işgücü piyasasında nitelikli işgücü olarak aktif şekilde yer alabilmesi amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır. Buna karşın engelli işsizlik oranı oldukça yüksektir. Engelliler; iş arama sürecinde ve işe giriş sonrası çalışma ortamında çeşitli kaynaklara bağlı birçok sorun ile karşılaşmaktadırlar. Bu çalışmanın amacı, engellilerin iş arama süreci ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunların kaynakları, nedenleri, etkilerine yönelik engelli algılarını ortaya koymaktır. Çalışma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş, veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Kütahya ili oluşturmaktadır. Örneklem olarak özel sektör işyerlerinden bir grup engelli çalışan, iş arama sürecinde bulunan bir grup engelli seçilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, Engelli, İşgücü piyasası

## Giriş

İşsizlik, çeşitli nedenlerden kaynaklanabileceği gibi çeşitli sonuçları da doğurabilecek bir olgudur. Engellilerin sosyal hayatla ve toplumla bütünleşmelerindeki en önemli engel istihdam sorunudur. Engellilerin istihdamı sırasında iş arama sürecinde ve iş piyasasına girdikten sonra çeşitli sorunların yaşandığı bir gerçektir. İş arama sürecinde ve çalışma hayatında engelli bireyin yaşadığı sorunlar aynı zamanda hayatın diğer alanlarını ilgilendiren yeni sorunları beraberinde getirmektedir. İnsanca ve onurlu bir yaşam sürdürebilmenin ön koşulu olan üretkenlik ve çalışma, engelli bireyin topluma uyumunda son derece önemli bir role sahiptir. Her engelli bireyin engel durumuna ve yetkinliğine uygun yapabileceği bir iş vardır (Morkoç, 2013). Ancak ülkemizde engellinin kendi yeterliğine, mesleki becerisine ve engel durumuna uygun bir işte çalışması noktasında pek çok sıkıntının mevcut olduğu da bir gerçektir. Bu durum da engellilerin uygun işlerde çalışamamasına ve iş bulma süreçlerinde sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır (Aydınonat, 2012).

Engelli bireylerin iş yaşamına atılmalarını teşvik edecek, iş girmelerini kolaylaştıracak kota uygulaması gibi yasal düzenlemeler

olmasına rağmen bu gibi yasalar engelli bireylerin kendine uygun işlerde çalışmaları noktasında yetersiz kalmaktadır (Baybora, 2010). Bunun önüne geçebilmek amacı ile çeşitli devlet politikaları gündeme gelmiş ve bunlardan bir kısmı hukuki zemine oturtularak yasallaşmıştır.

Ülkemizde engellilerin işgücü piyasasında aktif olarak yer alabilmeleri için birtakım kanuni düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte engelli istihdamının artırılmasına yönelik de çalışmalar yapılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi (2003) gereğince; “ İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.” Buna karşın 8,5 milyona yakın engellinin yaşadığı ülkemizde (Öztürk, 2011) İŞKUR 2013 verilerine göre; kamu sektörü ve özel sektörde 18.486 işyerinin toplam 116.013 engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Kamu ve özel iş yerlerinde toplamda 92.238 engelli bir işyerinde çalışmakta, 23.775 engelli açığı bulunmaktadır (İŞKUR, 2014).

İş arama sürecinde ve çalışma hayatında da yine engelliler lehine düzenlemelere gidilmiş, yapılan iyileştirmelerle engellilerin yaşadığı ve yaşamaya muhtemel sorunlarına yönelik yasal tedbirler alınmıştır. 25 Nisan 2009 Cumartesi tarihli 27210 sayılı Resmi Gazete'de Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te engellilerin iş arama süreci ve çalışma koşulları ile ilgili maddeler yer almaktadır. Buna göre;

**Madde 12 – (1) Kurum; mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile engelli ve eski hükümlülerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları veya işyerinde mesleki eğitim programları uygular/uygulatır, iş danışmanlığı hizmeti verir/verdirir.**

**Madde 17 – (1) İşe alınmada; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların hiçbirinde engelliler, eski hükümlüler veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.**

**(2) Çalışan engellilerin ve eski hükümlülerin veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananların aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.**

**Madde 18 – (1) İşverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini**

geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar.

(2) Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebilir.

Madde 19 – (2) Engelliler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde çalıştırılmaz.

Bu ve bunlara benzer engelli bireylerin haklarını koruyan pek çok yasa mevcuttur. Tüm bu hukuki düzenlemelerin yanı sıra engellilerin iş hayatına atılabilmelerini kolaylaştırabilecek, yeteneklerini potansiyelleri doğrultusunda geliştirecek, mesleki rehabilitasyonunu temin edecek, yeni bir meslek edinebilmesini sağlayacak mesleki eğitimleriyle ilgili çalışmalar da engelli bireylerin eğitimi ve daha kalifiye işlerde çalışabilmeleri adına yürütülmektedir.

Engellilerin haklarını güvence altına almak için yapılan tüm bu hukuki düzenlemelere ve mesleki eğitimlere rağmen engelli bireyler iş gücü piyasasına girme aşamasında yani iş arama sürecinde ve işe yerleştikten sonra pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar (Şişman, 2012). Bu konunun gündemde kalması, gerekli mercilerin engelli bireylerin bu sorunları ile daha etkili ve daha verimli bir şekilde ilgilenmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmamızın amacı; engellilerin istihdamına engelli bireylerin penceresinden bakarak sorunların kaynakları, nedenleri, etkilerine yönelik engelli bireylerin algılarını ortaya koymak, bu problemlerin önlenmesine yönelik tedbirler ve çözümlerine yönelik öneriler sunmak, engellilerin istihdam konusunda yaşadıkları sorunlarla ilgili farkındalık oluşturmaktır.

## Yöntem

Bu çalışma nitel araştırma yöntemine göre hazırlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi gerçekliğin bulunduğu bağlamda değerlendirilmesi ve anlamlandırılmasıyla ilişkilidir. Tek bir gerçekliğin olmadığı, aynı olayı farklı kişilerin farklı şekillerde yorumlayabileceği, gerçekliğin sosyal bağlamından soyutlanmış bir şekilde değil de sosyal bağlam içerisinde anlam bulduğu görüşünü temele alır. Genellemelerin oldukça sınırlı olduğu nitel araştırma yöntemlerinde durumlar katılımcıların bakış açılarından anlaşılmaya çalışılır ve nitel veriler toplanıp analiz edilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012).

## Örneklem Grubu

Bu çalışmada tipik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi araştırmanın amacına uygun olan örneklem içinden aşırı uçların özelliklerini göstermekten ziyade sıra dışı olmayan tipik, ortalama görece geneli hakkında önemli fikirler vereceğine inanılan bir durumun seçilmesidir (Büyüköztürk, vd., 2012). Bu bağlamda Kütahya ilinde iş arama sürecinde ve iş yaşamında sorunlar yaşadığı tespit edilen engellilerden 12

*kıŖı yukarıdaki tanıma uygun olarak seçilmiştir. Katılımcıların 10'u daha önce herhangi bir kamu/özel işyerinde çalışmıştır. 12 katılımcı da aktif olarak iş arama sürecinde bulunmuş veya hâlihazırda yer almaktadır. Katılımcıların genel özellikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.*

**Tablo 1.**

*Katılımcıların Genel Özellikleri*

<b>Katılımcı lar</b>	<b>Meslek</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Engel Durumu</b>	<b>Yaş</b>
K1	Cam Mozaik İşçisi	Kadın	İlköğretim	Ortopedik( %78 Omurilik Felci)	39
K2	Ön Muhasebe	Kadın	Ön Lisans	İşitme(%56)	26
K3	Seramik ve Çini İşlemecisi	Kadın	Ön Lisans	Ortopedik (%82 Omurilik Felci)	32
K4	Beden İşçisi(Genel)	Kadın	İlköğretim	Ortopedik (% 45 Sağ El)	43
K5	Kasiyer	Erkek	Ön Lisans Öğrencisi	Psikotik (%80)	20
K6	Beden İşçisi(Genel)	Kadın	İlköğretim	Ortopedik (%55 Sağ Bacak)	

K7	Depo Görevlisi	Erkek	İlköğretim	İşitme&Ko nuşma(% 66)	21
K8	Beden İşçisi(Gen el)	Kadın	İlköğretim	Ortopedik( %72 Omurluk Felci)	37
K9	CNC Operatörü	Erkek	Ortaöğretim	İşitme (%44)	32
K10	Öğrenci	Kadın	Lisans Öğrencisi	İşitme (%48)	25
K11	Satış Temsilcisi	Erkek	Ortaöğretim Öğrencisi	Görme (% 51)	18
K12	Elektrik- Ark Kaynakçısı	Erkek	Ortaöğretim	Atipik Psikoz (Ruhsal %80)	23

### Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği yöntemi ile toplanmıştır. Bu teknik yapılandırılmış görüşme tekniğine göre daha esneklerdir. Görüşme sırasında önceden hazırlanmış görüşme soruları sorularak cevaplar alınır ancak bu esnada alınan yanıtlar yeterli değilse veya ayrıntılara inilmek isteniyorsa görüşmenin gidişatı doğrultusunda esas sorularla bağlantılı ek sorular sorularak daha derinlemesine daha detaylı bilgiler edinilebilir (Ekiz, 2003). Yapılan görüşmeler ses kayıt cihazlarıyla kaydedilmiş daha sonra araştırmacılar tarafından yazılı doküman haline getirilmiştir. Yazılı hale getirilen doküman görüşme yapılan kişilerce de teyit edildikten sonra verilerin analizine geçilmiştir.

Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi yönteminde elde edilen verileri tanımlamaya, içlerinde

barındırdıkları gizli anlamlara ulaşmaya, derinlemesine incelenerek birbirine benzeyen verilerin belirli kavram ve temalar etrafında bir araya getirilmesine ve nihayetinde ulaşılan kavram ve temaların anlaşılabilir bir şekilde düzenlenmesine ve yorumlanmasına çalışılır. Temalar sayesinde olgular daha anlaşılabilir hale gelmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2008).

### **Bulgular**

*Katılımcılara iş arama sürecinde ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu bölümde katılımcıların sorulara verdiği cevaplardan elde edilen veriler sunulmuştur.*

**Soru 1:** İş arama sürecinde engel durumunuzdan dolayı yaşadığınız sorunlar var mı?

**Tablo 2.**

*Soru 1 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları*

<b>Katılımcılar</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>0-5 Yıl</b>	<b>6-10 Yıl</b>
<i>K1</i>	X		X	
<i>K2</i>		X	X	
<i>K3</i>	X			X
<i>K4</i>	X		X	
<i>K5</i>		X	X	
<i>K6</i>	X		X	
<i>K7</i>		X	X	
<i>K8</i>	X		X	
<i>K9</i>	X		X	
<i>K10</i>	X			X
<i>K11</i>	X		X	
<i>K12</i>	X		X	

**Soru 2:** İş arama sürecinde engel durumunuzdan kaynaklanan sorunların sebeplerini değerlendirebilir misiniz?

**Tablo 3.** Soru 2 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları

N o	Problem Durumları	K 1	K 3	K 4	K 6	K 8	K 9	K1 0	K1 1	K1 2	Topla m
1	Ulaşım		X		X	X					3
2	Kontenjan Yetersizliği		X				X		X		3
3	İstihdamda Engel Grubu Ayrımcılığı	X		X	X	X		X		X	6
4	Başvurulara Dönüt Alınmaması	X	X						X		3
5	Negatif Ayrımcılık	X	X	X	X						4
6	İletişim Sorunları	X		X						X	3
7	İlgisizlik						X			X	2
8	Önyargı			X	X						2
9	Sosyal Ret				X			X			2

Katılımcıların 3'ü (K2, K5, K7) iş arama sürecinde herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtmiş bunun yanı sıra 9'u engel durumlarından dolayı çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların 2'si (K3 ve K10) 6 ila 10 yıl arasında bir mesleki deneyime sahipken; 0 ila 5 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcı sayısı yoğunluktadır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcıların iş arama sürecinde engel durumuna bağlı olarak 9 ana başlıkta problem yaşadığı görülmektedir. Katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştığı sorunlardan frekansı en yüksek olanların "İstihdamda engel grubu ayrımcılığı ve negatif ayrımcılık" olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Ulaşım, kontenjan

yetersizliği, iletişim sorunları ve başvurulara dönüt alınamaması durumları ise katılımcıların genelinin yaşadığı ortak problemler olarak gözlemlenmektedir. İş arama sürecinde “önyargı, sosyal ret ve ilgisizlik” durumlarının diğer problemlere kıyasla daha nadir görüldüğü anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Soru 3 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları

N o	Çözüm Önerileri	K1	K3	K4	K6	K8	K9	K10	K11	K12	Toplam
1	Duyarlılık	X		X	X					X	4
2	İletişimde Açıklık	X					X		X		3
3	Fiziksel Olanaklar	X	X	X							3
4	Mesleki Eğitim		X		X			X		X	4
5	İş Arama Sürecinde Engel Gruplarına Fırsat Eşitliği	X		X	X	X	X	X		X	7
6	Empati		X	X	X					X	4
7	Pozitif Ayrımcılık		X	X	X		X		X		5
8	Başvurulara Kısa Sürede Dönüt	X	X						X		3

Bir katılımcı (K6) istihdamda engel grubu ayrımcılığı ile ilgili yaşadığı problemi şöyle ifade etmiştir:

“İşveren önce hakikaten senin yürüyüşüne bakıyor yani sağlam mı bu insan, bedeninde bir rahatsızlık var mı? Bedeninde rahatsızlık olmasın istiyor işveren. İşveren sağır ve dilsiz olsun istiyor, işveren işte iç hastalıkları olsun istiyor çünkü onu sağlam bir insan gibi çalıştırabilir”.



Yaygın olarak katılımcıların çoğunda yaşanan problemlerle ilgili bir katılımcı (K3) ise şu sözleri dile getirmiştir:

**Soru 3:** İş arama sürecinde engel durumunuzdan kaynaklanan sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir, açıklayabilir misiniz?

“Sorunlar ulaşım ile başlıyor. İşverenin fabrikasına giderken akülü sandalyeli, tekerlekli sandalyeli, koltuk değnekli arkadaşlarımız zaten gidemiyor. İş arama sürecinde bize öncelik sağlanması lazım. Bizi iş ararken oradan oraya göndermesinler, işlemlerimiz tek bir yerde olsun”.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcıların iş arama sürecinde yaşadığı sorunların çözümüne yönelik 8 başlıkta toplanan öneriler sundukları görülmektedir. Bu çözüm önerilerinden frekansı en yüksek olan başlık “İş arama sürecinde engel gruplarına fırsat eşitliği” olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorunların çözümüne yönelik “pozitif ayrımcılık, duyarlılık, mesleki eğitim” başlıklarının sıklıkla karşılaşılan öneriler olduğu görülmektedir. Yine “başvurulara kısa sürede dönüt, iletişimde açıklık ve fiziki olanaklar” iş arama sürecinde yaşanan sorunların çözümü için katılımcılar tarafından ifade edilen öneriler arasında yer almaktadır.

**Tablo 5.** Soru 4 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları

Katılımcılar	Evet	Hayır
K1	X	
K2	X	
K3	X	
K4	X	
K5	X	
K6	X	
K7	X	
K8	X	
K9	X	
K10		X
K11	X	

K12		X
-----	--	---

*Bir katılımcı (K1) iş arama sürecinde yaşanan iletişim sorunlarının iletişimde açıklık ve duyarlılık ile çözülebileceğini şöyle ifade etmiştir:*

*“İşverenler açık olsunlar; bize ne istediğini söylesinler, biz de onlara ne yapabileceğimizi söyleyelim. ‘Biz sizi ararız’ cümlesi bizi sinir ediyor. Acımasınlar, ne düşünüyorlarsa hemen söylesinler. Ya da eleman almayacaklarsa engelliye oraya kadar boşuna yormasınlar. A işyeri beni 10 kez çağırıldı. Her defasında ben kendimi anlatıyorum, her defasında o insanlar beni ezberledi. Madem sizin işinize yaramayacağım, benim ismimi çizin bir daha çağırmayın.”*

*Bir katılımcı (K12) iş arama sürecinde yaşanan sorunların çözümünde engel gruplarına fırsat eşitliği sağlamanın, duyarlılık ve mesleki eğitimin önemini şöyle ifade etmiştir:*

**Soru 4:** *İş yaşamında engel durumunuzdan dolayı yaşadığınız sorunlar var mı?*

*“Önce kendine, sonra karşısındaki insana saygı duyması lazım. En azından denesinler, fırsat versinler. Fırsat verildiğinde yapabileceğimiz çok güzel işler olduğunu düşünüyorum. Sadece özür oranı düşük veya hep belli özür gruplarına yönelmesinler. Engelliler çalışma hayatına girmeden bir eğitime alınsın, bir meslek sahibi yapılsın veya kendi işini kurmasına, kurduktan sonra sürdürülebilmesine destek olunsun.”*

*Tablo incelendiğinde, katılımcıların 2’si dışında, çalışma yaşamında problem yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.*

*Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların engel durumuna bağlı olarak çalışma hayatında yaşadığı en büyük sorunun “engel durumuna uygun iş verilmemesi” olduğu görülmektedir. Katılımcıların neredeyse yarısının “iletişim yetersizliği ve önyargı” problemleri yaşadığı görülmektedir. Yine “ücret düşüklüğü, ulaşım ve engelliler ile ilgili hukuki kurallara uyulmaması” konularında sorunlar yaşadığını ortaya koyan katılımcılar yoğunluktadır. “Denetim yetersizliği ve ayrımcı tutum” konularına bağlı olarak problem yaşadığını ifade eden katılımcı sayısının diğer durumlara oranla daha az olduğu anlaşılmaktadır.*

**Soru 5:** *İş yaşamında engel durumunuzdan kaynaklanan sorunların sebeplerini değerlendirebilir misiniz?*

**Tablo 6. Soru 5 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları**

No	Problem Durumları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K11	Top lam
1	İşyeri Koşullarının Uygun Olmaması	X		X		X	X		X			5
2	Engel Durumuna Uygun İş Verilmemesi	X	X	X	X		X			X	X	7
3	Ayrımcı Tutum	X						X				2
4	Engelliler İle İlgili Hukuki Kurallara Uyulmaması				X	X			X			3
5	Denetim Yetersizliği	X			X							2
6	Önyargı	X			X		X	X				4
7	İletişim Yetersizliği	X		X					X		X	4
8	Düşük Ücret				X	X				X		3

*Bir katılımcı (K4) çalışma yaşamında yaşadığı ücret düşüklüğü ve engel durumuna göre iş verilmemesi sorununu şu ifadelerle ortaya koymuştur:*

*Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların engel durumuna bağlı olarak çalışma hayatında yaşadığı en büyük sorunun “engel durumuna uygun iş verilmemesi” olduğu görülmektedir. Katılımcıların neredeyse yarısının “iletişim yetersizliği ve önyargı” problemleri yaşadığı*

görülmektedir. Yine “ücret düşüklüğü, ulaşım ve engelliler ile ilgili hukuki kurallara uyulmaması” konularında sorunlar yaşadığını ortaya koyan katılımcılar yoğunluktadır. “Denetim yetersizliği ve ayrımcı tutum” konularına bağlı olarak problem yaşadığını ifade eden katılımcı sayısının diğer durumlara oranla daha az olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 7. Soru 6 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları**

No	Çözüm Önerileri	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K11	Toplam
1	İşyeri Koşullarının İyileştirilmesi	X		X			X	X			X	5
2	Engellilerin Yetkin Olduğu Alanlarda Çalıştırılma Oranının Arttırılması	X	X	X	X		X			X		6
3	Yüksek Performans Beklentisinden Vazgeçilmesi		X	X	X	X	X				X	6
4	Denetimlerin Arttırılması	X			X		X					3
5	Empati	X			X		X			X		4
6	Doğru ve Etkili İletişim	X		X					X		X	4
7	Sosyal Hakların Sağlanması		X		X							2
8	Ulaşımın İyileştirme	X		X			X		X			4

“Engelliye ağır olmayan iş verilsin. Bedenim zaten yarım sayılır, uygun bir iş verilsin. %45 engellyim. İşe girmek için çok engellyim, maaş almak için az engellyim.2007 yılında 300 tl ile işe başladım, 6 yıl sonra 550 lirayla ayrıldım. Daha yavaş çalıştığım için biz sana bu kadar maaş takdim ediyoruz dendi. Sen zaten engelli çalıştırıyorsun, böyle bir fark olmaması lazım”

Bir katılımcı (K6) iş hayatında karşılaştığı işyeri koşullarının uygun olmaması sorununu şu şekilde ifade etmiştir:

“Merdiven sorunu olduğundan İŞKUR’a bazılarımız rahatça gidip iş bakamıyoruz. Önce servisten başlamak lazım. Bir işyeri engelli çalıştıracaksa önce servisini engelliye uygun hale getirmesi lazım. Sonra bir rampa, iki basamak merdiven,

**Soru 6:** İş yaşamında engel durumunuzdan kaynaklanan sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir, açıklayabilir misiniz?

Bir eşik, kapının dar olması sağlıklı biri için sorun olmayabilir ama bizim için çok büyük sorun. Yemekhane üst katta, asansör yok, tuvalet çalıştığım yere uzak, normal tuvaleti kullanamıyorum. Yemekhaneye çıkmam yarım saatimi alıyor, akşama kadar afedersin tuvaletimi tutmak zorunda kalıyorum, nasıl verimli çalışabilirim ki? Buraların engelliye uygun hale getirilmesi lazım.”

Yukarıdaki tabloya göre; katılımcılar “yüksek performans beklentisinden vazgeçilmesi ve engellilerin yetkin olduğu alanlarda çalıştırılma oranının artırılması” ile çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların çözümüne katkı sağlanabileceğini ortaya koymuşlardır. Araştırmaya katılanların yarısının “işyeri koşullarının iyileştirilmesi” önerisini sundukları görülmektedir. “Empati, doğru ve etkili iletişim, ulaşımda iyileştirme” alanlarında öneriler ortaya koyanların sayısı azımsanmayacak orandadır. Diğer önerilere nazaran daha az katılımcı “denetimlerin artırılması ve sosyal hakların sağlanması” ile iş yaşamında yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlanacağını düşündüğünü ortaya koymuştur.

Bir katılımcı (K2) çalışma yaşamında yüksek performans beklentisinden vazgeçilmesi ve engellilerin yetkin olduğu alanlarda çalıştırılma oranının artırılması önerisini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bizler normal insanlar gibi çalışamayız. Yapamayacağımız işlerde bizi görevlendirmesinler. Hiç kimse gelip de ben bilgisayar bilen engelli istiyorum veya kaynakçılık öğretebileceğim bir engelli arıyorum dedi mi? Bilgisayar başında çalışabilecek, telefonlara bakabilecek, faksı veya da işte yazıcıyı kullanabilecek bir sürü engelli var. Engelliden tam randıman almayı bekleyemezsin zaten, ağır iş verersen zaten yapamaz, onun yapabildiği neyse o.”

Bir katılımcı (K7) çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik tedbirlerin alınması gerektiğini şu cümlelerle ifade etmiştir:

“Binaları engellilere uygun olarak düzenlemelerini bekliyorum. Giriş katında çalışabilmeyi isterdim çünkü birçok işyerinde asansör yok, olsa bile küçük tekerlekli sandalyeyle girilemiyor. Tekerlekli sandalyeyle binebileceğimiz veya diğer engellilerin rahatlıkla binebileceği bir servis kullanılması gerekiyor. Lavabolar, işyerinin sıcaklığı, tozu, dumanı engelliye göre ayarlanması lazım.”

**Soru 7:** İş yaşamında engel durumunuza uygun olmayan işlerde çalışmak sizi nasıl etkiliyor?

**Tablo 8.** Soru 7 İçin Katılımcıların Verdikleri Cevapların Analiz Sonuçları

No	Etkilenme Durumları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K11	Toplam
1	Motivasyon ve Özgüvende Azalma	X		X		X			X	X	X	6
2	Moral Bozukluğu	X	X			X	X					4
3	Umutsuzluk				X			X				2
4	İşe Yaramama Hissi ve İçe Kapanma			X		X	X					3
5	Verim Düşüşü	X	X				X		X		X	5

Yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlası engel durumlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmalarının “motivasyon ve özgüvende azalma” sonucunu ortaya çıkardığını ortaya koymuşlardır. Araştırmaya katılanların genelinin “verim düşüşü” yarattığını ifade ettikleri görülmektedir. Sırasıyla “Moral bozukluğu, işe yaramama hissi ve içe kapanma” durumlarının frekans olarak diğer durumlara nazaran daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Bir katılımcı (K5) engel durumuna uygun işlerde çalışmamasının kendisinde yarattığı etkileri şu şekilde ifade etmiştir:

*“Herkes gibi çalışmadığımda kendimi beceriksiz gibi görüyorum. Zaten duygusal bir insanım, yani böyle üzülüyorum hani etkileniyorum. Şey acaba hiç mi olmayacak diyorum. Hayal kırıklığına uğruyorum, her şeye kıziyorum haliyle. Bir şeylerin ucundan tutabildiğim zaman az da olsa ben de bir şeyler yapabiliyorum. Ama çoğu zaman acaba bunu tamamlayabilecek miyim diyorum kendime, strese giriyorum, kendimi sürekli bir yarışın içinde buluyorum. O zaman da düzgün olmuyor fazla iyi yapamıyorum.”*

### **Sonuç ve Tartışma**

*Araştırmaya katılan engelliler iş arama sürecinde en çok istihdamda engel grubu ayrımcılığı sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunu negatif ayrımcılık izlemiş ve katılımcılar bu temel sorunlara bağlı yeni sorunlarla da karşılaştıklarını, ayrıca bu temel sorunlardan bağımsız problemlerle de karşılaştıklarını ortaya koymuşlardır. İş arama sürecinde yaşadıkları sorunların çözümü için iş arama sürecinde engel gruplarına fırsat eşitliği ve engellilere pozitif ayrımcılık uygulanması en yüksek frekansta sunulan önerilerdir.*

*Bulgular incelendiğinde katılımcıların iş yaşamında karşılaştığı en büyük sorun engel durumuna uygun iş verilmemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu problemi işyeri koşullarının uygun olmaması izlemektedir. Katılımcıların geneli adı geçen sorunların çözümüne katkı sağlanabilmesi için engellilerin yetkin olduğu alanlarda çalıştırılma oranının artırılması, yüksek performans beklentisinden vazgeçilmesi ve işyeri koşullarının iyileştirilmesi gerektiği önerilerini sunmuşlardır.*

*İş arama sürecinde ve çalışma yaşamında engellilerin engel durumlarına ve farklı kaynaklara dayalı olarak yaşadıkları problemlerin, katılımcılar üzerinde yoğunlukla motivasyon ve özgüvende azalma ile verim düşüklüğüne sebebiyet verdiği görülmektedir. Moral bozukluğu, umutsuzluk, işe yaramama hissi ve içe kapanma katılımcıların kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaları sonucu ortaya çıkan duygu durumları olarak karşımıza çıkmaktadır.*

### **Öneriler**

*Araştırtmadan çıkan sonuçlar neticesinde birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bunlar:*

- 1- Bu konuda daha kapsamlı, nicel ve nitel yöntemleri bir arada kullanan ve geniş örnekleme sahip, bir araştırma yapılabilir.*
- 2- Araştırmaya işverenler de dâhil edilerek konuya daha geniş bir açıyla yaklaşılabilir.*
- 3- Engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunların gündemde kalması ve önerilen anlamlı çözümlerin hayata geçirilmesi için daha çok çalışma yapılabilir.*
- 4- Engellilerin iş arama sürecine ve iş yaşamına aktif katılımlarının desteklenebilmesi amacıyla bu iki aşamada da yer alan tüm kurum*

ve işyerlerinin fiziki şartları göz önüne alınmalı, alt yapıları iyileştirilmelidir.

### Kaynakça

- Aydınolat, N. E. (2012). *Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*, 1-13.
- Baybora, D. (2010). *Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 230-269.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem Ve Metodlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- İşkur. (2014, Ağustos 3). *İstatistikler*. İşkur: [Http://Www.İskur.Gov.Tr/Kurumsalbilgi/İstatistikler.aspx#Dltop](http://www.iskur.gov.tr/Kurumsalbilgi/İstatistikler.aspx#Dltop)  
Adresinden Alındı
- Morkoç, A. (2013). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilmesinde Yaşanan Sorunlara Yönelik Bir Araştırma. I. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi (S. 111-120)*. Ankara: İşkur.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye'de Engelli Gerçeği*. İstanbul: Müsiad Cep Kitapları.
- Şişman, Y. (2012). *Türkiye'de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 169-221.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik. (2009, Nisan 25). *Resmî Gazete*: [Http://Www.Resmigazete.Gov.Tr/Eskiler/2009/04/20090425-3.Htm](http://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2009/04/20090425-3.htm)  
Adresinden Alındı



## EĞİTİM ÜRETİM İÇİN OLMALIDIR

Azmi Ermiş \*

\*Emekli Öğretmen/Denizli

Ülkemizde engellilerin eğitimi ciddi bir sorun olarak her dönemde karşımıza çıkmıştır. Engelin fiziksel ve ruhsal farklılıkları eğitimde farklı uygulamaları gerektirir. Nüfusumuzun %1,1'ini oluşturan göremeyen ve az gören bireylerin eğitimi, çevre ile etkileşimi ve ailenin eğitimi üzerinde durmak isterim. Eğitim bireyde istendik olumlu davranışı sağlayabildiği bizzat üretime katkıda bulunabildiği kısıacası yaşam kalitesini artırabildiği ölçüde yararlı olur.

Göremeyen ya da az gören çocuk, çevreden ve okuldan yararlanarak birçok beceriler edinmektedir. Bu becerilerin özgüveni artırıcı doğrultuda, üretime yönelik olması gerekir. Gelenek öncesi toplumdan gelen engelli çocuk; edindiği bilgi ve becerileri kırsal kesimdeki köyünde kasabasında uygulaya bilmelidir. Çocuğun gelişime katkıda bulunma arzusundaki aile bilim insanları tarafından sunulan seminerlerde bilgilendirilmeli, yatılı olarak okulda misafir edilmelidir.

Ebeveyne çocuklarının sergileyecekleri bilgi ve beceri programlarıyla okula ve çocuğuna duyulan güven pekiştirilmelidir. Engelli çocuklar bağımsız hareket yetisi kazandırılarak kentteki sosyal etkinliklerde sıkça yer almalıdır. Kardeş okullardaki yaşlılarıyla değişik etkinliklerde bir araya getirilmelidir. Öğrenciler incitilmeden geceleri, yaşlılarının evlerinde konuk olabilirler. Okullarda sıkça düzenlenecek gece ve günlerde toplumun değişik kesimlerine bilgi ve becerilerini aktararak özgüven yaşama sevinci ve üretime olan inançları artırılmalıdır.

Göremeyen ve azgören öğrenciler, topluma hizmet veren hastane, televizyon, gazete gibi kuruluşlara götürülerek oralarda çalışan bireylerin daha sağlıklı toplum oluşturmak, yaşam kalitesini artırmak ve toplumu bilgilendirerek bizlik duygusunun gelişmesi yolunda gösterilen çabalara dikkat çekilmelidir. İnsanların mutluluğu için, emek veren çalışanlara saygının pekiştirilmesi amaçlanmalıdır. Öğrenciler, Pazar yerinde fırında, tarladaki emeğin kutsallığının ayırımına vararak üretmenin mutluluğunu içinde duymalıdır. Okulda öğrenci mutfak işlerinde görevlendirilerek, sorumluluk duygusu ve hız yararlı olmanın hazzını tatmalıdır. Ürettikleri basit araç ve gereçler için ödüllendirilmeli, yeni düşünce ve projeler için yüreklendirilmelidir. Oysa, günümüzde gerek acıma, gerekse koruma içgüdüleriyle, öğrenciler hazırcı olarak yetişme tehlikesi göstermektedir. Oluşacak böyle bir yanlış düşünce yaşam boyu o kişiyi asalak duruma getirebilir.

Tüm görme engelliler okullarında Valiliklerin koordinasyonunda düzenlenecek işgarantili kurslarda sanayi odası, ticaret odası, işkur millieğitim müdürlüğü ve organize sanayi bölge müdürlüğünün işbirliği ile

*mesleki bilgi alan engelli, okul sonrası üretimde yer alabilecek, kısacası meslek sahibi olabilecek, örneğin, santral eğitiminden sonra yetişerek yüzlerce işyerinde çalışan, üreten onurlu yurttaşlar olacaklardır. Böylece okuldan aldığı eğitim ve kursla toplumda sorun değil, üreten mutlu bireyler olacaklardır. Ana babalar, yarın öldüğümde çocuğum ne olacak kaygısından büyük ölçüde kurtarılmış olacaklardır.*

## ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLMESİNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ROLÜ

ARAS MORKOÇ \*

MELTEM VATAN \*\*

ERHAN AKALIN \*\*\*

### Özet

Engelli bireylerde, her birey gibi eşit olanaklarda iş imkânına sahip olmak istemektedirler. Sosyal çevreden gerekli ilgiyi ve yardımı bulamayan engelli birey, birçok kısıtlamalarla ve olumsuzluklarla karşılaşmaktadır. Engellileri topluma kazandırmanın, kimseye muhtaç olmadan bağımsız yaşamalarını sağlamanın en önemli yolu onları istihdam etmektir. Engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunlar bir bütün olarak değerlendirileli ve bu sorunların birbirine bağlı etmenler olduğu görülmelidir. İş ve Meslek Danışmanları, bireylerin meslek seçimlerine, Kuruma kayıtlı iş arayanların iş bulmalarında, mesleki uyum problemlerini gidermelerinde, mesleki becerilerini geliştirmelerinde, mesleklerini/işlerini değiştirmelerinde, yardım eden, yol gösteren kişi olarak tanımlanmıştır. Engelli çalıştırma zorunluluğu olan işverenlerin yaşadığı sıkıntılar ve bu sıkıntıların çözümü için sunulan öneriler çalışmamızın amaçlarından biridir.

Bu çalışma, ülkemizde kariyer koçu olarak çalışan İş ve Meslek Danışmanlarının engelli bireylerin istihdamı konusunda çözüme yönelik olarak yaptığı ve açık uçlu soruların yer aldığı bir anket düzenlemesidir.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilik, İstihdam, İş ve Meslek Danışmanlığı

---

\*İş ve Meslek Danışmanı [aras.morkoc@iskur.gov.tr](mailto:aras.morkoc@iskur.gov.tr) T.C ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İSTANBUL KADIKÖY HİZMET MERKEZİ

\*\* Yrd.Doç.Dr [meltemvatan@gmail.com](mailto:meltemvatan@gmail.com) Istanbul Aydin University Faculty of Architecture and Design, Department of Architecture Florya Campus, Istanbul/TURKEY Phone: +90 444 1 428

\*\*\* VHKİ [erhan.akalin@iskur.gov.tr](mailto:erhan.akalin@iskur.gov.tr) T.C ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İSTANBUL KADIKÖY HİZMET MERKEZİ

### GİRİŞ

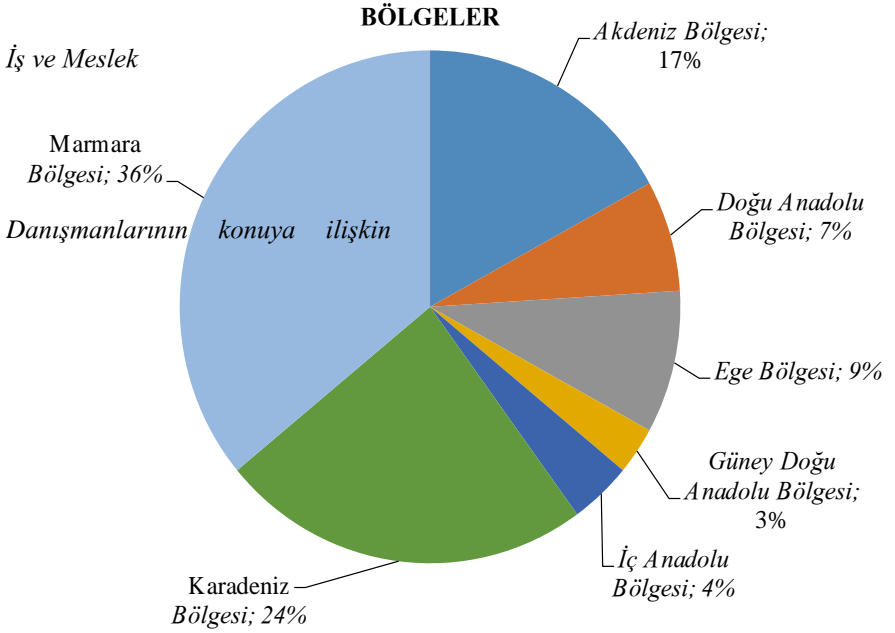
Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de engelli bireyler toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Yapılan son araştırmalarda ülkemizde 8,5 milyona yakın engelli vatandaşımızın olduğunu göstermektedir. Ülkemizde yaklaşık her dokuz kişiden biri kısıtlayıcı bir engele sahipken, dünyada bir milyardan fazla insan herhangi bir tür engellilik ile yaşamakta, bu

insanların yaklaşık 200 milyonu hayatlarını devam ettirme konusunda kayda değer zorluklar yaşamaktadır.[1,2]

Engelli meselesi sadece bir sağduyu değil, aynı zamanda bir hak ve adalet meselesidir. Engelli insanlarımızda eşit muamele, itibar, yaşamlarını bağımsız idame ettirme ve toplumun önemli bir parçası olma gibi eşit haklara da sahip olmalıdırlar. [2] İş ve Meslek Danışmanları olarak üzerimiz düşen görev engelli vatandaşlarımıza bu haklardan faydalanmaları için imkân ve fırsatları iyileştirmek ve sağlamak olmalıdır.

Bu çalışma, İŞKUR' da görev alan İş ve Meslek Danışmanlarının engelli istihdamında yaşanan sorunların çözümüne yönelik neler yapılabileceğini mercek altına alan, araştırmanın raporudur. Sözü edilen veriler, Türkiye çapında 81 ilde 358 danışman ile anket tekniği ve açık uçlu soru sorularak derlenmiştir.

### Grafik 1: İş ve Meslek Danışmanlarının Bölgeler Oranında Ankete Katılımı



tutum ve davranışları şu başlıklar altında araştırılmıştır:

- Özürlü istihdamında mevcut durum,
- Özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri,

- Özürlü istihdamında özür grubu ve özür türü tercihleri,
- Özürlü istihdamında engel olarak görülen haller,
- Özürlü istihdamının arttırılması için devletten ve özürülülerden beklentiler,

### 1.1. Araştırmanın Önemi

*Bu çalışmanın ortaya koyduğu betimleyici sonuçlar, engellilerin eğitim ile istihdam arttıracak çalışmaların hangi alanlarda olması gerektiğine yönelik izlenecek çalışmalara zemin oluşturması açısından önemlidir.*

### 1.2. Araştırmanın Amacı

*İş ve Meslek Danışmanlarının gözüyle, engelli işgücünün istihdam alanında yaşadığı sorunların neler olduğunun belirlenmesi ve çözüm önerilerinin değerlendirmesini konu alan bu çalışmanın birbiriyle bağlantılı amaçları şu şekilde sıralanabilir:*

*İş ve Meslek danışmanlarının engelli istihdamında yaşanan sorunların çözümüne yönelik yaklaşımları ile İşveren ya da yöneticilerin engelli istihdamında yönelik yaklaşımlarının kıyaslanarak kavranması;*

*Engelli istihdamında tercih edilen özür gruplarının neler olduğunun tanımlanması; Engelli istihdamının arttırılmasına yönelik olarak İş ve Meslek Danışmanlarının devletten ve engelli bireylerden beklentilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.*

*Yukarıda özetlenen amaçlarla engelli istihdamının nasıl arttırılacağına odaklanan bu araştırma şu sırayı izleyecektir: Öncelikle eğitim ve engelli istihdamının genel görünümü üzerinde durulacaktır; bu bakımdan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 2011 yılında yayımladığı "İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi" önemli bir referans teşkil edecektir. İzleyen bölümde ise anket çalışmasının bulgularına dayalı çözümlemelere yer verilecektir. Ardından engelli istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önlemler konusundaki danışman görüşlerine yer verilecektir.*

## 1. GENEL EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM DÜZEYİNDE ENGELLİ BİREYLER

*Engelli bireylerin istihdamı önündeki en büyük sorun eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Toplam nüfus içinde %12.29 gibi önemli bir orana sahip olan engelli vatandaşlarımızın yaklaşık %80'i, ya okur-yazar değil ya da sadece okur-yazar.*

*Çok az bir kısmı ise, ilkökul mezunu. Oysa engelli vatandaşlarımızın yaklaşık %70'i çalışabilecek durumdadır. Fakat bu vatandaşlarımız engellerinden dolayı değil, herhangi bir eğitime sahip olmadıklarından iş bulamamaktadırlar. Dolayısıyla eğitim olmadan, ne iş hayatının ne de sosyal hayatın bir parçası olmaları mümkün olmaktadır.*

*Oysaki ülkemizde ve dünyada, göremeyen, duymayan, konuşamayan ve yürüyemeyen fakat buna rağmen bugün çok önemli yerlerde bulunan yüz binlerce engelli var. Onları diğerlerinde ayıran tek fark, eğitim almış olmalarıdır.*

## **2.1 Genel Eğitim Sürecinde Engelli Bireyler**

*Eğitimin amacı; bireylerin zihinsel, bedensel, duygusal, toplumsal açılardan yetenekleri ve davranışlarının geliştirilmesi veya bireylere yeni yetenekler davranışlar bilgiler kazandırılması olarak ortaya konulabilir. Engelli bireyleri sosyalleştirmek ve topluma kazandırmak, özellikle onları meslek sahibi yapabilmek toplumsal devletin en önemli görevlerinden biridir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı engelli çocukları eğitim sistemine ya entegre biçimde ya da özel eğitim okulları aracılığıyla dahil etmektedir. Özel eğitim hizmetleri 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 31.05.2006 tarih ve 26184 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilen esaslar doğrultusunda yürütülür .[3]*

## **2.2 Mesleki Eğitim Sürecinde Engelli Bireyler**

*Mesleki Eğitim ile ilgili kanun maddelerinin bilinmesi gerek uygulayıcı kurumu gerekse eğitim alma hakkını elde etmeye çalışan bireyleri yakından ilgilendirmektedir. Engellilerin Mesleki Eğitimleri; 01.07.2005 tarihinde yenilenen Özürlüler kanun ve kanun hükmünde kararnamelerin 13. Maddesinde ise şu şekilde yer almaktadır:*

*“Özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz.” Madde gereğince Engelli bireyler yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitim talep hakkına sahiptirler. İlgili kurumların ise engellilerin meslek sahibi olmalarını sağlayıcı mekân ve eğitim branşları tahsis ederek istihdam alanında vasıflı olmalarını sağlamaktır. Bireylerin ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla meslekî rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması esastır.[4]*

*Engelli bireylerde mesleki eğitim gerekliliği şu şekilde tanımlanabilir; ulaşım ve mekanın engelliye uygun olmaması nedeni ile temel eğitime devam edemeyen ya da meslek edindirme kurslarına gidemeyen yetişkin engellilerin hayata kazandırılması, beceri ve özür durumlarına göre çalışabilecekleri bir alanda istihdam edilmelerini sağlamak amacı ile düzenlenen kurslardır [5]*

*Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Sivil Toplum Kuruluşları ve yerel yönetimler bünyesinde çeşitli mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim/meslek edindirme hizmetleri yürütülmektedir*

## 2. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI VE İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM SÜRECİNDEKİ ROLÜ

Ülkemizde engelli bireylere yönelik meslek edindirme kurslarını Türkiye İş Kurumu ve MEB Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü düzenlemektedir.

Engelli bireylerin meslek sahibi olmalarında devlet destekli kurslar son derece önemlidir. Bu bağlamda Türkiye İş Kurumu bünyesinde açılan engelli bireylere yönelik kurslar son derece önem kazanmaktadır. Meslek edinmek ve edindiği meslekte istihdam edilebilirliğini arttırabilmek için bu kurslara başvurular yapılırken kişilerin yeteneklerinin ve niteliklerinin belirlenip bu yetenekleri göz önünde bulundurularak değerlendirilip, özrüne uygun kurslara yönlendirilmesi yapılmalıdır. Burada kurslara yönlendirme yapacak İş ve Meslek Danışmanlarına büyük önem düşmektedir. Türkiye İş Kurumu bünyesinde açılan kurslarda, kursiyerlerin kurslara seçilmesinde İş ve Meslek Danışmanının önerisi de alınmaya başlanarak doğru işe doğru nitelikli insanın yönlendirmesi kısmında önemli bir adım atılmıştır.

**Tablo 1.**

2013 Ocak-Ağustos Dönemi İtibariyle İŞKUR Bünyesinde Engelli Bireylere Yönelik Açılan Kurs Sayısı ve İş Gücü Yerleştirme Sayıları

Açılan Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
419	2.833	1.763	4.596

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Eğitim-istihdam ilişkisinde, temel ve mesleki eğitimden yararlanamama durumu daha az ya da daha vasıfsız işlerde istihdam edilebilirliği gündeme getirmektedir. Günümüz iş hayatında uzmanlaşma olgusu mesleki eğitimi daha da önemli hale getirmektedir. Bireylerin meslek edilmelerinde başlıca aktörlerden biri olan Türkiye İş Kurumu bünyesinde engelli bireylere yönelik açılan kurslar incelendiğinde 104 farklı meslek grubunda vasıf gerektiren işlerle ilgili kursların açıldığı ve iş hayatının ihtiyaç duyduğu nitelikli elamanı yetiştirme konusunda büyük bir rol üstlendiği görülebilir.

## 3. ENGELLİ BİREYLER, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İşsizlik, çok yönlü neden ve sonuçlara sahip bir olgudur. Bu sorunu, yalnız engellilerin değil tüm insanların gündeminde bir sorun olmaktan çıkarmak kuşkusuz en büyük amaç olmalıdır. Engelli bireylerin istihdam alanında yaşanan sorunların temeline bakıldığında hem genel işsizlik sorununun bir parçası olduğu hem de kendine özgü özellikler taşımaktadır. Engelli bireylerde diğer sağlıklı bireyler gibi eşit fırsatlarda işlerde istihdam edilebilmelidir.

*Engellilerin bireylerin toplumla bir bütün olmasının önündeki en önemli engel istihdam sorunudur. Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi tartışmasız benimsenmektedir. Çalışmayı Özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararı olduğu söylenebilir. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak "Çalışmak ve İşsizlikten Korunmak" bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir [8].*

*İş bulamama ve çalışma hayatında bireyin yaşadığı sorunlar diğer sorunların oluşmasına temel teşkil etmektedir. Üretken ve yaratıcı çalışma, insanca ve onurlu bir yaşam sürdürebilmenin ön koşuludur. Bu yüzden engelli bireyin de topluma uyumunda, toplumla bütünleşmesinde bir işe sahip olması büyük önem taşır. Engelli birey işsiz kaldığı ve yaşadığı topluma üretmek katkıda bulunamadığı için kendini gerçekleştirememektedir. Her sağlıklı bireyin yapabileceği bir iş olduğu gibi her engelli bireyinde özrüne ve yetkinliğine uygun yapabileceği bir iş de vardır. Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası sayıldığı toplumlarda, herkes gibi engelliler de çalışmaya/üretmeye isteklidirler.*

*Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı yaşanan sorunları beş noktada ele almak olanaklıdır.[6]*

- I. Bunlardan ilki ülkemizde, henüz engellileri de gözetilen sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışmasının yapılmamış olması,*
- II. Engellilerin istihdamını güçleştiren sayısız neden arasında eğitim ve rehabilitasyon konusundaki yetersizlikler,*
- III. İçinde bulunduğumuz iktisadi yapının, engellileri de içerecek bir şekilde düzenlenmemiş olması,*
- IV. Bir başka güçlük de engelli istihdamını kolaylaştırmada kullanılan araçların yeterince geliştirilmemiş olması ve uygulanmaması,*
- V. Engellilerin istihdam gerçekleştirildikten sonra da ortaya çıkmakta ve iş yaşamı içinde de sürmektedir.*

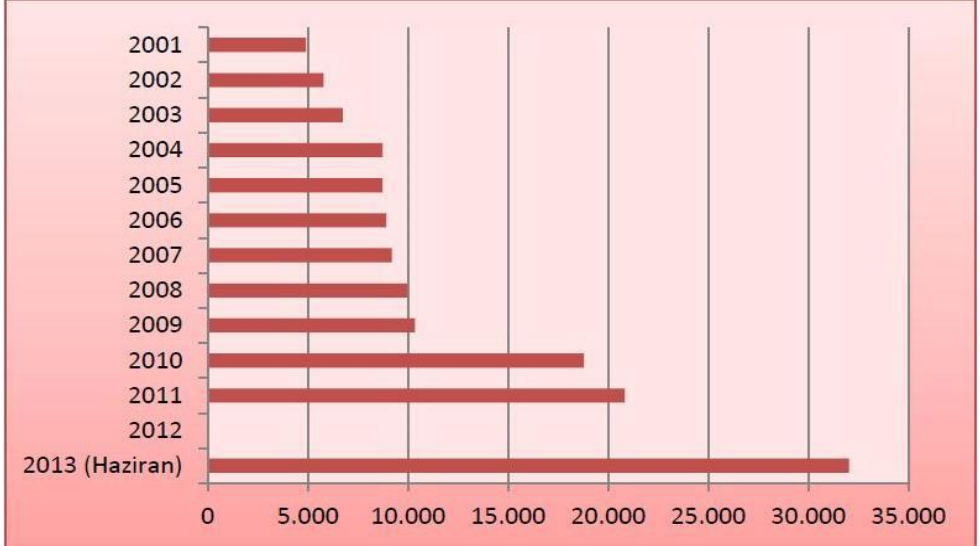
### **3.1. Kamuda Engelli Bireylerin İstihdamı**

*Engelli kişilerin devlet memuru olarak istihdamları Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonundaki ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Tâbi Kurum Ve Kuruluşlarda Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu: Devlet Memurları Kanununa göre; kurum ve kuruluşlar çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında özürlü personel çalıştırmak zorundadır.*



## Grafik 2: Kamuda İstihdam Edilen Engelli Personel Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

\*2012 yılının verisi DPB tarafından veri yayınlanmıştır.



*Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesi hükmü çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilecek engellilerin tespiti amacıyla Özürlü Memur Seçme Sınavını (ÖMSS) ve/veya kurayı yapabilecek veya kendi adına yaptırabilecektir. Bu hükme istinaden, 19.10.2011 tarihi itibarıyla Devlet Personel Başkanlığı adına söz konusu ÖMSS sonucuna göre veya kura ile yerleştirme işlemlerini yapması için Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM)Başkanlığı ile protokol imzalanmıştır.*

*Engelli memur seçme sınavı yapılmıştır. ÖMSS sonucu ile 2012 ve 2013 yılında yapılan yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler aşağıdaki tablo 2'de verildiği gibidir.[7]*

**Tablo 2.**

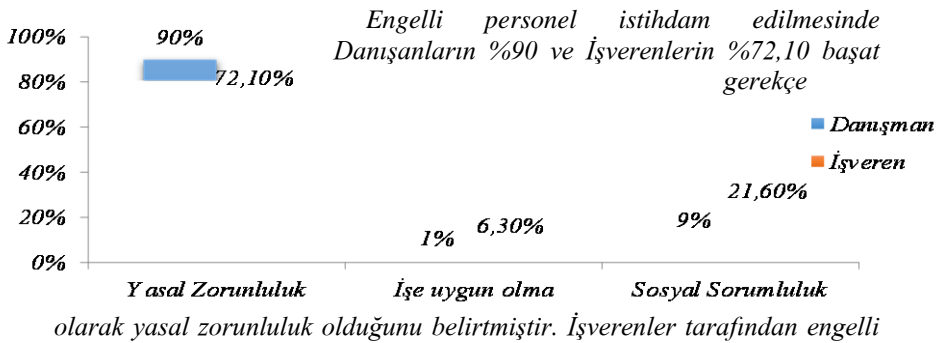
*ÖMSS Sonucu İle Yerleşen Adayların Öğrenim*

<http://www.osym.gov.tr/belge/1-14953/2013-omms-ozurlu-memur-secme-sinavi.html>

	Başvuru	Yerleştirme		
		2012 ÖMSS	2013 ÖMSS	Toplam
İlkokul/İlköğretim	65.800	988	591	1.579
Ortaöğretim	48.156	2.174	3.378	5.552
Ön lisans	7.074	1.093	1.343	2.436
Lisans	5.145.	999	614	1.613
		<b>5.254</b>	<b>5.926</b>	<b>11.180</b>

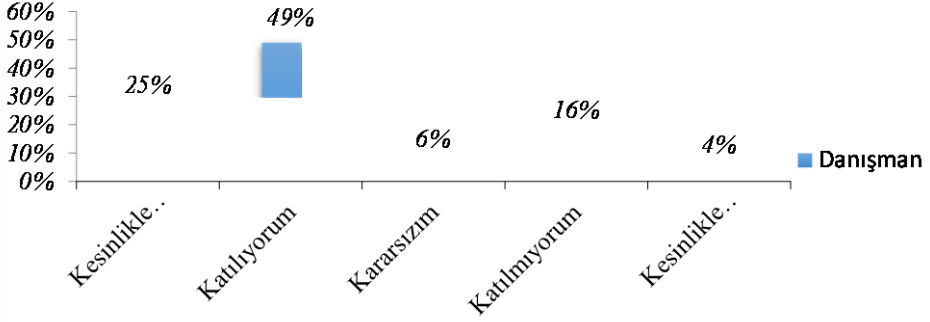
### Durumlarına Göre Dağılımı

**Grafik 3.** *Elli Üstü Çalışanı Olan İşyerlerinin Engelli Personel İstihdam Etme Gerekçeleri Nedir?*



personel istihdam edilmesi sosyal sorumluk olarak görüldüğü zaman engelli kişilerin istihdam edil(e)meme sorunlarında azalacaktır.

**Grafik 4.** Firmalar Vasıflı /Mesleki Eğitilmiş / Kalifiye Engelli Personel Bulamadığını Belirtir



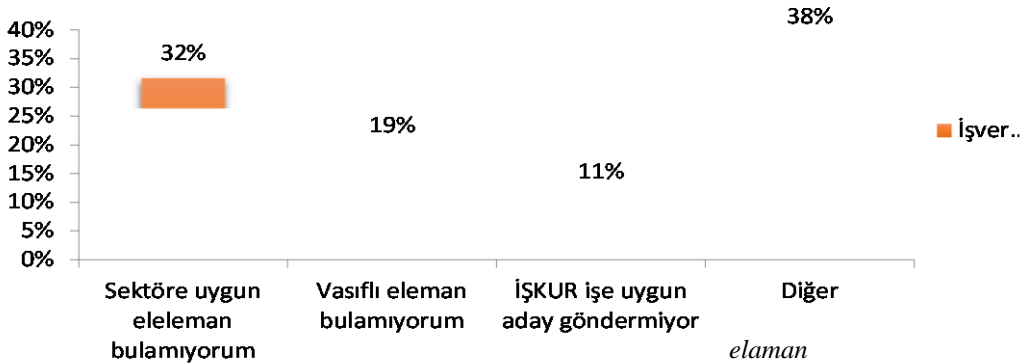
*Danışmanların*  
%73'lük kısmı firmaların vasıflı ve mesleki eğitilmiş personel bulmakta zorlandıklarını, %6'lık kısmı kararsız olduğunu %20'lik bir kısmı da firmaların nitelikli engelli personel bulabildiklerini belirtmişlerdir.

2011 yılında yapılan iş gücü piyasasının özürliüler açısından analizi raporunda yer alan bilgilere göre işverenlerin engelli personel istihdam etmeme gerekçeleri aşağıda grafik 5 'te yer verilmiştir.

**Grafik 5.** Firmaların Engelli Personel İstihdam Etmeme Gerekçeleri

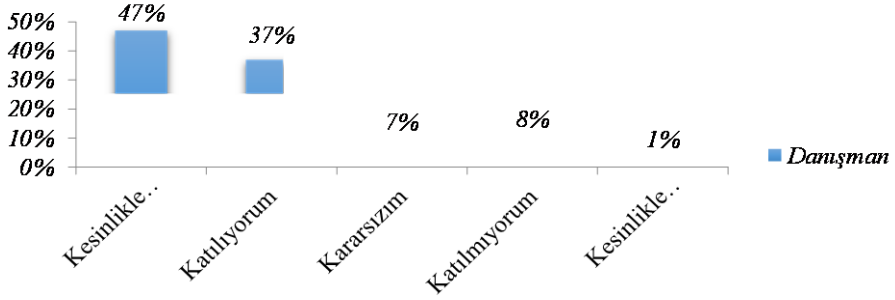
<http://www.evhl.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf>

Firmaların engelli personel istihdam etmeme gerekçelerine bakıldığında öncelikli gerekçe olarak %32'lik bir kısmı sektöre uygun



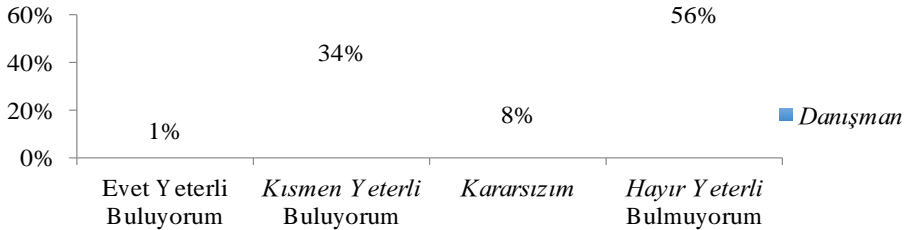
bulamadığını belirtmiş, % 19'luk bir kısım ise İş ve Meslek Danışmanlarının görüşü ile aynı görüşü belirterek vasıflı elaman bulamadığını belirtmiştir. Grafik 5'te %38 olarak en büyük orana sahip diğer kısmında ise oran olarak birçok alt maddeyi barındırmakla beraber oranları düşük olan diğer gerekçelere yer aldığı kısımdır.[8]

**Grafik 6.** Kontenjan Dâhilinde Engelli Personel İstihdam Etmeyen İş Yerlerine Para Cezası Dışında Başka Yaptırımlarda Olmalıdır



Danışmanların %80'lik kısmı para cezası dışında başka yaptırımlarında olması gerektiğini, %7'lik kısmı kararsız kalmış %9'luk kısmı da katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar da işverenler arasında görüşlerin iki başlık altında değerlendirilecek olursak bir kısmı %31'lik kısım cezanın gerekli olduğunu, %39'luk kısmı ise ceza dışında başka yaptırımlarında olması gerektiğini, %14'lük kısmı cezanın azaltılması gerektiğini, %4'lük kısmın ise cezanın artırılması görüşüne yer vermiştir.[8]

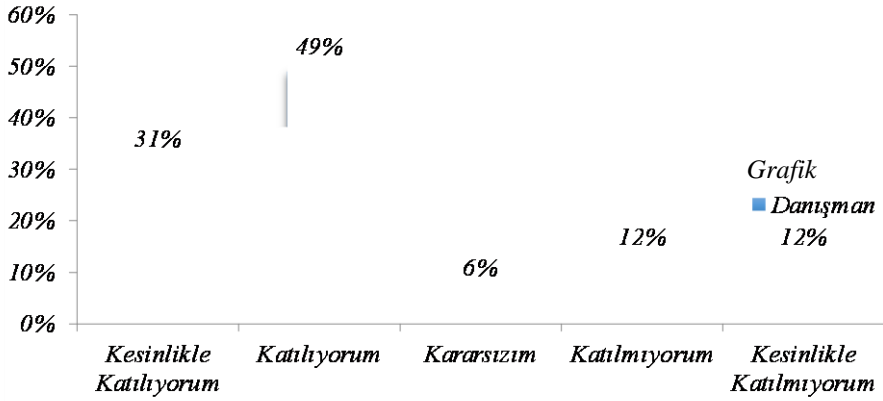
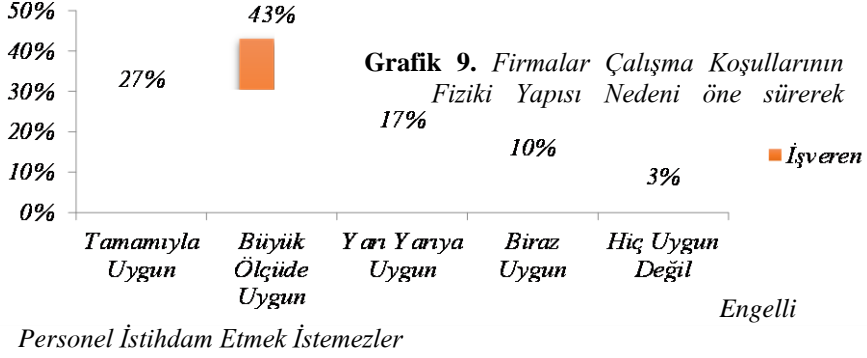
**Grafik 7.** Engelli Bireylerin İş Arama Becerilerini Yeterli Düzeyde Buluyor musunuz?



İş ve Meslek Danışmanlarının %56'lık bir kısmı engelli bireylerin iş arama becerilerini yeterli düzeyde bulmadıklarını, %34'lük bir kısmının ise iş arama becerilerini kısmen yeterli bulmuştur.

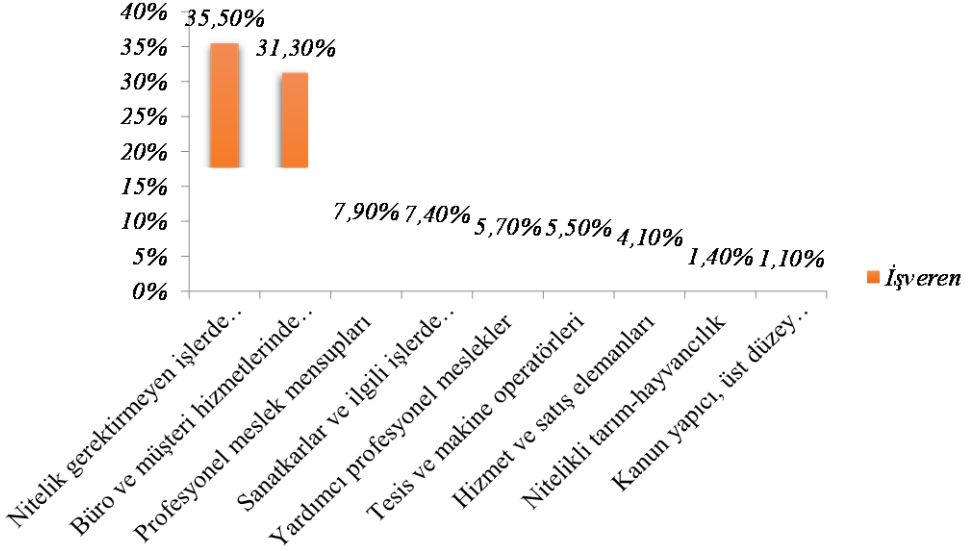
**Grafik 8. İşyerinin Fiziki Koşulları Engelli Bireylerin Çalışmasına Uygun mu?**

<http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf>



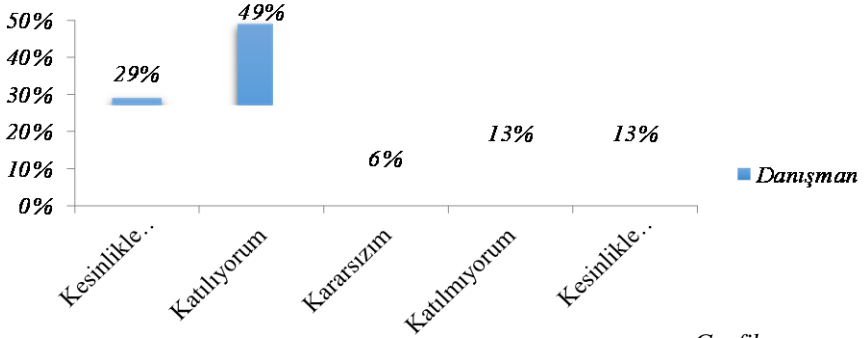
8'de belirtildiği üzere işverenlerin büyük bir kısmı çalışma koşullarının fiziki yapısının engelli bireylerin çalışmasına uygun olduğunu belirtmişlerdir. İş ve meslek Danışmanlarının işveren ziyaretlerinde aldığı geri dönüşlerde %80 oranında firmaların engelli personel istihdam etmeme gerekçesi olarak iş yerlerinin fiziki koşullarının uygun olmadığını dile getirmişlerdir.

**Grafik 10.** Engelli Bireylerin Çalıştıkları İş Ve Mesleklere Göre Sınıflandırılması



<http://www.evh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf>

**Grafik 11.** Engelli Bireyler Firmalarda Nitelik Gerektirmeyen İşlerde İstihdam Ettirilmek İstener



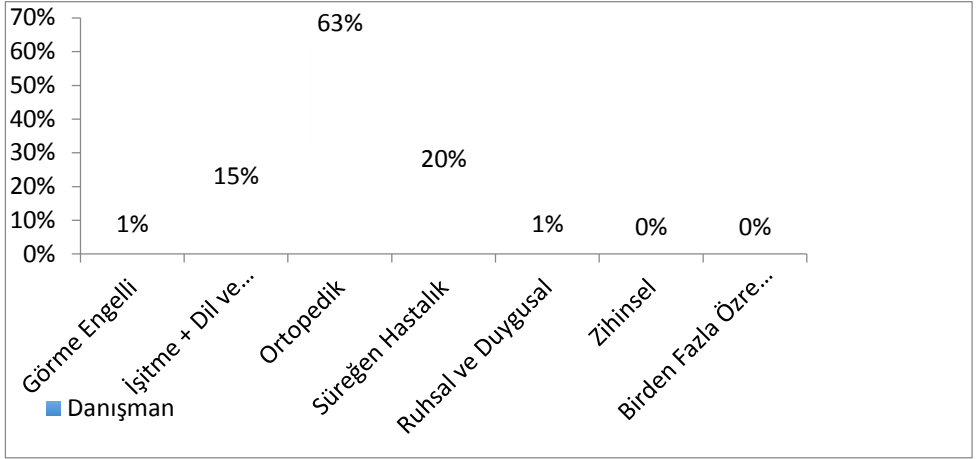
Grafik

10'da firmalarda çalışan engelli personellerin mesleklere göre sınıflandırılması bakıldığında engelli bireylerin %35,5 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir. Grafik 11'de İş ve Meslek Danışmanları da %78 oranında engelli bireylerin nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılmak istendiğini belirtmişlerdir.

**Tablo 3.** İş ve Meslek Danışmanlarının Engelli Bireylerin İşyerlerinde Performansını Artırmaya Dönük Önerileri

ÖNERİLER	EVET	KISMEN	HAYIR
Ekip çalışması engelli bireylerin performansını artırır	%77	%21	%2
Ulaşım sorununun çözümlenmesi engelli bireylerin performansını artırır.	%86	%13	%1
Doğru görev tanımlarının yapılması engelli bireylerin performansını artırır.	%92	%7	%1
İş yerlerinde düzenlenen hizmet içi eğitim kursları engelli bireylerin performansını artırır.	%87	%12	%1

**Grafik 12.** Firmaların İşe Alım Süreci Gerçekleşirken Öncelik Verdiği Özür Grupları Sızce Hangisidir?



Engelli bireyler içerisinde Zihinsel, Ruhsal ve Duyusal, Görme özrüne sahip bireyler diğer özür grupları içerisinde iş bulma açısından daha büyük sıkıntılar yaşamaktadır. İşverenlerin tercih ettiği özür gruplarının başında %63'lük oranla ortopedik özre sahip bireyler gelmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizliğin giderek arttığı günümüzde, iş bulmakta zorluk çeken ve vasıf seviyesi düşük olan engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri için Mesleki Eğitimin önemi giderek artmaktadır. Bu çalışmada; Engelli bireylerin istihdamı hakkında bilgiler verilerek, Türkiye’de önemli boyutlara ulaşan işsizliği önlemede ve istihdamı arttırmada İş ve Meslek Danışmanlarının engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasında ki düşünceleri ve önerilerine yer verilmiştir. Bu öneriler;

1. Kontenjan dâhilinde engelli çalıştırması gereken ama çalıştırmayan işyerlerine uygulanan para cezası artırılarak uygulamaya devam edilmelidir.
2. İşe alınan engelli personelin hangi şartlarda hangi işlerde çalıştırıldığına denetiminin yapılması, engelli bireylerin işyerlerinde daha uzun süreli çalışmasına zemin hazırlayacaktır.
3. Engelli bireylerin niteliklerine göre çalıştırılması konusunda işverene rehberlik hizmeti verilmelidir.
4. Engelli bireylere iş arama becerileri, iş görüşmesi ve öz geçmiş hazırlama konularında eğitim verilmelidir.
5. Engelli bireylerin istihdamı konusunda görev alan İŞKUR’un bütün subelerinde en az bir tane psikolog bulunmalıdır.
6. İŞKUR tarafından açılan engelli iş ilanlarının öncelikli olarak vasıflı meslekler düzeyinde olması engelli bireylerin istihdam edilmesinde olumlu etkileri olacağı ön görülmektedir.
7. İstihdam imkânlarının yetersizliği, ortalama reel ücretlerin düşüklüğü gibi nedenlerle İşverenlere çalıştırdıkları her engelli birey için daha fazla SSK teşviki artırılması olumlu görülmektedir.
8. İstihdamı artırılması için hedeflenen strateji ve politikaları yeniden formüle etmeli, İşverenlere, engellilere yönelik eğitim verilmeli ve çeşitli yaklaşım tarzları geliştirilmelidir.
9. Engel grupları farklı değerlendirilmeli ve farklı yaklaşımlar geliştirilmelidir.
10. Engellilere yönelik kurslar konusunda yetkin olunmalı ve bu doğrultuda gerekli kurslar açılmalıdır.
11. İş ve Meslek Danışmanlarının hepsinin işaret dili eğitimi almış olmalıdır.

## KAYNAKÇA

<http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf> (Erişim Tarihi 10.11.2013)

ÖZTÜRK, M.(2012), Türkiye’de Engelli Gerçeği  
[http://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2012\\_10/10111226\\_ozel\\_egitim\\_hizmetleri\\_yonetmeligi\\_son.pdf](http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeligi_son.pdf) (Erişim Tarihi 03.10.2013)



01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı *Özürlüler Ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*.

[http://www.lokmanayva.net/haber\\_detay.asp?id=89](http://www.lokmanayva.net/haber_detay.asp?id=89) (Erişim Tarihi 10.11.2013)

**KARATAŞ, K. (2002).Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı. Ufku Ötesi Bilim Dergisi, C.2**

[http://www.osym.gov.tr/belge/1-14953/2013-omms-ozurlu\\_memur-secme-sinavi.html](http://www.osym.gov.tr/belge/1-14953/2013-omms-ozurlu_memur-secme-sinavi.html) (Erişim Tarihi 03.10.2013)

<http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf> (Erişim Tarihi 10.11.2013)



## ZİHİNSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAM SORUNLARI VE KORUMALI İŞYERİ KAVRAMI

**Ömer Koç**

*Zihinsel Engelliler Federasyonu Başkanı*

*Sayın divan, değerli basın mensupları, çok değerli katılımcılar, Kurulmasına bizzat katkı verdiğim ve genel sekreteri olduğum, ülkemizde hak temelli faaliyet yürüten Engelliler Konfederasyonu'muzun, çözüm bekleyen ailelerimizde birebir yaşadığımız Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi'nde derinliğine irdelenerek çözüm önerilerinin kamu yöneticileri ve kamuoyu ile paylaşılacağı, engellilerle ilgili mevzuatları hazırlamakla görevli kamu yöneticilerinin hazırlayacağı mevzuatlarda dikkate alınacağını umduğumuz bu önemli çalıştayın engelli camiasını bekleyen istidam sorunlarının çözümüne ışık tutacağı inancı ile bu kongreyi hazırlayan Engelliler Konfederasyonumuza, bildirileriyle katkı sunan akademisyen, bürokrat, uzmanlara ve emeği geçen herkese huzurunuzda teşekkür etmeyi bir borç biliyor, bu önemli kongrenin, sorunlarımızın çözümüne bir başlangıç olması, katkı sağlaması inancımla, Zihinsel Engelliler Federasyonu Başkanı olarak hepimize, şahsım ve temsil ettiğim camia adına selam ve saygılarımı sunuyorum.*

*Ülkemizde %12'ler civarında olan işsizlik sorunu, engelliler alanında %90'lara ulaşan düzeydedir. İstihdam konusunda en dezavantajlı engelliler ise zihinsel engelliler ve ağır engellilerdir. Zira elimizdeki en ciddi özürlülük araştırması olan 2002 Özürlüler araştırmasına göre zihinsel engelli bireylerin % 69,4 herhangi bir eğitim sürecinden geçmemiş engellilerden oluşmaktadır. % 12,1 ise okuryazar ancak herhangi bir okulu bitirmemiş. İlkokulu bitirenlerin oranı % 13,0, İlköğretimi bitirenlerin oranı % 1,0, Ortaokulu bitirenler % 1,7, Orta ve dengi meslek okul mezunu % 0,1, dir. Dikkat edilir ise, zihinsel engellilerin % 81,5'i herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmamış engellilerden oluşmaktadır. Yine aynı araştırmada % 84 oranındaki zihinsel engellinin, herhangi bir bakım - rehabilitasyon ve mesleki beceri kursu almadığı anlaşılmaktadır. Eğitim sürecinden yoksunluk ise kendine sunulan haklardan yoksun olma, herhangi bir mesleki formasyondan yoksun olma, dolayısıyla işgücü piyasasının dışında kalma demektir. Zaten zihinsel engelliler istihdam bakımından sıfır düzeyindedir.*

*Her türlü eğitim sürecinin dışında kalan zihinsel engelli bireyler ailelerine bağımlı bir yaşam sürmektedirler. Araştırmaya göre zihinsel engelli bireylerin % 93,5 aileleri veya başka bir kişinin yardımıyla yaşamını sürdürebilmektedir.*

Zihinsel engellilerin ve ağır engellilerin de işgücü piyasasında yer alabilmeleri için ilk defa 2005 yılında yayımlanan 5378 sayılı yasanın 3. maddesinin f fıkrasında belirtilen; “Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan ağır engelliler ve zihinsel engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafında teknik ve mali yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği Korumalı İşyeri” kavramı bir devrim niteliğinde kanunlarımıza girmiştir. Ancak, aynı kanun maddesinin bir sonraki, Korumalı İşyeri Statüsü Başlıklı g fıkrasında, “Çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını engellilerin oluşturduğu veya engellilere yönelik çalışmaları ile korumalı işyerine sağlanan teknik ve mali destek sağlanma şartlarını taşımayı” hak eden işyerlerine teknik ve mali desteğin verileceği belirtilmiştir.

Alandaki engellilere hizmet etmek ve hak savunuculuğu yapmak üzere faaliyet gösteren Sivil Toplum Örgütlerinin görüşlerine başvurulmadan, yaptığımız tüm itirazlar göz önüne alınmadan, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın hazırlayarak 30.05.2006 yılında 26183 sayılı resmi gazetede yayımladığı, işlevsellikten uzak **Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik**, korumalı işyerlerine verilecek mali ve teknik desteğe açıklık getirmedeği gibi, istihdam sorununa da çözüm getirmemiştir.

Bu yönetmeliğe göre, Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde kurulacak, çalışanlarının sayısının, içerisinde lisan eğitimi almış, sosyal çalışmacı, fizyoterapist, psikolog, rehber öğretmen veya psikolojik danışman, özel eğitimci, doktor, sosyolog ve çalışma ekonomisti gibi özelliklere haiz bir işyeri yöneticisi, mesleki ve teknik eğitim alanında lisans eğitimi almış eğitici personel ile ayrıca teknik, idari ve yardımcı personel ile meslek elemanlarından oluşacak en az 7 personel istihdam etme zorunluluğu yanında, en az 30 personelin istihdam edildiği, bunların 23'ünün engellilerden oluşması gerektiği, büyükşehir olmayan illerde ise, çalışanlarının sayısının en az 15 olduğu ve bunların 11 adedinin, ağır ve zihinsel engellilerden oluşan işyerlerine korumalı işyeri ruhsatı verilir denilerek, adeta; bu sayılar kadar engelli, oluşturulacak korumalı işyeri veya atölyelere doldurularak orada korunur mantığı ile hareket edilmiştir. Bunun yanında, korumalı işyerinde istihdam edilecek idari ve eğitim personeli için öyle ağır koşullar getirilmiştir ki, adeta böyle bir işyeri açmaya kimse heves etmesin imajı yaratılmıştır. Dahası, işlevsel olmayan bu yönetmelikte, korumalı işyeri açacak özel ve tüzel kişilere, devletin, 5378 sayılı yasada vaat ettiği hangi mali ve teknik yardımın yapılacağına hiç değinilmemiştir.

Durum böyle olunca, 2005 yılında büyük ümitler ve beklentiler içerisinde çıkan 5378 sayılı yasa ve bu yasaya uygun olarak 30 Haziran 2006 yılında hazırlanan ve 26183 sayılı resmi gazetede yayımlanan **Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik** ağır engelli ve zihinsel engellilerin istihdam sorununa hiçbir çözüm getirmemiş ve sadece raflarda yerini alarak kendimizi avutmuş, AB müktesebatı denetleyicilerine de göstereceğimiz uyum mevzuatımız olmuştur.

*Daha hazırlanırken ölü doğduğu geç de olsa anlaşılan, işlevsel ve soruna çözüm getirecek bir Korumalı İşyeri Yönetmeliği hazırlanması konusunda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Şahinle defalarca yapılan görüşmelerdeki ısrarlarımız üzerine sayın bakan "Alandaki Engelli örgütlerinin görüşleri dikkate alınmadan hazırlanan mevzuatlar, engelli sorunlarının çözümüne katkı sağlamıyor." doğrultusunda basına demeçler vermiş, bundan sonra mevzuatlar hazırlanırken engelli örgütlerinin görüşlerini esas alacaklarını basın aracılığı ile kamuoyuna deklare etmiştir.*

*Sayın Bakanın basına verdiği bu demece rağmen, yeniden işlevsel bir korumalı işyeri yönetmeliği hazırlanması amacıyla oluşturulan taslak yönetmeliğin görüşülerek nihai şeklinin verilmesi için ilgili bakanlıkta yapılacak çalıştay için oluşturulan 20 kişilik komisyonda, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu'nu temsilen donanımlı biri olan Elif hanım ile, Engelliler Konfederasyonunu temsilen şahsım katılmışsa da, komisyondaki temsil yetersizliğimiz nedeniyle yine görüşlerimize yer verilmeden yönetmeliğe son şekli verilerek, 26 Kasım 2013 tarih ve 28833 sayılı resmi gazetede yayımlanan ve 8 engellinin çalıştırılacağı işyerlerini Korumalı İşyeri olarak tanımlayan, eski yönetmelikle aynı mantaliteyi taşıyan, yeni Korumalı İşyerleri Yönetmeliğinin de zihinsel engelli ve ağır engelli istihdamına katkı sağlamayacağı kanaatini taşıyoruz.*

*İnancımıza, Avrupa'daki uygulamalara ve bizim iddiamıza göre, bu yönetmeliklerde, işgücü piyasasına kazandırılması zor olan 1 veya 2 ağır veya zihinsel engelli istihdam etmeyi düşünen kota sınırında dahi olmayan işverene, devletin vereceği teknik ve mali destekler açıkça belirtilmeli, işverenler için engelli istidamı cazip hale getirmeliydi. Yani, korumalı işyeri kavramında, istihdam yaratan işveren teknik ve mali yardımlarla korunmalı, teşvik edilmeli, böylece engelli istihdamı cazip hale getirilmeliydi.*

*Türk Çalışma Hayatını ayakta tutan, adına KOBİ dediğimiz, çoğunluğu küçük aile şirketlerinden oluşan ve 20-25-30 işçi istihdam ettikleri için engelli çalıştırma kotası dışında kalan küçük işletmeler, hukuki altyapıyı düzenleyen işlevsel bir korumalı işyeri yönetmeliği olmadığı için engelli istihdamına hiç katkı yapmamaktadırlar.*

*Engelli sorununu ailesinde bizzat yaşayan ve engelli sorunlarına çözüm getirmek amaçlarıyla kurarak faaliyet gösterdiğimiz derneklerimiz, federasyon ve konfederasyonumuzun inancı, görüşü ve talebi, kotaya tabi olmasa dahi, çalışma hayatında kendisine yer bulması mümkün olmayan, ama hizmet sektöründe çalışabileceğine yürekten inandığımız, işlevsel mevzuatlar hazırlanamadığı için evlerinde içe kapalı yaşama terk edilmiş bir tek zihinsel engelli çocuğumuz veya ağır bir engelli dahi istihdam etmek isteyen işverenleri, 5378 sayılı yasada vaat edilen mali ve teknik yönden destekleyen mevzuat düzenlemeleri, alandaki STK işbirliği ve ülke ihtiyaçları da göz önüne alınarak bir an önce hazırlanarak uygulanmalı, bu yönetmelikte; kotaya dâhil olmasa da, 1 ağır veya zihinsel engelli çalıştırmayı düşünen işverene, engellinin işyerine erişimi, işyeri çalışma*

ortamının engelliye göre dizaynı, istihdam edilecek engelli işgücü kaybı oranında düşük kapasite çalışacağı için, ücretinin işgücü kaybına denk gelen nispetinin ve sigorta priminin en az yarısının kamu tarafından karşılanacağı yönetmelikte açıkça belirtilmelidir ki, işveren; ağır ve zihinsel engelli istihdam edebilsin, işveren için engelli istihdamı, yapılacak bu devlet desteği ve teşvikle cazip hale gelebilsin. Yani, ağır veya zihinsel engelli istihdam edecek işveren, kanunda tanımı yapıldığı şekilde mali ve teknik yönden desteklensin, korunsun ki, işverenler için bu istihdam cazip hale gelsin. Böylece; aileleriyle birlikte evlerine ve içlerine kapalı yaşama mahkûm edilmiş, toplumdan dışlanmış zihinsel engelliler ve ağır engelliler de, toplumsal yaşama, çalışma yaşamına katılarak ve evlerinden çıkartılarak bu sosyal sorun çözüme kavuşturulmalıdır.

Engellilerle ilgili mevzuatları hazırlamakla yükümlü Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) yukarıda açıkladığımız yöntem yerine, özürülü ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesi uyarınca kesilip Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilen ve engelli fonu olarak tanımladığımız, engellilerin ve eski hükümlülerin Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyonu projelerine ve kendi işini kurma gibi projelere hibe desteği veren Türkiye İşkurumu bünyesindeki bu fonu, Korumalı İşyerleri için kullanmaya açmıştır.

Bu amaçla ASPB, İŞKUR işbirliği ile büyükşehirlerde az 23 engelli istihdamı ile oluşacak **Korumalı İşyerlerinin** sermayesinin en az %40'ının işyerini açan, eğitim kurumu, üniversite, kamu kurum ve kuruluşları, dernek, vakıf, sendika ve meslek örgütleri ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından sağlanması kaydıyla çalıştırılan engellilerin asgari ücret düzeyindeki maaşlarının bir yıllık finansmanı ve özlük hakları için 150.000 TL'ye kadar hibe desteği vermeyi taahhüt etmiş ve bu hibeyi alan kuruluşlar, 4 yıl süre ile çalıştırdıkları engellilerin tüm özlük hakları ve işletmenin üretimi, üretilenlerin pazarlanması ve satışıyla ayakta durmaları önerilmiştir. 2013 yılında ilk proje tekliflerinin verildiği bu tür Korumalı İşyerlerinin bir yıllık İŞKUR finansman desteği sona erdikten sonra serbest rekabet ortamında tutunamayacakları ve 4 yıl süre ile çalıştırdığı engellinin asgari ücret düzeyinden maaşları ve SGK primlerini ödeyemeyerek hüsrarla sonuçlanacağı yönündedir. Zaten, Türkiye İş Kurumu uzmanlarından aldığımız bilgilere göre, İŞ KURUMU'nun ilana çıktığı bu Korumalı İşyeri Proje ilanına, Bursa'dan bir kuruluşun ASPB'nin maddi desteği ile uyguladığı sadece 1 projenin uygulanmakta olduğu, başka uygulamaların olmadığı da, bu finansman ve mali-teknik destekle, bu işin yürümeceği ve engelli istihdamına katkı sağlamayacağı anlaşılmıştır.

2011 yılında ÖSYM'nin ilk defa uyguladığı ÖMSS sınav sorularının hazırlanması çalışmalarına ÖSYM başkanlığının çağrısı üzerine zihinsel engelliler federasyonu başkanı olarak bizzat katıldım. Sınav sorularını hazırlayacak, fakat zihinsel engellileri yeteri kadar tanımayan uzmanlarla yaptığımız görüşmelerde “Zihinsel engellilerin sadece eğitilebilir

olanlarının, yani okur yazar olanlarının katılabileceği bu sınavda soruların basit, sade, yalın, anlaşılabilir cümlelerle sorulması gerektiği, matematik ve mantık sorularından kaçınılması gerektiğini, ayrıca çoktan seçmeli değil, doğru-yanlış olmak üzere iki seçenekli cevap içeren sorular sorulmasının başarı getireceği” tarafımızdan gerekçeleri ile uzmanlarla paylaşılmışsa da, sınav yapıldığında gördük ki, görüşlerimiz yine dikkate alınmamış, çoktan seçmeli, komplike sorular yanında, mantık ve matematik sorularını sorulduğu görülmüştür. Derneğime üye ailelerin 13 eğitilebilir zihinsel engelli çocuğumuz bu sınavlara girmişse de, sorular nedeniyle hiçbirisi kazanamamış, daha doğrusu; zihinsel engelliler için bu sınav fiyasko ile sonuçlanmıştır. Zihinsel engellilerin bu başarısızlığını gören sınav merkezi hatasını düzelterek zihinsel engellilerin aldığı eğitim ve kapasitelerine uygun sorular hazırlamak yerine, bu başarısızlığı telafi etmek için 591 memurluk kadrosu, 14 Mart 2013 tarihinde, noter huzurunda yapılan kura yöntemiyle belirlenmiştir. Bu kura sonucunda, sınavı kazanamamış iki üyemizin zihinsel engelli çocuğu kamuda görevlendirilmişlerdir.

Çalışma hayatının dışında kalmış zihinsel engelli sorununu ailesinde bizzat yaşayan, kurduğumuz dernek, federasyon ve konfederasyonlarla, Zihinsel Engelliler Federasyonu ve çatı kuruluşumuz Engelliler Konfederasyonu olarak biz; 5378 sayılı yasanın, özürülülerin devlet memurluğuna alınmaları konusunda 657 sayılı yasanın 53. maddesini değiştiren 20. maddesine aşağıdaki paragrafın eklenerek, çalışma hayatında hiç yer bulamamış, ama hizmet sektöründe çalıştırılabilecek durumda olan, ama ÖSYM'nin bu tavır ve bakış açısı ile açtığı sınavlarda başarılı olma şansı olmayan zihinsel engellilerin de çalışma hayatına ve sosyal hayatın içerisinde çikmalarının önünü açılmasını istiyoruz.

“Yazılı sınavda başarılı olamasalar da, hizmet sektöründe çalışma becerisi ve kabiliyeti olan zihinsel engelliler, sağlık kurulu raporu ve IQ'leri de dikkate alınarak, yapılacak sözlü sınavla devlet memurluğuna alınırlar.”

Engelli mevzuatlarını düzenlemekle görevli ASPB ile, hem bakan düzeyinde, hem de uzman bürokratlar düzeyinde yaptığımız her görüşmede gündeme getirdiğimiz bu talebimiz de kabul görmediğinden, zihinsel engellilerin kamuda istihdamı, ayrılan sınırlı kontenjan için yapılan kura ile tespitine kalmıştır.

Ülkemizdeki aile yapısı nedeniyle, 2002 özürülüler araştırmasında belirtildiği gibi %93.5'i bir yakınının himayesinde yaşamını devam ettirmek zorunda kalan zihinsel engellilere bir darbe de, 2006 yılında yasalaşarak, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlük kazanan 5510 sayılı yasayla indirilmiştir. 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanununun 34. Maddesinin b/2 şikkına eklenen “Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılmalara %25 yetim aylığı bağlanır” denilerek, anne babasını kaybettikten sonra bir başkasının himayesi olmadan hayatını devam ettirme

şansı olmayan,%60 işgücü kaybının altındaki zihinsel engellilerin büyük bir çoğunluğu böylece yetim aylığı alma hakkından da mahrum bırakılmıştır.

## Öneriler

1-5378 sayılı yasanın 3. maddesiyle tanımlanan, bir devrim olarak gördüğümüz Korumalı İşyeri kavramı, yukarıda gerekçeleri ile açıkladığımız şekilde, bir tek ağır ve zihinsel engelliye dahi istihdam ederek çalışma hayatına ve sosyal hayata katan işverene, devletin yapacağı mali ve teknik yardımların neler olduğunun taahhüt edileceği ve açıkça belirtileceği, işverenler için ağır engelli ve zihinsel engelliye istihdam etmenin cazip bir konuma getirileceği işlevsel bir Korumalı İşyeri Yönetmeliğinin bir an önce STK ve Kamu işbirliği ile hazırlanması gerçekleştirilmelidir.

2- Kamuda engelli memur istihdamı için ÖSYM'nin yapacağı ÖMSS sınavına katılacak zihinsel engellilere,onların seviyelerine ve algılama yeteneklerine uygun kısa, açık, net ve anlaşılır cümlelerle, çoktan seçmeli test yöntemiyle değil,doğru yanlış test yöntemi uygulanarak zihinsel engellilerin de kamuda memur olarak çalışmalarının önü açılmalıdır.

3-657 sayılı devlet memurları kanununun 53. maddesine, “zihinsel engelliler, sağlık kurulu raporu ve IQ'leri de dikkate alınarak, yapılacak sözlü sınavla devlet memurluğuna alınırlar.” cümlesi eklenerek, zihinsel engellilerin yapılacak sözlü sınavlarla devlet memurluğuna girmeleri sağlanmalıdır.

4-12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumda kabul edilen ve anayasamızın 10 maddesine, engellilere pozitif ayrımcılık getireceği iddiası ile eklenen “ **(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.)** “Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” Maddesi doğrultusunda, işgücü kayıp oranı %60'ın altında olan ve ömür boyu bir başkasının himayesinde yaşamak zorunda olan, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan sabit bir geliri olmayan, yani bir işte çalışmayan zihinsel engellilerin tamamını yetim aylığı almakta mahrum bırakan 5510 Sayılı Genel Sağlık Sigortası kanununun 34-b/2 maddesine eklenecek bir cümle ile, çalışmayan zihinsel engelliler tamamı bu kanun maddesiyle kaybettikleri yetim aylığı alabilme hakkına tekrar kavuşturulmalıdır.

Kongremizin değerli katılımcıları, ailelerimizde birebir yaşadığımız zihinsel engelli çocuklarımızın ve diğer engel gruplarının istihdamı ve sosyal güvenlik sorunlarına, yeni bir bakış açısı getireceğine, e- kamu yönetiminin dikkate alacağı yeni çözümlere ışık tutacağına inandığımız bu kongreden çıkacak sonuçların, çözüme katkısı olması dilek ve temennilerimle, katkı sunan tüm konuşmacılara ve emeği geçen herkese, şahsım ve temsil ettiğim camia adına teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.



# TÜRKİYE'DE ENGELLİLERE YÖNELİK GELİR DESTEKLERİNİN ENGELLİLERİN SOSYAL YAŞAMINA ETKİSİ

Fatma Kahraman Güloğlu\*

## Özet

*Türkiye’de Engellilere Yönelik Gelir Desteklerinin Engellilerin Sosyal Yaşamına Etkisi konulu çalışmamızın amacı; ülkemizde engelli bireylerin elde ettikleri gelir desteklerinin onların sosyal yaşama katılmalarını hangi yönde etkilediğini tespit etmektir. Araştırmamız, ülkemizde engelli bireylerin aldıkları sosyal yardımlardan biri olan gelir desteklerinin hak temelli anlayıştan uzak bir algıya sahip olduğu, bu yardımların engelli bireylerin istihdama ve dolayısıyla sosyal yaşama katılmalarını sınırlandırıcı bir etkiye sahip oldukları genel hipotezi üzerine oturtulmuştur. Türkiye’de engelli bireylere yönelik olarak sunulan gelir desteklerinin engelli bireylerin sosyal yaşama katılmasında olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu problemi ele alan çalışmamızda yöntem olarak literatür taraması ve devlet kurum ve kuruluşlarından Türkiye örneklemini dahilinde elde edilen ikincil verilerin analizi benimsenmiştir.*

## Giriş

*Ülkemizde dezavantajlı kesimlere yönelik olarak sunulan gelir desteği sosyal yardımların ve sosyal harcamaların bir parçasıdır. Sosyal yardımlar, “Toplumda yoksul veya muhtaç durumda bulunan kişi veya gruplara yönelik olarak ekonomik ve sosyal amaçla yapılan her türlü maddi destek” olarak tanımlanmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2009: 3). Sosyal yardımlar ve sosyal harcamalar ise, sosyal koruma sistemlerinden biridir.*

*Engelli bireylere yönelik olarak gerçekleştirilen sosyal yardım ve harcamalar genel anlamda merkezi olarak Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak, engelli bireylerin istihdama katılmasına yönelik politikalar ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.*

*Araştırmamızda ilk olarak engelli bireylere sunulan gelir desteklerinin hukuki kaynaklarına kısaca değinilmiştir. Sonrasında sosyal koruma kavramı engelli bireyler açısından irdelenmiştir. Bölüm içerisinde güncel verilere yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde aktif ve pasif istihdam politikalarının gelir desteği ile olan bağlantısı ele alınmış ve çalışma sonlandırılmıştır.*

---

\* Yalova Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Hizmet Bölümü Araş. Gör.,  
ftmkahraman@gmail.com

## **Engelli Bireylere Sunulan Gelir Desteklerinin Hukuki Dayanakları**

1.7.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun son olarak 6.2.2014 tarihinde güncellenmiştir ve 11.9.2014 tarihinde ise "Geçici Madde 3" eklenmiştir. Kanunun güncel halinde engelli bireylere yönelik olarak yapılan gelir desteklerine değinilmemiş, konular ilgili diğer kanunlarda işlenmiştir.

Ülkemizce 30 Mart 2007 tarihinde New York'ta imzalanan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 3.12.2008 tarih ve 5825 sayılı Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile kanunlaştırılmıştır. Bu Kanun 27.05.2009 tarih ve 2009/15137 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme iç hukukumuzun bir parçası haline getirilmiştir. Sözleşmenin "Yeterli Yaşam Standardı ve Sosyal Korunma" başlıklı 28. Maddesinde:

*"Taraf Devletler, engellilerin yiyecek, giysi ve barınma dâhil kendileri ve aileleri için yeterli yaşam standardı hakkını ve yaşam koşullarının sürekli olarak iyileştirmesi hakkını tanır. Taraf Devletler bu hakkın engelli olmaları nedeniyle ayrımcılığa uğramaksızın tanınmasını temin etmek için gerekli adımları atar"* (B.M. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 28. Madde, 1. Fıkra).

Engellilerin sosyal korunma hakkına vurguda bulunan Sözleşme bu hakkın tanınması için 28. Maddenin 2. Fıkrasında aşağıdaki adımların atılması gerektiğini belirtmektedir:

- a) Engellilerin temiz su hizmetlerine, uygun ve bedeli ödenebilir hizmetlere eşit erişimlerini sağlamak ve engellerin ihtiyaçlarına ilişkin araç-gereç ve diğer yardımlara erişimlerini sağlamak;
- b) Özellikle engelli kadın ve kızlar ve engelli yaşlılar dâhil olmak üzere, engellilerin sosyal koruma programlarına ve yoksulluk azaltıcı programlara erişimini sağlamak;
- c) Yoksulluk koşullarında yaşayan engellilerin ve ailelerinin uygun eğitim, danışmanlık, mali yardım ve sürekli bakım dâhil engelliliğe ilişkin harcamalarında devlet yardımına erişimini sağlamak;
- d) Engellilerin toplu konut programlarına erişimini sağlamak;
- e) Engellilerin emeklilik fırsatları ve programlarına erişimini sağlamak.

B.M. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, sosyal korunmayı oldukça geniş olarak ele almış ve yoksulluk içinde yaşayan engelli bireylere ve ailelerine mali yardım yapılması gerektiğini belirtmiştir. Sözleşme, sosyal korunma adı altında engelliler ve ailelerine yönelik olarak gelir desteği yapılmasını istemektedir.

## Sosyal Koruma ve Engelli Bireyler

Seyyar (2007: 897), sosyal korumayı şu şekilde tanımlamaktadır:

“Kişilerin hem sosyal güvenlik hem de sosyal hizmetler açısından korunma altına alınmasıdır. / Kişilerin asgari seviyede bile olsa, temel sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. / Yetim, öksüz, miskin, fakir, aceze, yaşlı, özürlü, hasta, işsiz gibi sosyo-ekonomik faktörlerden ötürü, yardıma ve(ya) bakıma muhtaç kişilere yönelik sunulan kamusal sosyal hizmetlerin ve sosyal yardımların bütünüdür. ...”

2008-2012 yılları arasındaki Sosyal Koruma İstatistikleri'ne göre, Türkiye'de 2012 yılında 188.004 milyon lira sosyal korumaya harcaması gerçekleştirilmiştir. Bu harcamalar GSYH'nin %13,3'ünü oluşturmuştur. Harcamaların %98,3'ü (184.807 milyon lira) sosyal yardımlara yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Sosyal yardım yapılan dezavantajlı kesimlerin başında ise 99.106 milyon lira ile yaşlı bireyler yer almıştır (TÜİK, 2013).

2008-2012 yılları arasında engelli/malül bireylere yönelik olarak gerçekleştirilen Sosyal Koruma Harcamalarının GSYH'ye Oranı şu şekildedir:

**Tablo 1. Sosyal Koruma Harcamalarının GSYH'ye Oranı, Engelli/Malül %**

	2008	2009	2010	2011	2012
Engelli/Malül	0,26	0,37	0,37	0,39	0,46

Kaynak: TÜİK, 2013 (Tablodaki bilgiler “Sosyal Koruma Harcamalarının GSYH'ye Oranı” tablosundan derlenmiştir.)

Verilere göre sosyal koruma harcamaları GSYH'ye oranla daha hızlı artmıştır. Sosyal koruma harcamalarının %67,1'i nakit olarak verilmiştir. Sosyal koruma harcamalarının ana finans kaynağını %46,1 ile devlet oluşturmuştur (TÜİK, 2013).

Sosyal koruma politikalarından biri olan “gelir desteği programları”, ülkemizde dezavantajlı gruplara yönelik olarak yoğun olarak uygulanmaktadır. Gelir desteği programlarından biri olan “evde bakım hizmeti” kapsamında 2012 yılı sonu itibarıyla 398.335 engelli birey için toplam olarak 2.944.114.529 TL ödenmiştir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2013)

Araştırmacılar (Yılmaz, Yakut-Çakar ve Küçükcaslan, 2013: 230, 231), başlangıçta Batı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinde refah devleti

politikaları çerçevesinde engelli bireyler için düzenlenmiş olan sosyal politika çalışmalarının temelini “gelir desteği politikaları”nın oluşturduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu durum İkinci Dünya Savaşı’nın sonundan 1970’li yıllara kadar devam etmiştir.

Bu politikalar sayesinde yoksulluktan önemli ölçüde korunan engelli bireyler, bu politikaların yalnızca gelir desteği odaklı olmasını eleştirmişler ve kamusal alanların tamamına eşit katılım talebinde bulunmuşlardır.

Engelli bireylerin istihdamını artırmak için refah devletlerinin sundukları sosyal desteklerin sert biçimde eleştirildiğini dile getiren yazarlar (Yılmaz, Yakut-Çakar ve Küçükaslan, 2013: 232), engelli bireylere ayrılan gelir desteği programlarının ve bu tür programların engelli bireylerin istihdamına olan yansımalarının çok tartışıldığını vurgulamışlardır.

Yazarlar (Yılmaz, Yakut-Çakar ve Küçükaslan, 2013: 232), gelir desteği ve istihdam politikaların genellikle engellilerin istihdamı açısından bir çelişki oluşturuyormuş gibi algılandığını, bu iki politikanın birbirini tamamlayıcı özelliğinin göz ardı edildiğine dikkat çekmişlerdir.

Ulusal Özürlüler Veri Tabanına kayıtlı engelli bireylere yönelik olarak gerçekleştirilen, engelli bireylerin günlük yaşamda karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerinin tespit edilerek, bu alandaki politikaların daha etkin olması amacıyla gerçekleştirilen “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010’un (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB] ve TÜİK, 2011) sonuçlarına göre; Tablo 2’ye baktığımızda, engelli bireylerin ilk sırada, % 87,5’lik bir oranla, sosyal yardım ve desteklerin artırılmasını istediğini görmekteyiz.

Buradan yola çıkarak engelli bireylerin aldıkları gelir desteklerinin sosyal yaşamlarında çok önemli bir belirleyici etken olduğunu söyleyebiliriz. “İş olanaklarının artırılması”nu isteme ise %28,7’lik oranla dördüncü sırada yer almıştır. “Eğitim olanaklarının artırılması” ise %25,6’lık oranla beşinci sırada yer almıştır. Sonuçlar sosyal yaşama katılım açısından ilgi çekicidir. Engelli bireyler çoğunlukla yapılan gelir desteklerinin artırılmasını istemişlerdir. Bunun birçok nedeni olabilir. Olası nedenler arasında; iş bulmada zorluklar yaşanması, düşük eğitim düzeyi ile kendini geçindirebilecek bir iş bulamama mesleki eğitim ve rehabilitasyonun yeterli olmaması ya da istihdam alanlarına yönelik olmaması, iş arama yorgunluğunun yaşanıyor olması, işe girdikten sonra da düşük gelir vb. ayrımcı durumlarla karşılaşma gibi.

**Tablo 2. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türlerine Göre Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri, 2010**

		Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Süreğen hastalık	Çoklu engellilik	Toplam
Kamu kurum ve kuruluşlarından beklentiler	Sosyal yardım ve desteklerin artırılması	85,1	85,3	74,1	84,4	85	84,9	86,7	87	85,7
	Sağlık hizmetlerinin iyileştirilm	74,4	73,5	66,3	73,8	74,1	75	82	79,2	77
	Bakım hizmetlerini iyileştiril	33,8	25,4	23,4	38	35,4	41,4	48	47	40,4
	İş bulma olanaklarının artırılm	45,5	43,5	31	40,5	21,9	28,7	27	23,5	28,7
	Eğitim olanaklarının artırıl	17,4	33,3	54,4	17,4	43	17,6	13,4	21,4	25,6
	Fiziksel çevre ve ulaşım konusun	23	15,1	13,2	23	12,3	14,3	19,6	20,4	17,7
	Hiçbir beklenişi olmayan	1,8	2,5	4,3	2	2,6	5	1,8	1,9	2,2
	Diğer	7	8,5	16	8	11,6	10,4	6,1	7,7	8,6

Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB] ve TÜİK (2011: 49)

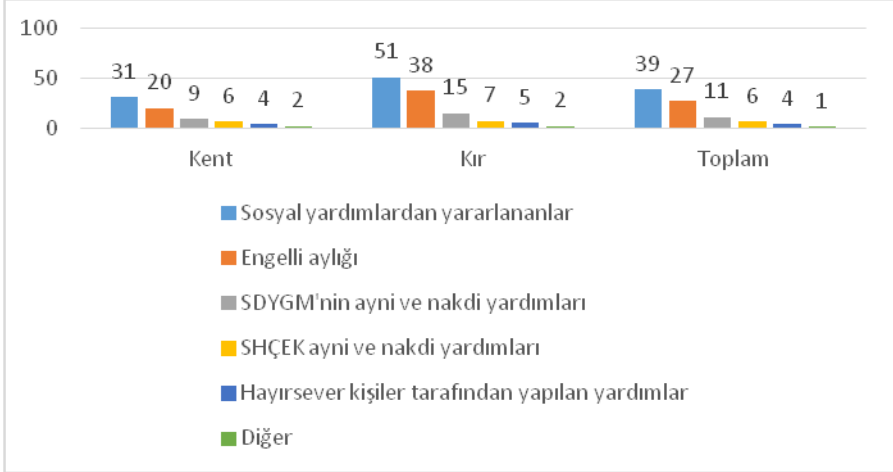
**Tablo 3. Sosyal Yardımlardan Düzenli Olarak Yararlanan Kayıtlı Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Aldığı Yardımlar, 2010**

		Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik	Toplam
Sosyal Yardımlardan Yararlanmalar		37,2	25,3	36,2	28,8	47,6	53,8	33,8	41,4	38,4
Aldığı Yardımlar	Engelli aylığı	28	19	25	18,8	36,8	41	21,7	27,5	27
	SDYGM ve aynı nakdi	10,01	7,4	8,5	10,1	10,9	14,7	11,2	12,7	11,2
	SHÇEK ve aynı nakdi	4,0	2,1	7	4,4	9	7,7	6,1	6,7	6,3
	Hayırsever kişiler- tarafından	3,7	3,9	4,6	3,3	4,3	5,3	4,4	4,2	4,2
	Diğer	2,4	0	0	1,1	1,6	1,5	2,1	3	2

Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB] ve TÜİK (2011: 13) (15 yaş ve üstü) (%)

Türkiye’de Ulusal Engelliler Veri Tabanı’na kayıtlı engelli bireylerden %38,4’ü sosyal yardımlardan faydalanmaktadır. Engelli aylığı %27’lik oranla en çok yararlanan sosyal yardımdır. Verilere göre engelli bireylerin çoğunluğu sosyal yardımlardan biri olan “gelir desteği”nden faydalanmamaktadır.

**Grafik 1. Yerleşim yerine göre sosyal yardımlardan yararlanan kayıtlı engelli bireyler, 2010**



*Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB] ve TÜİK (2011: 15) (15 yaş ve üstü)*

*Sosyal yardımlardan ve dolayısıyla gelir desteklerinden faydalanan engelli bireylerin çoğunluğu (%51'lik oranla) kırsal kesimde oturmaktadır. Kırsal yerleşim yerlerinde iş imkânlarının azlığı, erişilebilirliğin daha düşük olması gibi nedenlerle kırsal alanlarda yaşayan engelli bireylerin sosyal yardımlardan daha fazla yararlanması anlamlı bir bulgudur.*

#### **Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları ve Gelir Desteği Bağlantısı**

*İstihdama katılma, üretim içerisinde herhangi bir rol ile var olma, sosyal yaşama katılımın en önemli göstergelerinden biridir. Engelli bireyler hakkında yapılan çalışmaların birçoğu onların istihdama katılımlarını ölçmeye ve artırmaya yöneliktir. İstihdam politikalarında devletler iki türlü politika izlemektedir: Aktif ve pasif istihdam politikaları.*

*Orhan (2013: 70), Mütevellioğlu ve Aksoy'un (2010) aktif ve pasif istihdam politikaları hakkındaki görüşlerine katılmaktadır:*

*“İşgücü arzını ve talebini dengeleyerek işsizliği azaltma amaçlı politikalar aktif istihdam politikalarını oluştururken, özellikle işsizleri gelir desteği ile destekleyen ve üzerlerindeki baskıyı hafifletmeye yönelik işgücü piyasası politikaları da pasif istihdam politikalarını oluşturmaktadır.”*

*Gelir destekleri, pasif istihdam politikasının bir parçasıdır. Burada amaç; zor durumdaki bireyleri, özellikle işsiz bireyleri, koruyarak yoksulluğa*

*düşmelerini engellemektir. Bu destek bir anlamda sosyal devlet olmanın gereği olarak da uygulanmaktadır.*

*OECD'nin (Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü) işsizlikle mücadelede izlenmesi gerektiği önerdiği istihdam politikalarından “işsizlik sigortası ve erken emeklilik” pasif istihdam politikaları arasında, “özürlülere yönelik politikalar” ise aktif istihdam politikaları arasında sayılmaktadır (Orhan, 2013: 69, 70).*

*Her iki politika biçiminin birbirinin tamamlayıcısı olduğuna değinen Orhan (2013: 70), aktif istihdam politikaları arasında mesleki eğitim programlarının, kamu istihdamının, ücret sübvansiyonlarının sıklıkla kullanıldığına dikkat çekmiştir.*

*Engelli bireyler için mesleki danışmanlık ve işe yönlendirme faaliyetleri ülkemizde İŞKUR tarafından gerçekleştirilmektedir. Kota kapsamında engelli çalıştıracak işverenler İŞKUR'a başvurmaktadır (Orhan, 2013: 72).*

*Mesleki eğitim kursları aktif istihdam politikalarından biridir. Orhan (2013: 72) Bulut'un (2010) görüşlerine katılarak engelli bireylere yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının İŞKUR tarafından verilen işgücü eğitim programlarının hedef kitlelerinden birini oluşturduğunu aktarmıştır.*

*Şehir merkezlerinde yaşayan engelli bireyler mesleki eğitim kurslarından faydalanabilirken, kırsal alanda yaşayan engelli bireyler bu imkânlara kavuşamamıştır (Orhan, 2013: 72). Bu nedenle kırsal alanlarda yaşayan engelli bireyler gelir desteklerine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışmamız içerisinde yer alan Grafik 1'de kırsal alanda yaşayan engelli bireylerin sosyal yardım alma oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. O halde, kırsal alanda yaşayan engelli bireylerin sosyal koruma açısından daha fazla ihtiyaç sahibi olduklarını söyleyebiliriz.*

*2013-2017 Stratejik Planında İŞKUR, SWOT analizi yapmıştır. Analizin fırsatlar bölümü içerisinde “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam İle Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” yaptığını belirtmiştir. Ancak, tehditler bölümünde ise; “Sosyal yardım ve istihdam bağlantısının zayıflığı, dezavantajlı grupların istihdamındaki güçlük”ler yaşandığını aktarmıştır (İŞKUR, 2012). Sosyal yardım ve istihdam arasındaki çift yönlü bağlantının çok iyi analiz edilerek, eylem planlarının içerisinde bir uygulama adımı olarak yer alması çok önemli bir çalışma olacaktır. Görüldüğü gibi çoğu durumda sosyal yardımlar ve istihdam ilişkisi iç içe geçmiştir. Birinin tamamen terk edilerek diğersinin tercih edilmesi engelli bireyleri sosyal ve ekonomik açıdan zor durumda bırakacaktır. Ancak sosyal yardımların ve özellikle gelir desteklerinin giderek azaltılarak, engelli bireylerin aktif istihdam politikaları çerçevesinde hazırlanan programlarla desteklenerek istihdama teşvik edilmesi olumlu sonuçlar doğuracaktır. Ancak çalışabilir durumda olan engelli bireylerin*



gelir desteklerinin hemen kesilmesi yerine aşamalı olarak kesilmesi ve gelir desteklerinin engelli bireyleri istihdama hazırlayıcı olarak sunulması önemlidir.

İŞKUR aktif istihdam politikaları kapsamında; “Mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlar” düzenlediğini belirtmektedir. Bunlara ek olarak engelli bireyleri de ilgilene alanlara yönelik de aktif istihdam politikaları uyguladığını aktarmıştır: “Korumalı İş Yerleri Projesi, engelli ve eski hükümlüye kendi işini kurma desteği, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler, engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlayan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri” (İŞKUR, 2014).

İŞKUR, Türkiye’de 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığıyla işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslekleri tespit ederek, bu mesleklere dair kurslar düzenlendiğini belirtmektedir (İŞKUR, 2014). Böylece mesleki eğitim kursları ile her ilde aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Ancak, bu eğitimlerin ne kadarından engelli bireyler istifade edebilmektedir? Ayrıca sadece bu eğitimlere katılmak değil, eğitim sonunda en azından katılımcıların bir kısmının istihdam edilebilmesi de önemlidir.

2013 yılında İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirmelere bakıldığında şu tablo karşımıza çıkmaktadır:

**Tablo 4. Genel İşe Yerleştirmeler, İŞKUR, 2013 Yılı**

Kamu			Özel			Toplam		
Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
46.925	15.017	61.942	419.230	190.406	609.636	466.155	205.423	671.578

*Kaynak: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2013 İstatistik Yıllığı’ndan (sy. 78-82) derlenmiştir.*

Tablo 4’e göz attığımızda kadınların erkeklere oranla işe yerleşmelerinde daha dezavantajlı olduğunu görmekteyiz. Hem kamu hem de özel sektörde erkekler kadınlara oranla iki kat daha fazla işe yerleşmiştir. Bu durum Türkiye işgücü piyasasının daha ziyade erkekleri istihdam edecek açık işgücüne ihtiyacı olduğunu, kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız olduklarını ya da herhangi sebeplerle kadınların işgücüne katılmayı tercih

etmediklerini gösterebilir. Bu göstergenin birçok sebebi olabilir. Bu sebepler üzerine çalışma yapılması ülkemizde kadın istihdamına artırıcı sonuçlara yol açabilir.

**Tablo 5. Engelli Bireylerin İş Başvuru Sayısı ve İşe Yerleştirilmeleri, İŞKUR, 2013 Yılı**

Başvuru			İşe Yerleştirme									
			Kamu		Özel		Toplam			Kayıtlı İş Gücü		
Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
62.212	14.023	76.235	241	46	28.785	5.404	29.026	5.450	34.476	101.630	30.176	131.806

Kaynak: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2013 İstatistik Yıllığı'ndan (sy. 140-142) derlenmiştir.

Tablo 5'e baktığımızda ise engelli bireylerin işe yerleşme oranlarının 2013 yılında toplamda 34.476 olduğunu görmekteyiz. Bu durum bize ülkemizde engelli bireylerin istihdamının düşük seviyelerde seyrettiğini göstermektedir. İstihdama katılmayan veya katılmayan engelli bireylerin sosyal yardımlardan ve özellikle gelir desteğinden faydalandıklarını düşünebiliriz. Tablodaki göstergeler engelli kadınların engelli erkeklere oranla istihdama katılma konusunda çok daha fazla dezavantajlı durumda olduklarını açıkça göstermektedir. Bu durum engelli kadınların toplumsal cinsiyet dezavantajından ve onun eğitim gibi türlü sosyal alanlarda da dezavantaj oluşturmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 5'te toplamda 76.235 engelli bireyin iş başvurusunda bulunduğu, ancak 34.476 engelli bireyin 2013 yılı içerisinde işe yerleştirildiğini görmekteyiz. İşe başvuran engelli bireylerin yaklaşık %45'i işgücüne katılabilmektedir. Bu rakam çok da kötümser olmamakla birlikte yine de yeterli değildir. Bu durum engelli bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmada ve dolayısıyla sosyal yaşama katılmada sorunlar yaşadığını bizlere göstermektedir.

**Tablo 6. İş Yerlerinin Engelli İstihdamı Yükümlülüğü Yerine Getirmelerine Dair Sayısal Veriler, İŞKUR, 2013 Yılı**

Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İş Yeri Sayısı			Halen Çalışan Engelli Sayısı			Açık Kontenjan Sayısı			Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı		
Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
890	17.5	18.4	11.8	80.4	92.2	700	23.0	23.7	2.9	5.8	8.81
	96	86	04	34	38		75	75	90	20	0

*Kaynak: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2013 İstatistik Yıllığı'ndan (sy. 143-145) derlenmiştir.*

*Tablo 6'ya göz attığımızda iş yerlerinin engelli istihdam etme yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getirmediğini görmekteyiz. Bu durumun birçok sebebi olmakla birlikte, yasal olarak yaptırımlarına rağmen sadece kota zorunluluğunun ve diğer yasal teşviklerin engelli bireylerin istihdam edilme durumlarını işverenler açısından artırmadığı ortadadır. Kota uygulamasının yanında ayrımcılık yapılmasını önlemeye ilişkin yasal düzenlemelerin getirilmesi, özellikle eğitilmiş engelli bireylerin istihdamı açısından olumlu olacaktır.*

*2013 yılında, konfeksiyon işçiliğinden, aşçı, aşçı yardımcılığı, reyon görevlisi, grafik tasarımcısı, bilgisayar işletmeni, seramik işçisi, tıbbi sekreter, kuaför ve diğer mesleklere kadar birçok alanda toplam 31.385 aktif işgücü piyasası programları düzenleyen İŞKUR'un bu faaliyetlerine 107.001 erkek, 113.074 kadın olmak üzere toplamda 220.075 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2013: 184, 185, 186). İŞKUR engelli bireylere yönelik olarak mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Özellikle son yıllarda bu kursları işgücüne ihtiyaç olan alanlara yönelik olarak düzenlemektedir. Bu mesleki eğitimlerden daha fazla sayıda engelli bireyin yararlanması teşvik edilmesi önemlidir.*

### **Sonuçlar ve Tartışmalar**

*Ekonomik olarak dezavantaja sahip olan engelli bireyler, çoğunluğu devlet odaklı olan kaynaklarla sosyal yardım olarak desteklenmektedirler.*

*Ancak verilen gelir destekleri yeterli olmadığı gibi istihdam gibi sosyal yaşama katılmanın önemli bir göstergesi sosyal yaşama katılmayı da kısmen engellemektedir.*

*Nitekim araştırmamızın hipotezi olan “Ülkemizde engelli bireylerin aldıkları sosyal yardımlardan biri olan gelir desteklerinin hak temelli anlayıştan uzak bir algıya sahip olduğu, bu yardımların engelli bireylerin istihdama ve dolayısıyla sosyal yaşama katılmalarını sınırlandırıcı bir etkiye sahip oldukları” yargısı çalışmamız sürecinde elde edilen veriler doğrultusunda kısmen doğrulanmış kısmen de çürütülmüştür. Çünkü yapılan sosyal koruma altında yapılan gelir desteği yardımları, tek başına engelli bireylerin sosyal yaşama katılmalarını kısıtlayıcı bir etkiye sahip olacak düzeyde değildir. Ancak yine bu desteklerin artırılmasını isteyen engelli bireylerin sayısının çokluğu göz önüne alındığında sosyal yaşama katılımı sınırlayıcı etkiye sahip olduğunu da kabul etmeliyiz. İstihdamın sosyal yaşama katılımın önemli bir unsuru olmasına rağmen, tek başına bir belirleyici olmadığı da araştırmamız sonucunda ortaya çıkmıştır.*

*Ülkemizde engellilere yönelik yapılan gelir destekleri hak anlayışından ziyade yardım odaklı olarak gerçekleştirilmektedir. Bu durum engelli bireylerde ve engelli olmayan bireylerde de yanlış algulamalara yol açabilmektedir. Önemli olan engelli bireylere yönelik uygulanan aktif ve pasif istihdam politikalarının birbirlerinin yerine uygulanmaları değil, aksine birbirlerinin tamamlayıcısı olarak uygulanmalarıdır.*

## **Kaynakça**

*B.M. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (2007). <http://www.evh.gov.tr/tr/html/8176/2.1> (05 Haziran 2014)*

*İŞKUR. (2013). 2013 İstatistik Yıllığı. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> (15 Temmuz 2014).*

*İŞKUR. (2014). Aktif İşgücü Programları. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx> (10 Ekim 2014).*

*İŞKUR. (Temmuz 2012). 2013-2017 Stratejik Eylem Planı. <http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/raporlar/Sstratejik%20planlar/2013%20-2017%20D%C3%B6nem%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> (10 Eylül 2014)*

*Orhan, S. (2013). Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler). Birinci Basım. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal*

Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları (ÇASGEM).

Seyyar, A. ( 2007). *İnsan ve Toplum Bilimleri Terimleri Ansiklopedik Sosyal Bilimler Sözlüğü. Birinci Basım. İstanbul: Değişim Yayınları.*

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB] ve TÜİK. (2011). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.*

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2013). 13.03.2013 tarihli ve 34930642-610-20368 sayılı Soru Önergesi. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-14302sgc.pdf> (12 Şubat 2014)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu. (2009). 04.06.2009 tarihli ve 2009/4 sayılı Araştırma ve İnceleme Raporu. <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk29.pdf> (28 Eylül 2014)

TÜİK. (31 Aralık 2013). *Sosyal Koruma İstatistikleri, 2008-2012.* <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16201> (20 Eylül 2014)

Yılmaz, V., B. Yakut-Çakar ve B. Küçükaslan (2013). "İstihdam", *Engelsiz Türkiye İçin: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum ve Öneriler. E. Menda (Proje Yöneticisi). E. Menda, N. Balkan, N. Berktaş (hızl.). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.*

## **SOSYAL GÜVENLİK BAĞLAMINDA SAKATLIK TAZMİNATI - ENGELLİLERE YÖNELİK FARKLI SOSYAL DESTEK SİSTEMLERİNİN SOSYO-PSİKOLOJİK ETKİLERİ ve SONUÇLARI**

**Yazan: Av. Turhan İÇLİ**

*Engelliler Konfederasyonu Başkanı*

*Dünyada engellilere yönelik olarak uygulanan üç çeşit sosyal destek sisteminin varlığından söz edebiliriz. Bunlardan birincisi, engellilerin çeşitli kamu hizmetlerinden indirimli ya da ücretsiz yararlandırılması yoluyla desteklenmesidir. Devlet kuruluşları ve belediyeler, sundukları çeşitli hizmetlerden engellileri indirimli ya da ücretsiz yararlandırarak onların yaşamlarını kolaylaştırmış ve ucuzlatmış olurlar. Bunun en çarpıcı örneği Türkiye'dir.*

*Ülkemizde son yapılan yasaştırmalardan sonra deniz ve Devlet Demir Yolları ile şehirçi toplu taşıma araçları refakatçileri ile birlikte ücretsiz hale getirilmiştir. Devlet tiyatroları, müzeler, milli parklar ücretsizdir. Bazı belediyelerde su tüketim bedeli belirli oranlarda indirimlidir. Türk Hava Yollarında %20, şehirlerarası otobüslerde %30 oranında indirim bulunmaktadır. Çalışan engellilerin Gelir vergisinde çeşitli derecelerde indirimler söz konusudur. Engellilerin 200 metrekareye kadar olan konutlarından emlak vergisi alınmamaktadır. Engellilerin satın aldığı binek araçlar ÖTV ve MTV'den, engellilere özgü araç-gereç ve yazılımlar KDV'DEN bağıstıktır. Bazı otoparklarda ve bazı siyasal partilerin milletvekilliği ve belediye meclis üyeliği adaylıklarında engelliler ücret ödememektedirler.*

*İkinci sosyal destek sistemi, tazminat anlayışına dayanmaktadır. Engellilerin çeşitli yaşam alanlarında engellilikten kaynaklı ilave harcamaları özürüllük oranına göre kalem kalem hesaplanmakta; elde edilen ilave giderlerin aylık toplamı, engelli yurttaşlara aylık olarak sakatlık ödeneği ya da başka adlar altında verilmektedir. Buna karşılık, engelliler bütün kamu hizmetlerinden bedellerini ödeyerek yararlanmaktadırlar.*

*Üçüncü uygulama ise, yukarıda sayılan sistemlerin bir karması niteliğindedir. Nispeten düşük olarak belirlenen sakatlık ödeneğinin yanı sıra, kamu hizmetlerinde çeşitli indirimler uygulanmakta; engellilerin kullandığı araç ve gereçler, belediyeler veya sosyal yardım kuruluşlarında ücretsiz olarak sağlanmaktadır.*

*Biz bu sunumumuzda birbirine karşıt olarak uygulanan ilk iki sistemin engelliler ve toplum üzerindeki sosyo-psikolojik etkilerini ve sonuçlarını karşılaştırmalı olarak değerlendireceğiz.*

## **Toplum üzerindeki etkileri ve sonuçları**

*Her ne kadar yerleşik değer yargıları ve izlenen politikalar nedeniyle toplumdan yalıtılmış olsalar da engelliler, bu toplumun içerisinde yaşamakta; şehir-İçi ve şehirlerarası seyahat etmekte; çeşitli hizmetlerden yararlanmakta; sokaklarda dolaşmakta; okullarda okumaktadırlar. Özetle toplumun geriye kalanıyla sürekli bir temas halindedirler. Bütün bu pratikler, engellilerle ilgili olarak toplumda belirli bir kanı ve imajın oluşmasına yol açmaktadır. İndirimler ve muafiyetler sisteminde toplum, engellinin hemen her hizmetten ücretsiz ya da indirimli yararlandığını görmekte; onların üretim ve hizmet süreçlerinin dışında bulunan ve korunmaya muhtaç kişiler oldukları kanısına varmaktadır. Giderek ücretsiz uygulamaların dozu arttıkça engellilerin toplumun sırtında asalak bir kitle olduğunu düşünmeye başlamakta; kendi yoksulluğu karşısında onlara gıpta etmekte; “keşke ben de engelli olsaydım” gibi duygu ve düşüncelere kapılmaktadır. Bu duygu ve düşüncenin, engellilerin varlığının, kendisini daha da yoksullaştıran bir neden olduğu yönünde bir yargıya dönüşmesinin önünde ciddi hiçbir engel bulunmamaktadır. Bu duygu ve düşüncelerin varacağı yer, engellilerin toplumun geriye kalanlarıyla asla eşit olamayacağı yargısıdır.*

*Engellinin asalak ve aciz olduğu duygusu içinde bulunan bir işverenin onu istihdam etmeyi düşünmemesi son derece olağandır. Üstelik istihdam edilen engellilerin işlerinde verimli olmayıp ayakaltında dolaşmaktansa aydan aya maaşını almaya gelmesi, onu bu düşüncesinde haklı çıkarmaktadır. Yine bu duygu ve düşünceler içerisinde bulunan bir ailenin, kızını veya oğlunu bir engelliyle evlendirmek istememesi de anlaşılabilir bir şeydir. Bu liste böylece uzayıp gider.*

*Engellilerin iğneden ipliğe her şeyden ücretsiz ya da indirimli yararlanmasının toplum üzerindeki etkisinin üçüncü evresi, gittikçe yoksullaşan kitlelerin sınırlı gelirlerinden verdikleri vergilerin nüfusun en az % 10'unu oluşturan engellilerin bakımına ve desteklenmesine ayrılmasını sorgulamaya başlamalarıdır. Toplum, üretmeden boyuna tüketen engellilerin kendi kanını emen sülükler olduğuna bir kez inanmaya ve bunu sorgulamaya başlarsa, tepkiselliğinde yeni bir aşamaya gelinmiş demektir. Bu, öfke ve protesto aşamasıdır. Bu duruma gelen kitlelerin öfkesini nasıl ifade edebileceği kestirilemez. Bilindiği gibi Avrupa'da zaman zaman güçlenen ve dramatik sonuçlara yol açan ırkçı hareketlerin ve yabancı düşmanlığının arkasında onların dışarıdan gelip kendi iş alanlarını ve gelirlerini sınırlandırdığı duygusu vardır. Acaba, Hitler Almanya'sında yüz binlerce engellinin fırınlarda toplu olarak yakılmak suretiyle öldürülmesinin ardında ne gibi maddi gerçekler ve duygular yatmaktadır? Bugün için inanılmaz gözükse de uzun erimde böyle bir sonuca varılabileceği, yaşanan deneyimler karşısında ihtimal dışı değildir.*

## Engelliler üzerindeki etki ve Sonuçları

*Muafiyetler ve indirimler biçiminde uygulanan sosyal destek sistemlerinin engelli kitlesi üzerindeki ilk etkisi, onları uyuşturması, tembelliğe ve hazır iyiciliğe alıştırmasıdır. Muafiyetler, indirimler ve yardımlarla desteklenen engelli kitlesi, giderek emek vermeden yaşama alışkanlığının vazgeçilmez çekiciliği karşısında her türlü hak arama ve mücadele biçimlerine karşı kayıtsızlaşmakta; hak arayan örgütlenmelerden uzaklaşmakta; hatta onlara tepki göstermeye başlamaktadır. Bu bedava yaşamın ve yardımların uyuşturucu etkisidir. Anımsanacağı gibi, geçtiğimiz dönem Ak-Partinin Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sn. Nihat Ergün, sosyal yardımların uyuşturucu etkisi yaptığına dikkat çekmiş; bir süre sonra bakanlıktan alınmıştır.*

*Kamu hizmetlerinden ücretsiz ve indirimli yararlanmanın ikinci etkisi ve sonucu, yardım alan kişilerin bu yardımları, bir hak olarak değil, hükümetlerin lütfu olarak algılamaları ve işbaşındaki hükümete minnet duymalarıdır. Böylece engelli kitleleri ve onların aile bireyleri, işbaşındaki hükümete duydukları minnet borcunu seçim dönemlerinde onları destekleyerek ödemekte; kısa vadeli çıkarları için geleceklerini satmaktadırlar. Çünkü bütçenin önemli bir bölümünü alıp götüreren bu yardımların uzun süre sürdürülebilirliği bulunmamaktadır. Resmi istatistiklere göre 2013 yılında 19 milyon kişi sosyal yardımlardan yararlanmış; bu uygulamanın bütçeye maliyeti şimdilik 12 milyar lira, yani eski hesapla 12 katrilyon lira olmuştur. Böylece bir fasit daire oluşmakta; amacı, ayakları üzerinde durmayı öğreninceye kadar bireylerin desteklenmesi ve güçlendirilmesi olan sosyal yardımların sürekliliği karşısında yoksulluk ebedileştirilmekte; sistemin yoksullaştırıp yoksul kalmasını sağladığı kitleler, onu destekleyerek sürdürmenin oy deposuna ve aracı haline dönüşmektedirler. Bu durumda toplumun tamamının iradesi demek olan milli irade sakatlanmakta; demokrasi içi boş bir slogandan öteye bir anlam ifade etmemektedir. Bu biçimde sistemin sürekli yoksul üretip yoksulluğu sürgit devam ettirmesi, yoksulların kendisini yaratan sistemin farkına varmayarak onu destekleyip sürdürmesi, toplumu adım adım faşizan bir rejime sürüklemekte; ülkenin geleceğini karartmaktadır.*

*Yukarda belirttiğimiz ve çeşitli analizlerle göstermeye çalıştığımız gibi, engelliler iş isten geçmeden kendilerine gelmeli, sadece muafiyetlerden ve indirimlerden oluşan uyuşturucu destek sistemlerini reddetmeli, onun yerine engellilikten kaynaklı ilave giderleri karşılayabilecekleri tazminat niteliğindeki sakatlık ödeneğini talep etmelidirler. İyi hesap edilecek böyle bir ödenek, engellilerin, her türlü yükümlülüğü, herkesle eşit koşullarda paylaşmasının ve her türlü haktan ve olanaktan yine herkesle eşit olarak yararlanmasının koşullarını hazırlayacak; onların onurlu ve başı dik bir yaşam sürdürmelerine olanak tanyacaktır.*



## ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ve ÇORUM İLİ ARAŞTIRMASI

*Yrd. Doç. Dr. S.Öznur SAKINÇ*

*Hitit Üniversitesi MYO*

*Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
soznursakinc@hitit.edu.tr*

*Öğr. Gör. Doğan DEMİRCİ*

*Hitit Üniversitesi MYO*

*Muhasebe ve Vergi Bölümü  
dogandemirci@hitit.edu.tr*

*Öğr. Gör. Fatih ŞANÖZ*

*Hitit Üniversitesi MYO*

*Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
fatihsanoz@hitit.edu.tr*

*Öğr. Gör. E. Ensari ŞAHİN*

*Hitit Üniversitesi MYO*

*Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
eyupensarisahin@hitit.edu.tr*

### **Özet**

*Engelli bireylerin istihdamına ait sorunlar 20. Yüzyılın ortalarında devletlerin sosyal politikaları içine girmeye başlamıştır. Engelli bireyler dünyada ve ülkemizde gerek sosyal yaşamda gerekse çalışma hayatında önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşletmelerin engelli birey çalıştırmak istememesi ve engelli bireylere yeterince eğitim şansı tanınmaması bu sorunların başında gelmektedir. Ülkemizde 2002 yılında yapılan Türkiye Engelliler Araştırması sonuçlarına göre, engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29'dur. Ülkemizde engelli istihdamına yönelik olarak yapılan çalışmalara rağmen engelli bireylerin çok küçük bir kısmı istihdam edilmektedir. Bu sebeple ülkemizde engelli istihdamı önündeki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların ortaya çıkarılmasına yönelik olarak yapılan Çorum İli araştırmasına yer verilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Engelli Birey, Engelli İstihdamı, Engelli istihdam Sorunları*

### **1. Giriş**

*Engelliler ve onların istihdamına ilişkin sorunlarla, 20'inci yy. ortalarında devletin sosyal politikalarının şekillendiği dönemde ilgilenilmeye başlanmıştır. Engelli nüfusun yükselmesi, engellilerin başta temel ihtiyaçlarının karşılanması olmak üzere onlarla ilgili diğer birçok yaşamsal faktörün sadece sosyal yardımla çözülmeye çalışılmasının devlet bütçelerine*

getirdiği yüksek maliyetler ve dünya nüfusunda meydana gelen hızlı yaşlanma ile sağlık alanındaki hızlı gelişmeler engellilere ilişkin yeni değerlendirmeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk ile başlayan çalışmaların odak noktalarından bir tanesi engellilerin istihdamıdır. Engellilerin istihdamı özellikle uluslararası çalışmalarda sıklıkla incelenmiştir. Bu çalışmalarda temel konular engellilerin istihdam edilebilirliğinin nasıl sağlanabileceği yönündedir. Bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuç engellilerin istihdamı konusunda hemen hemen tüm ülkelerde ana politika olarak aktif istihdam politikalarının uygulanması gerektiği yönündedir. Ancak uluslararası çalışmalarda hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde engellilerin genel istihdam oranı içerisindeki payının çok düşük olduğunu gözler önüne sermektedir. Bunun temel nedenleri olarak ise işverenlerin (ki devletlerde bu gruba girmektedir) engellilerin istihdamına ilişkin negatif algılamaları, engellilerin sahip olduğu mesleki niteliklerin piyasanın bir çalışandan beklediği niteliklerle uyumlaması ve bazı kesimlerin engelliler ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olması gösterilmektedir (Orhan, 2013:10).

Ülkemizde engelli istihdamı, hem engelli istihdamının kalitesinde hem de engelli istihdam oranları açısından, diğer ülkelerdeki engelli istihdamının genel durumundan pek de farksız değildir.

**Engelli İnsan Tanımı**Engellilik konusunda literatürde aynı anlama gelecek şekilde farklı kavramlarla karşımıza çıkmaktadır. Bunlar arasında çoğunlukla ise “bozukluk”, “engelli”, “özürlü” ve “sakat” kavramları kullanılmaktadır. Bu kavramlar üzerinde henüz bir anlaşma sağlanamamıştır ve tek bir anlam için farklı durumlarda farklı kavramlar kullanılmaktadır (Öztürk; 2011:17).

Engellilik konusunda geçerli ölçülerle her yerde kullanılacak tek bir tanımla yapmanın güçlüğü nedeniyle literatürde çok farklı tanımlar yapılmaktadır. Türkiye’de, 07.07.2005 tarih ve 25878 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5378 sayılı Kanun’a göre engelli “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmaktadır.

İş Kanunu açısından engelli terimi, Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikte tanımlanmıştır. Buna göre, “Engelli; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az % 40’ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenenleri” ifade etmektedir (Uşan, 2003:219).

*Birleşmiş Milletler Sakat Hakları Bildirgesi'nde, "Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonradan olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar" engelli olarak tanımlanmaktadır.*

*Engellilik ise, doğuştan veya sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza sebebiyle kişinin bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fonksiyonlarında belirli bir oranda sürekli azalma ve kayıplara sebep olan, organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşama gerekliliklerine uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük çekme şeklinde tanımlanmaktadır (Enez, 2001:39).*

## **2. Engelli İstihdamının Önemi**

*Engelli bireylerin yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirmelerinin temel şartı; engelli olmayan insanlarda olduğu gibi, herhangi bir iş ve mesleği en iyi şekilde yapabilecek düzeye ulaşmalarıyla mümkündür (Meşhur, 2011:75). Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi herkesçe bilinmektedir. Çalışmayı özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararları vardır. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak "çalışmak ve işsizlikten korunmak" bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir. Ayrıca üreterek toplumda saygın bir yer edinme isteği, her sağlıklı insan gibi engellilerin de temel arzusudur.*

*Eğitilerek topluma kazandırılan engelli, özelde aile ekonomisine, genelde de ülke ekonomisine katkıda bulunur. Yine gelişmiş ülkelere bakıldığında engellilerin, temel eğitimden sonra yetenekleri doğrultusunda ve arzu ettikleri alanda eğitimlerini tamamlaması sağlanmıştır. Aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edilmeleri, engellilerin başarılı olmalarının da temelini oluşturmuştur (Öztürk, 2011).*

*Çalışma, bireylerin bir gelir sahibi olmalarının yanı sıra sosyal ilişkileri, kişisel tatmini, mutluluğu ve aile ilişkileri gibi diğer pek çok faktörü de etkilemektedir. Bunun yanı sıra, bireyler kendine güven ve sorumluluk duyguları ile çalışma hayatına katılarak ev dışında sosyal ilişkilerde fırsat elde etmektedirler. Dolayısıyla, işgücü içinde istihdam edilemeyen kişilerde sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunların ortaya çıkacağı açıktır (Meşhur, 2011:76).*

*Engellilerin istihdamının önemi ekonomik açıdan değerlendirilecek olursa, nüfus içinde önemli bir orana sahip olan engelli bireylerin hiç üretmeden tüketmesinin nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, kaynakların optimum düzeyde kullanılabilmesi için engellilerin de üretime katılması gerekmektedir. Ülkelerin kaynaklarının sınırlı, ihtiyaçlarının ise sınırsız olduğu gerçeğinden hareketle engellileri de*

güçleri oranında toplumda üretici hale getirmek bir zorunluluktur (Meşhur,2011:76).

### 3. Dünya’da ve Türkiye’de Engelli İstihdamı

Dünya’da engelli istihdamı konusunda birçok kuruluş tarafından çalışma yapılmaktadır. Bu kurumlar arasında sırasıyla, Birleşmiş Milletler, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sayılabilir. Birleşmiş Milletlerin bağlı organlarında engellilere yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) özel eğitimle ilgili olarak yapılan ya da yapılacak faaliyetleri yürütmekle, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık ve özürüllüğün önlenmesi konusu ile ilgili olarak teknik desteği vermeye, Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF) çocuklara yönelik hazırlanan programları destek sağlamakla sorumludur. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş piyasasına engellilerin erişimini, uluslararası çalışma standartları aracılığıyla ekonomik bütünleşmenin sağlanması ve teknik işbirliği sağlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 159 sayılı "Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşmesi" tam katılım ve eşitlik koşullarında engelliler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Söz konusu sözleşmeye göre, her kategoride engelliler için uygun mesleki rehabilitasyon tedbirleri sağlamak ve açık işgücü piyasasında engelliler için istihdam olanaklarını artırmak temel amaçtır. Bu amaç gerçekleştirilirken, engelli işçilerle engelli olmayan işçiler arasında fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur (Meşhur, 2011:77)

Dünya Bankası ile Dünya Sağlık Örgütü’nün 2011 yılında ortaklaşa yayımladığı Dünya Özürülüler Raporunda, iş ve istihdam konusu ayrı olarak incelenmiştir. Bu raporla engelli istihdamı bakımından işgücü piyasasının görünümünü ortaya konulmuştur. Dünya Özürülüler Raporu’nda aşağıda Tablo 1’de seçilmiş ülkelerde engelli istihdam oranlarına yer verilmiştir.

Ülkemizde engelli istihdamının genel durumu hakkında bilgi vermeden önce genel istihdam hakkında bilgi vermenin önemli olacağı düşünmekteyiz. İşsizlik ülkemizin en önemli sorunlarından birisidir. 2010 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yıla göre 0,9 puanlık artışla %48,8 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,3 puanlık artışla %70,8, kadınlarda ise 1,6 puanlık artışla %27,6’dır. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 1 puanlık artışla %46,8, kırsal yerlerde ise 0,8 puanlık artışla %53,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Türkiye Özürülüler Araştırması sonuçlarına göre; fiziksel (ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel) özürülülerin işgücüne katılmaları ile ilgili verilere bakıldığında yaklaşık %78’nin işgücüne dahil olmadığı

*görülmektedir. İşgücüne dahil olan yaklaşık %22'lik oranın ise yalnız yaklaşık % 20'si istihdam edilmektedir. İşgücüne katılma oranları*

**Tablo 1:** Seçilmiş Ülkelerde Engelli İstihdam Oranları

Ülke	Yıl	Engelli İstihdamı (%)	Genel İstihdam (%)	Engellilerin Genel İstihdama Oranı
<b>İsviçre</b>	<b>2003</b>	<b>62,2</b>	<b>76,6</b>	<b>0,81</b>
<i>Zambiya</i>	<i>2005</i>	<i>45,5</i>	<i>56,5</i>	<i>0,81</i>
<i>Meksika</i>	<i>2003</i>	<i>47,2</i>	<i>60,1</i>	<i>0,79</i>
<i>Norveç</i>	<i>2003</i>	<i>61,7</i>	<i>81,4</i>	<i>0,76</i>
<i>Kanada</i>	<i>2003</i>	<i>56,3</i>	<i>74,9</i>	<i>0,75</i>
<i>Almanya</i>	<i>2003</i>	<i>46,1</i>	<i>64,8</i>	<i>0,71</i>
<i>Avusturya</i>	<i>2003</i>	<i>43,4</i>	<i>68,1</i>	<i>0,64</i>
<i>Hollanda</i>	<i>2003</i>	<i>39,9</i>	<i>61,9</i>	<i>0,64</i>
<i>Hindistan</i>	<i>2002</i>	<i>37,6</i>	<i>62,5</i>	<i>0,61</i>
<i>Avustralya</i>	<i>2003</i>	<i>41,9</i>	<i>72,1</i>	<i>0,58</i>
<i>İngiltere</i>	<i>2003</i>	<i>38,9</i>	<i>68,6</i>	<i>0,57</i>
<i>ABD</i>	<i>2005</i>	<i>38,1</i>	<i>73,2</i>	<i>0,52</i>
<i>İspanya</i>	<i>2003</i>	<i>22,1</i>	<i>50,5</i>	<i>0,44</i>
<i>Japonya</i>	<i>2003</i>	<i>22,7</i>	<i>59,4</i>	<i>0,38</i>
<i>Peru</i>	<i>2003</i>	<i>23,8</i>	<i>64,1</i>	<i>0,37</i>
<i>Polonya</i>	<i>2003</i>	<i>20,8</i>	<i>63,9</i>	<i>0,33</i>
<b>Güney Afrika</b>	<b>2006</b>	<b>12,4</b>	<b>41,1</b>	<b>0,30</b>

**Kaynak:** İş Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011, s.19.

incelendiğinde erkek özürlüler için % 32,2 ve kadın özürlüler için ise % 6,7 olan bu oran, kentlerde % 25,6 ve kırsal alanda % 17,7'dir. Fiziksel özürlülerin genel işsizlik oranı % 15,5 iken; bu oran erkekler için % 14,5 ve kadınlar için % 21,5; kentlerde % 17,4 ve kırsal alanda % 12,5'tir.

Süreğen hastalığı olanların % 23'ü işgücüne katılmakta yaklaşık % 20'si istihdam edilmektedir. Bu grupta işgücüne dahil olmayanların oranı ise yaklaşık % 77'dir. İşgücüne katılma oranları incelendiğinde erkek özürlüler için % 46,5 ve kadın özürlüler için ise % 7,2 olan bu oran, kentlerde % 23 ve kırsal alanda % 22,4'tür. Süreğen hastalığa sahip özürlülerin genel işsizlik oranı % 10,7 iken; bu oran erkekler için % 10,2 ve kadınlar için % 12,8; kentlerde % 12,7 ve kırsal alanda % 7'dir.

Özürlülerin işgücüne katılma oranı, temelde onların engelinden kaynaklanan nedenler başta olmak üzere, sosyal yaşam alanlarının hareket edebilirliklerini kısıtlaması, işyerlerinde uygun ortamın yaratılamaması ve özürlü işgücüne olan talebin oldukça sınırlı olmasından dolayı düşüktür. Özürlülerin işgücüne katılmada yaşadığı bu tür sorunlar sosyal dışlanma ve yoksulluk riskini de beraberinde getirmektedir. Bu durum özürünün üretim dışı ve tamamen başkalarına bağımlı olduğunun bir göstergesidir. Özürlülerin istihdam sorununun çözülmesi hem kendilerinin hem de ailelerinin üretim yaşamına katılmasının yanı sıra, bağımsız yaşama ve yaşam kalitelerinin artmasını sağlayacak tek yoldur (Kayacı, 2007:75-76)

Özürlülere eğitim imkânı sunmadan, meslek ve beceri eğitimi vermeden onları işgücü piyasasına ve sosyal hayata hazırlamadan, yaşama alanlarını özürlülerin rahat hareket edebilecekleri fiziksel imkânlarla kavuşturmadan sadece yasayla getirilen zorunlu istihdam hükmü, sorunu çözmemektedir. Eğitimli, meslekli ve becerili özürlülerin çalışma imkânı şüphesiz daha fazladır. "Türkiye Özürlüler Araştırması'na (2002) göre çıraklık eğitimi alanların yarısından fazlası (% 52,4) çalışma imkânına kavuşmuştur.

Yapılması gereken açıktır: Özürlüleri eğitmek, meslek ve beceri sahibi yapmak, istihdam edilebilirliklerini artırmak. Ayrıca, işverenleri bu konuda teşvik etmek gerekiyor. "Zorunluluk" kavramından ziyade "sosyal sorumluluk" kavramını öne çıkarılmalıdır (Öztürk, 2011:35)

Özürlüler Araştırmasına (2002) İleri Analiz Raporuna göre; en fazla zihinsel engellilerin (%63,9), ikinci olarak konuşma engeli bulunanların (%45,9) "çalışamaz" durumda olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, görme engeli bulunanların sadece %15,4'ü, işitme engeli bulunanların %18,2'si ve bedensel engeli bulunanların ise sadece %27'si için "çalışamaz" yargısında bulunmaktadırlar. Bu verilere göre engellilerin çalışma durumlarına bakıldığında ise, iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4'ü için "çalışamaz" denmesine karşın, görme engellilerin sadece %16,8'i çalışma imkânı bulabilmiştir. Bir başka deyişle, her 10 görme engelliden 8'inin iş görme imkânına sahip olmasına

*karşın, bir sosyal alan olarak düşünöldüğünde iş yaşamına ulaşımaları kısıtlanmıştır. Benzer durum, bedensel ve işitme engeli bulunanlar için de geçerlidir. Kısacası, engelli bireyin, ev içinde tecrit edilmek suretiyle, kamusal alana erişimi ve orada var olma imkânları kısıtlanmaktadır.*

#### **4. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ**

##### **5.1. Araştırmanın Amacı**

*Çorum ili işgücü piyasasında engelli istihdamına yönelik olarak yapılan bu çalışmada, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.*

##### **5.2. Araştırmanın Kapsamı**

*Araştırmanın ana kütlesini Çorum ilindeki engelli bireyler oluşturmaktadır. Anket çalışması kapsamında toplam 500 engelli birey üzerinde anket çalışması yapılmıştır.*

##### **5.3. Araştırmanın Yöntemi**

*Araştırma, anket yoluyla verilerin toplanması ve değerlendirilmesi olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Anket formları oluşturulmadan önce konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve değişkenler belirlenerek anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, ankete katılanların demografik bilgilerini içeren bölüm ile konu hakkında düşünceleri araştıran beşli likert ölçeğiyle hazırlanmış iki bölümden oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan anket, ölçme bakımından 17 sorudan oluşmuştur. Katılımcıların anket verileri SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.*

#### **6. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

##### **6.1. Anketin İstatistikî Analizi**

*Anket sonuçları için güvenilirlik analizi (Reliability Analysis) uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin yada ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir. Anketin bir bütün olarak kendi içinde güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri 0,637 olarak bulunmuştur. Bu değer anketin oldukça güvenilir bir anket olduğunu göstermektedir.*

##### **6.2. Araştırmaya Katılan Engelli Bireylerin Demografik Özellikleri**

*Araştırmanın bu bölümünde engelli demografik özelliklerine ait bilgilere yer verilmiş olup, demografik özellikler aşağıda tablo X'te sunulmuştur.*

**Tablo 2: Engelli Bireylerin Demografik Özellikleri**

<b>Öğrenim Düzeyi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>	<b>Engel Grubu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<i>Okur-Yazar Değil</i>	52	10,4	<i>Görme Engelli</i>	84	16,8
<i>İlköğretim</i>	196	39,3	<i>Ortopedik Engelli</i>	184	36,9
<i>Lise</i>	77	15,4	<i>İşitme Engelli</i>	50	10,0
<i>Ön Lisans</i>	137	27,5	<i>Konuşma Engelli</i>	17	3,4
<i>Lisans</i>	35	7,0	<i>Zihinsel Engelli</i>	50	10,0
<i>Lisansüstü</i>	2	0,4	<i>Süreğen Hastalık</i>	114	22,8
<b>TOPLAM</b>	<b>499</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>499</b>	<b>100,0</b>
<b>İşte Çalışma Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>	<b>Çalışılan Sektör</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<i>Çalışıyor</i>	313	62,7	<i>Kamu Sektörü</i>	81	25,9
<i>Çalışmıyor</i>	186	37,3	<i>Özel Sektör</i>	232	74,1
<b>TOPLAM</b>	<b>499</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>313</b>	<b>100,0</b>
<b>Meslek Sahipliği</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>	<b>STK'ya Üyelik Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde %</b>
<i>Evet</i>	188	37,7	<i>Üye</i>	69	14,6
<i>Hayır</i>	311	62,3	<i>Üye Değil</i>	404	85,4
<b>TOPLAM</b>	<b>499</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>473</b>	<b>100,0</b>



Tablo 2’de görüldüğü gibi, Ankete katılan engelli bireylerin %39,3’ü ilköğretim, %27,5’i lise, %15,4’ü ortaöğretim, % 7’si lisans ve %0,4’ü yüksek lisans mezunudur. Okuma yazma bilmeyenlerin oranı ise %10’dur. Ankete katılan engelli bireylerin %36,9’u ortopedik engelli, %16,8’i görme engelli, %10’u işitme engelli ve %3,4’ü konuşma engellidir. Engelli bireylerin %22,8’inin ise süregen bir hastalığı bulunmaktadır. Ankete katılan engelli bireylerin % 62,7’si bir işte çalışmakta, %37,3’ü ise herhangi bir işte çalışmamaktadır. Ankete katılan engelli bireylerin %26’sı kamu sektöründe çalışmaktadır. Engelli bireylerin %74’ü özel sektörde çalışmaktadır. Ankete katılan engelli bireylerin %37,7’si bir meslek sahibi olduğunu, %62,3’ü bir meslek sahibi olmadığını belirtmiştir. Ankete katılan engelli bireylerin % 85,8’inin bir STK’ya üyeliği bulunmamakta iken, %14,2’sinin bir STK’ya üyeliği bulunmaktadır.

### 6.3. Frekans Dağılımları

Engelli bireylere yönelik olarak yapılan ankete ilişkin bilgiler Tablo 3’de sunulmuştur. Sorulara verilen cevapların sayısı ve frekansları tabloda ayrıntılı olarak verildiğinden, sadece dikkat çekici sonuçlar ele alınacaktır.

**Tablo 3: Engelli Birey Anketi Frekans Dağılımları**

İfade Numarası	İFADELE	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
		<b>Frekans (Gözlem Sayısı)</b>							
1	Ülkemizde engelli birey olarak	9	42	10	294	144	4,046	,8983	,807
2	Çalışma hayatında engelli bireylere	13	67	26	253	140	3,881	1,045	1,092

11	Engelli bireylerin çalışma hayatında	9	İşverenlerin engelli bireylere çalışma	4	İyi bir adaptasyon süreci ile engelli	7	Devletin engelli bireyler ile ilgili	Engelli bireylere yönelik etkin bir	8	Engelli bireylere fırsat verilirse	4	Engelli bireylere çalışma hayatında	12	Engelli bireylerin haklarını kullanmakt	7	Engelli bireylerin kendilerine tanınan	8	
15		15		28		10	71	26	6	32	38	45						
23		23		41		31	43	45	27	30	24	39						
310		310		286		314	275	278	287	283	304	281						
142		142		140		137	80	142	175	142	126	126						
4,124		4,124		4,062		4,130	<b>3,609</b>	4,042	4,248	4,024	4,010	3,945						
,7739		,7739		,8104		,7260	1,098	,8527	,6813	,9048	,8560	,9134						
,599		,599		,657		,527	1,206	,727	,464	,819	,733	,834						

12	Devletin engelli kadro istihdamını	8	36	40	269	146	4,020	,8982	,807
13	Engelli bireylere yönelik mesleki	6	23	32	297	141	4,090	,7952	,632
14	Engellilere yönelik yasal düzenleme	8	87	35	269	100	3,733	1,021	1,043
15	İşverenlerin işyerlerini	8	27	35	283	146	4,066	,8488	,721
16	Engellilik ile ilgili konularda eğitilmiş	5	5	18	321	150	4,214	,6494	,422
17	Engelli istihdamın a yönelik kursların	3	5	10	293	188	<b>4,318</b>	,624	,390

Engelli bireyler, hayatın bir çok alanında engelli birey olarak yaşamının zor olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma hayatında engelli bireylere, işverenler tarafından önyargılı yaklaşılmakta ve yeterli çalışma fırsatı tanınmamaktadır. Bu sebeple engelli istihdamı istenen düzeyde gerçekleşmemektedir. Engelli bireyler, kendilerine yeterli şans tanınması durumunda çalışma hayatında başarılı olacaklarını düşünmektedirler. Aynı zamanda iyi bir oryantasyon süreci ile engelli bireylerin başarı düzeyi daha da yükseltilebilecektir.

Devletin engelli istihdamıyla ilgili son zamanlarda yapmış olduğu düzenlemelerle birlikte istihdam konusunda iyileşme olmakla birlikte, istihdam oranı istenilen düzeyde değildir. Bu sebeple, kamuda istihdam edilecek engelli birey sayısı mutlaka artırılmalıdır.

*Engelli bireylere yönelik olarak tasarlanmış işyerlerinin oranı çok düşüktür. Engellilikle ilgili tüm paydaşların, engelli istihdamıyla ilgili konularda beraber hareket ederek, engelli istihdamına yönelik çözüm sürecini hızlandırmalıdır. Engelli bireyler çalışma hayatında fırsat eşitliğine sahip değildir. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri, engelli bireylerin mesleki eğitiminin yeterli olmamasıdır. Engelli bireylerin mesleki eğitimleri için kurs ve merkezler açılmalıdır. Bu sayede engelli bireylerin istihdam edilmeleri daha kolay olacaktır. Engelli bireylere yönelik olarak tasarlanmış işyerlerinin oranı çok düşüktür. Bu durumda engelli bireylerin verimini düşürmekte ve işverenler tarafından engelli birey çalıştırmanın maliyetleri artırdığı fikrini güçlendirmektedir. İşletmelerin engelli bireylere yönelik olarak düzenlenmesi ve engelli bireylere mesleki yeterlilik kazandırılmasıyla birlikte, engelli bireylerin doğru alanlarda istihdam edilmelerini sağlayacaktır. Böylece, engelli bireylerin çalışma hayatındaki verimi yükselecektir. onların işyerleri için maliyet artırıcı ve zaman kaybına neden oldukları fikri ortadan kalkacaktır.*

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

*Engelli İstihdamının genel olarak değerlendirildiğinde ülkemizde ve Dünya'da yapılan tüm çalışmalara rağmen istenen düzeyde değildir. Ülkemizde yapılan araştırmalara göre; ülkemizde yaklaşık %12 oranında engelli yaşamakta ve bu engelli bireylerin sadece yaklaşık %20'lik bir kısmı istihdam edilmektedir.*

*Engelli istihdamının bu kadar düşük olmasının ana sebepleri olarak, engelli bireylerin mesleki eğitim alamamalarına, eğitim eksikliğinin sonucu olarak engelli bireylerin bir meslek sahibi olamamaları ve işletmelerin engelli birey istihdam etmek istememeleri ile işyerlerinin engelli bireylere uygun olarak tasarlanmaması sayılabilir. Bu bağlamda engelli istihdamının önündeki engelleri kaldırmanın en önemli yolu, engelli bireylerin mesleki eğitim alabilmelerini sağlayacak gerekli tedbirlerin alınarak ve engelli bireylerin mesleki eğitim almalarının sağlanmasıyla meslek sahibi olacak engelli bireylerin istihdam edilecekleri işletmelerde gerekli olan düzenlemelerin yapılmasını sağlayacak yasal düzenlemeleri getirmektir. Yasal düzenlemelerin getirilmesinin yanı sıra bu konuda denetimlerin yapılması ve gerekli yaptırımların uygulanması son derece önemlidir.*

*Ancak unutulmaması gereken engellilik ile ilgili her konuda olduğu gibi engelli istihdamı da sadece yasalarla ve düzenlemelerle çözülecek bir konu olmayıp, bir sosyal sorumluluk anlayışıyla tüm kurum ve kuruluşların birlikte hareket etmesini gerektiren sosyal bir meseledir.*

## KAYNAKÇA

- ENEZ, Saniye Ceylan (2001), 'Engelli Ailelerinin Eğitiminde Sosyal Hizmet Mesleğinin Yeri ve Önemi', Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını, Sosyal Hizmet Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık, Ankara.
- KAYACI, E. (2007). "Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması", T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- MESŞUR, F, A, (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamının Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama" Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (22) 2011, 72-118
- ORHAN, S. (2013), Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi Ve Öneriler). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara
- ÖZTÜRK, M. (2011), "Türkiye'de Engelli Gerçeği" Müsiad Cep Kitaları:30, İstanbul
- UŞAN, Fatih (2003), "Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", <http://www.eakademi.org/makaleler/fusan-1.ht.0-0.2003>.
- YILDIRIM, F., Z. Dokmen, N. Mamatoğlu ve diğ. (2011) "İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi", Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Kasım, Ankara.

## ENGELLİ KADIN VE İSTİHDAM

Uzm. S.Ç. Sultan Çamur Karataş

Psk. Şule Sepin

*Çalışmak pek çok hukuk belgesinde yer aldığı üzere bir insan hakkıdır. Bu bildirinin konusu olan "engelliler ve kadınlar" yaşadıkları ayrımcılık nedeniyle bu haktan yeterince yararlanamayan kesimlerdir.*

*Toplumda kadınların cinsiyet temelli ayrımcılığa uğradıkları ve pek çok alanda ailenin ve toplumun kaynaklarından daha az pay aldığı ve erkeklerin kullandıkları fırsatlara erişemediği için geri planda kaldıkları kabul edilen bir gerçektir.*

*Bu durum istihdamı doğrudan etkileyen eğitim ile çalışma yaşamında da karşımıza çıkmaktadır. Engelli ya da değil tüm kadınlar eğitim ve çalışma alanında ayrımcılığa uğramaktadır.*

*Ayrıca engellilik, bir başka ayrımcılık nedenidir. Engelli çocuklar, engelli olmayan çocuklara göre toplumda ve ailede ayrımcılığa uğramakta, toplumsal kaynaklardan ve ailenin kaynaklarından daha az pay ve hizmet almakta, eğitime erişimleri daha sınırlı olmaktadır. Bunun sonucunda çalışma yaşamına katılımları düşük olmaktadır.*

*Avrupa Birliği düzenlemelerinde, "cinsiyet ve engellilik", ayrımcılık yapıldığı belirlenen alanlardan ikisi olarak yer almaktadır. Engelli kadınlar, hem kadın olmaktan hem de engelli olmaktan dolayı iki kez ayrımcılığa uğramaktadırlar.*

*Bu çalışmada engelli kadınlarla doğrudan görüşme yapılarak, engelli ve kadın olmaları nedeniyle çalışma yaşamına girmede ve çalışma yaşamında uğradıkları ayrımcılıklar ve çalışmanın önemli bir belirleyicisi olan eğitim sorunları hakkında bireysel deneyimlerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır.*

*Öncelikle görüşülen kadınlardan görüşmeyi videoya kaydetmek, bu sempozyumda katılımcılara izletmek ve Engelliler Konfederasyonunun web sitesine yüklemek için izin alınmıştır.*

*Görüşmede aşağıdaki sorular yöneltilmiş, verilecek yanıtlara herhangi bir yönlendirme yapılmamıştır.*

### - Çalışıyor musunuz? (Çalışıyorsa )

- o İşe girmede sorunlarla karşılaştınız mı?
- o İş yaşamında sorunlarla karşılaşıyor musunuz?
- o Hem "çalışan kadın" hem de "engelli çalışan kadın" olarak yaşadığınız zorluklar var mı? (evli ve çocuklu ise diğer

*kadınlardan daha fazla yaşadığı zorlukları anlatmasını sağlayınız.)*

- *Çalışmanın alt yapısını oluşturan eğitim alırken engelli kız çocuğu olarak sorunlarla karşılaştınız mı?*

**- (Çalışıyorsa)**

- *İşe girmede sorunlarla karşılaştınız mı?*
- *Daha önce bir iş deneyiminiz oldu mu? (Olduysa)*
- *Nasıl sorunlarla karşılaştınız?*
- *Çalışmanın alt yapısını oluşturan eğitim alırken engelli kız çocuğu olarak sorunlarla karşılaştınız mı?*

*Yapılan görüşmeler, videoya kaydedilmiştir. Sempozyum sırasında zaman sınırı nedeniyle kayıtların çok kısa bir bölümünü sunabiliyoruz. Kayıtların tamamı, video ve Word belgesi olarak **engellilerkonfederasyonu.org.tr** internet adresinden izlenebilir.*

*Görme engelliler, işitme engelliler, bedensel engelliler ve zihinsel engelliler olmak üzere, her bir engel grubundan ikişer kadınla görüşülmüştür. Zihinsel engellilerle ilgili bilgi, annelerinden alınmıştır.*

**Görüülen kadınlardan birincisi,** *işitme engelli, evli, bir çocuk sahibi, mesleği var (diş teknikeri), daha önce çalışmış, şimdi çalışmıyor, 43 yaşında.*

*Çalışma hayatında özellikle işverenin engeli hakkında bilgi sahibi olmaması ve engeli yokmuş gibi davranması nedeniyle sorun yaşamış.*

*“Ben sırtım dönükken hiç duymuyorum. Yanlış anlama bile değil, hiç duymuyorum, özellikle de kısık sesle konuşurlarsa. Ben sırtımı dönünce, patron bana bir şey söylemiş. Ben onu hiç kale almadan işi yapmışım. Tabi çok kızdı. Sen bilinçli mi yapıyorsun diye. Ben de anlatmaya çalıştım. İki kulağımda da yüzde 80 işitme kaybı var. Sırtımı döndüğümde, hele bir de kısık sesle konuşursanız sizi hiç duyamam, mümkün değil diye. Anlatamadım.”*

*İşsiz kalmasında da yine işitme engelinin etkisi olduğunu düşünüyor.*

*“patronum işlerin azaldığını, telefon beklememi söyledi. Bir ay, bir yıl, üç yıl derken işsiz kaldım”*

*Yeni iş arama konusunda, işitme engelli oluşunun yarattığı sorunlar olduğunu söylemiştir.*

*“Ben kendim direk arayamıyorum. Başkasına telefonla arattırıyorum. Ön görüşmeleri yapamıyorum. Arkadaşım açık adresi alıyor. Direkmen gidiyorum, karşılıklı olarak görüşmek için. Onda bile kaçırıyorsun. Herkesin konuşma netliği aynı değil.”*

*Engelli olmanın sosyal hayatını da zorlaştırdığını ifade etmiştir.*

*“Engelli olmak zor. Ama işitme engelli olmak daha zor. Sosyal iletişimi güçleştiriyor. Biz 8 kardeşiz. Ben onların tümünü aynı anda evime davet edemem. Çünkü hiçbir şey anlayamam. Tek tek alınca kaliteli birliktelik olur”.*

*Sonradan yaşadığı bir trafik kazası sonucu işitme engelli olduğu için eğitim sırasında engelli olmanın yarattığı sorunları yaşamamıştır.*

*Hem kadın, hem engelli, hem de çalışan kadın ve anne olmanın yarattığı sorunlardan da söz etmiştir.*

**Görüşülen kadınlardan ikincisi**, görme engelli, evli, bir çocuk sahibi, mesleği var, ancak mesleğini yapamıyor, görme engellilere uygun görülen santral memuru olarak çalışıyor, 38 yaşında.

*Eğitimine uygun olmayan işlerde çalıştırılmış olmasını sorun olarak yaşamaktadır.*

*“Her görme engellinin yaşadığı gibi kendi mesleğimi yapamadım. Santral memuru olarak işe başladım. Tarih bölümü mezunuyum. Öğretmenlik yapmayı istiyorum.”*

*İş yerinde engeline uygun, araç- gereç ve destek sistemi olmamasını da sorun olarak yaşamıştır.*

*“ilk başladığımda kabartma yazıyla yazılmış bir rehber yoktu. Görme engelli arkadaşlar vardı. Onların kullandıkları kabartma rehber eskiydi. 5000 tane numara var ve bunlar sık sık değişiyor. Kabartma yazı üzerinde bu tür değişiklikleri yapmak mümkün değil. Bilgisayarda yapmak gerek. Ama ben bilgisayar kullanmayı bilmiyordum. Görenlerin maus kullanarak yaptıkları işlemleri, bizlerin sesli program aracılığıyla klavye üzerinden kullanabilmemiz için kurs almamız gerekiyor. Ben bir yıl sonra kurs aldım.”*

*İşte yükselme olanağı tanınmamasını sorun olarak ifade etmiştir.*

*“Görevde yükselme sınavları yapılıyor. Çalışman için kaynaklar yetersiz. Devlet Memurları Kanunu’nu internette indirip bilgisayarın bulunduğu bir ortamda çalışmak zorundasın. Oysa gören birinin elindeki kaynağı istediği her yerde okuması mümkün. Otobüste, dolmuşta çantasında taşır. Bizler birine okutabiliriz. Bu uzun metinleri okumak sıkıcı. İnsanlar kendileri için bile okumaktan sıkılıyorlar. Bu angarya bir iş gibi gelebiliyor. İkincisi, görme engelliler için sınavları nasıl yapacaklar? “*

*Ev, iş, annelik, dışarıdaki işler, dernek çalışmalarının önemli birer sorumluluk olduğu ve toplumda bunu yapmak için kendi koşullarındaki*



*engelsiz bir kadına göre kat kat daha fazla çaba göstermesi gerektiğini düşünmektedir.*

*“yolda giden bir dilenci bile beni kendisinden daha aşağıda gördüğüne göre, kaç katı çaba gösterdiğimi artık siz hesaplayın.”*

*Çalışabilmek için gereken eğitimde, engelli erkek çocuğa verilen fırsatın, koruma kaygısıyla engelli kız çocuktan esirgendiğini ifade etmiştir.*

*“Ailede görme engelli erkek çocuğu varsa, onu okutuyorlar. Kızlarını evde saklamayı tercih ediyorlar, okutmuyorlar. “Kız çocuğunun başına ne geleceği belli olmaz. Onun için dizimizin dibinden ayırmayalım diyorlar.”*

**Görüşülen kadınlardan üçüncüsü, boşanmış, zihinsel engelli iki oğlu var, çalışıyor, 52 yaşında.**

*Ev hanımı olarak yaşarken eşinin terk etmesi nedeniyle iki zihinsel engelli çocukla baş başa kalıp çalışma hayatına girmiş. Çalışan bir anne olmanın yanında zihinsel engelli çocukları olmasının yarattığı ağır iş yükünden ve sosyal hayattan soyutlanmışlıktan söz etmiştir.*

*“Çalışmak bir kadın olarak başlı başına bir sorun zaten. Çünkü ev işi, çocuklar, eş, ailenin geçimini üstlenmek, bir de engelli çocuk olunca, sorumluluk artıyor. Engelli çocuklar için özellikle kreş olması, bizim hayallerimizden biri, yetişkin zihin engelliler için bir soluk alma evlerinin açılması rahatlamamız için. Çünkü bizim özel yaşamımız diye bir şeyimiz yok. Kitap okumayı çok severim. Boş zamanımız yok. Bir sinemaya bile gidemiyoruz. Çünkü çocuklarımızın yaşantılarına göre kendimizi adapte ediyoruz.”*

*Zihinsel engelli kız ve erkek çocukların eğitimden dışlanmaları sonucu çalışamadıklarını anlatmıştır.*

*“hafif mental retarde olanların dışında çalışanlar yok. Bu hem erkek, hem de kız çocukları ve gençler için geçerli. Yeterli eğitim alamıyorlar. Sınav kriterleri, kural usulü nedenleriyle çalışma olanağı çok sınırlı. En dezavantajlı grubuz aslında.”*

*Çalışan zihinsel engellilerin toplumdaki yanlış davranışlardan dolayı toplumda ve iş hayatında sorunlar yaşadığından söz etmiştir.*

*“toplumun bilinçli olması için eğitim şart. Onlara normalmiş gibi yargılayarak davranıyorlar. Büyük oğlum hafif zihinsel engelli. Çalışırken onunla dalga geçiyorlar. Acıma duygusundan söz etmiyorum. Çocuğun üzerine çok gidiyorlar. Ben hem çocuğumla, hem de onun iş arkadaşlarıyla baş etmek durumunda kalıyorum. Çocuk ilk etapta kendisiyle dalga geçildiğinin tam farkında olmuyor. Bana anlatımlarından ben*

*algılayabiliyorum. Bir süre sonra kendisi de dalga geçtiklerini anlıyor. Cinsellikleriyle dalga geçiyorlar.”*

*Zihinsel engelli kız çocukların ve kadınların erkeklerden daha dezavantajlı olduğunu düşünmektedir. Ailelerin kızlarının çalışmasını istemediklerini anlatmıştır.*

*“toplumda engelli kızların çalışması erkeklere oranla çok az rağbet görüyor. Çevremde çalışan kızlardan çok erkekleri görüyorum. Aileler çok korumacı oldukları için kızlarının çalışmasını istemiyorlar. Toplumun bilinçsiz olduğu bir ortamda onları sokağa bile çıkarmak istemiyorlar. Engellilerin yaşamlarını kendi başlarına idam ettireceğine inanmıyorlar. Ailelerin büyük çoğunluğu cinsel istismara uğramasınlar diye kızlarının çalışmalarını istemiyorlar. “*

*Rehabilitasyon merkezlerinde verilen eğitimin yetersiz olduğu saptamasını yapmıştır.*

*“eğitim verildiği söyleniyor. Ama devletin verdiği ücret karşılığında haftada 3, ayda 12 saat oluyor. Ders saati 40 dakika. Bu yeterli değil. Nasıl ki her normal çocuğu ilkokuldan başlayarak liseyi bitirene kadar devlet sahipleniyorsa, bizim de görmek istediğimiz bu aslında. Sahiplenilmesi ve sürekli bir eğitim verilmesi. Bizim eğitimimiz lise bitirmek değil, yaşam boyu bir eğitim. Bu sağlanmalı ki, çocuklarımız tek başına neyin ne olduğunu görebilsin. Biz birçok şeyi aşıyoruz, sonra unutuyoruz. Bir ay ara verelim, unutuyoruz. Tekrarlamak gerekiyor.”*

*Kaynaştırma eğitiminin zorluklarını anlatmıştır.*

*“Çocukların bazıları çok acımasız oluyor. Kendisi yapsa bile onun üzerine atabiliyor. Biz bu sıkıntıları hep yaşıyoruz. Sosyal yaşama dahil olsunlar ki, diğer çocuklarla bir arada oldukları zaman birbirlerini tanıyacaklar ve yardımcı olacaklar. Bu şekilde eğitim alıp engelliye nasıl davranacaklarını bildikleri zaman, çalışma hayatında da sorun yaşanmayacaktır. Toplumun da bilinçlenmesi gerekiyor. Asıl engel beyinlerde. Bizim gereksinim duyduğumuz en önemli noktalar, ilgi, sevgi, şefkat ve eğitim. Hem de sürekli ve yaşam boyu.”*

**Görüşülen kadınlardan dördüncüsü, evli, iki çocuğu var, kızı zihinsel engelli, önceden çalışmış ancak kızının zihinsel engelli olması nedeniyle iş hayatından ayrılmak zorunda kalmış, 51 yaşında.**

*Kızı engelli olduğu için çalışmayı düşünmüyor. Çalışmak istese bile, eşi çocukla ilgilenmesini istiyor. Çalışmak isteyen bir anne için devletin yerine getirmesi gereken yükümlülükler olduğunu düşünüyor.*

*“Burada devlete iş düşüyor. Ben bakabiliyorum. Maddi olanağım çok yok ama yine de karşıyorum. Maddi olanağı olmayan engelli çocuk aileleri var. Çocukları bırakıyorlar. Engelli çocuğu olan annelerin çalışabilmesi için, kreş, anaokulu gibi bir yer açılması lazım. O zaman kendimi güvende hissederim. Çalışırım, ben de aileme, çocuğuma destek olurum.”*

*Engelli çocuğu olan annelere sadece evde paralı bakım hizmeti verilmesini uygun görmediğini ifade etmiştir. “O da verilmeli ama daha çok çalışmaya yönlendirilmeli. Çünkü tembelliğe alıştırılıyorlar. Üretmeli, hem çocuğuna, hem çevresine, hem de kendisine faydalı olur.”*

**Görüşülen kadınlardan beşincisi, görme engelli, evlenmemiş, çalışmıyor, 43 yaşında.**

*Ailelerin kıyamadıklarını söyleyerek, kız çocuklarını okutmak istemediklerini, asıl hayatının evde olması gerektiğini düşündüklerini anlatmıştır.*

*“Mahallemdeki okula amcamın kızıyla gittim ve öğretmenle konuştum. Öğretmen bana, bizim için ayrı okullar olduğunu ve o okula gitmem gerektiğini söyledi. Öğretmen annemle görüşmek istedi. Eve gelince anneme anlattım. Annem gitmedi. Kesinlikle kabul etmedi. Evde oturmamı, görevimin evde olduğunu söyledi. “görmeyenler okuyup da ne yapacak?” diyerek bana kıyamadı.*

*Evde bakım ücretinin, görme engellilerin eğitim almasını ve çalışmasını engelleyen bir uygulama olduğunu düşünüyor.*

*“Bu sefer de evde bakım ücreti çıktı. Bakım maaşı alınırken çalışırlarsa, şikayet edileceklerinden ve maaşın iptal edileceğinden korkuyorlar. Eğitim almak istemiyorlar. Eskiden aileler korkuyorlardı. “sen okuyamazsın, gidemezsin, peşinden kim gidecek?” diyorlardı. Şimdi de bunların okumasına bakım maaşı engel oldu. Bu kez de kendileri gitmek istemiyorlar. Hazırcılığa alışıyorlar. Hem engelli maaşı, hem de evde bakım parası alıyorlar. Engelli maaşına karşı değilim. Ama görmeyenlerin evde bakım maaşı almalarına karşıyım.”*

*Çalışmanın yalnızca ekonomik gelir kazanma zorunluluğu ve sigortalı olma isteğiyle ilgili olmadığını, sosyal hayatın içinde olmak için çalışmayı çok istediğini belirtmiştir.*

*“Benim sigortam da var. Ben evde kapalı kalıp oturmak istemiyorum. Emekli olmama üç yılım kaldı. Dışarıya bir adım attığım için çalışmak istiyorum. “Yaşın sınırı yok” düşüncesiyle çalışmak için mücadele ediyorum. Eylemler yapılıyor. Yine de yetersiz kalıyoruz. Sınav stresini atmak için sürekli kitap okumayı tercih ediyorum.”*

**Görüşülen kadınlardan altıncısı üç yaşında çocuk felci geçirdiği için bedensel engelli olmuş, tekerlekli sandalyede yaşıyor. Evlenmemiş, çalışıyor, 37 yaşında.**

Ailelerin, engelli çocuklarını okula göndermeyi akıllarına bile getirmediklerini ifade etmiştir. Eğer engelleri aşarak okula gitmeyi başarırsa bu kez de okulun fiziksel koşullarının okumaya elverişli olmadığını söylemiştir.

“ İki ve üçüncü sınıfta okudum. Sonra tekerlekli sandalyem kırıldı. Ben biraz daha büyüdüm. Mimari engeller, annem okula geldiği zaman yardım ederken bilinçsiz bir şekilde yardım etmesinden kaynaklı kendine verdiği zararlar ki; tekerlekli sandalyeden tuvalet ihtiyacımı karşılarken sandalyenin tam arka kısmından tutup kaldırıyordu. Yan taraftan bunu yapsaydı, kendine zarar vermeyecekti. Ama onu bilmiyordu. Sonrasında tekerlekli sandalyenin kırılması, onu edinmenin zorluğu, okuldan daha uzak bir yere taşınmamız, maalesef okul hayatım iki yıla sınırlı kaldı.”

Engelli olmanın, toplumsal soyutlanmışlık da yarattığını anlatmıştır.

“Eğitim kaldı. Yaşam koşulları, babamı kaybetmem, ailevi sorunlar, bunların hepsinin üst üste gelmesi, yirmi yedi yaşına kadar dört duvar arasında kapalı kalmama neden oldu. Okul hayatım bittikten sonra yirmi yedi yaşına kadar en son ne zaman sokağa çıktığımı hatırlayamadan yaşadım.”

Gittiği rehabilitasyon merkezinin, hayata karışmasında ve sorunlarını çözmesinde çok önemli bir rol oynadığını, ancak bazı kadınların hala evden çıkmadığını anlatmıştır.

“Tercih etmek zorunda kalıyor. Tadını bilmediğiniz bir meyveyi yemek istemezsiniz. Hiç dışarı çıkmadığı için de ne olduğunu bilmediği bir şeyi de arzulamıyor aslında. Evi kabullenmenin en baştaki nedeni bu. Dışarının tadını almamış, sokak tozu yutmamış. Eve kapanmaya razı olmuş. Sorun engellinin kendisinden başlıyor yine.”

Engellilerin eğitimle edinilecek mesleklere sahip olmasının, engelsizlerden daha önemli olduğunu düşünmektedir.

“Eğer bir kişi engelli değilse, fiziksel güçle çalışabilir. Her şekilde para kazanabilir. Ama bu duruma engellilik dâhil olduğu zaman fiziksel güç kullanamayacağı için onun eğitilmesi kesinlikle şart. Engelle birlikte hayatla nasıl mücadele edeceğini irdelemesi gerekiyor. Durumuna razı olmaktan ziyade”

İşverenlerin engellilere karşı ayrımcı tutum ve davranışlarıyla ilgili yaşadığı ayrımcı örneklerinden de söz etmiştir.

*“Medikal firmasında çalışmaya başladıktan sonra on yıldır bu işi yapan arkadaşım bana ”utanmıyor musun, bu halde bu işi yapmaya” dedi. Boğazımda bir şey düğümlendi ama, onun görmek istediği manzarayı göstermek istemedim. Görmek istediği manzara, belki oradan üzgün, kırgın ağlayarak çıkmam, işi bırakmamdı. “Affedersin ama, bu utanılacak bir işse, önce senin utanman gerekiyor. Sonuç itibarıyla iki-üç ay oldu ben bu işi yapalı. Sen on yıldır bu işin içerisinde. Eğer utanılacaksa sen utanmalısın.” dedim”.*

*Engellilerin eğitimi ve çalışması için devletin daha çok sorumluluk üstlenmesi gerektiğini söylemektedir.*

*“Devlet birçok yasa çıkarıyor. Bu yazıp çizdiği yasalara her şeyden önce kendisi uymalı. Medikal malzemelerdeki ödemeleri iyileştirmeli. Her şeyden önce tekerlekli sandalyeleri. Okullardaki mimari engelleri kaldırmalı. Çocuğu eğitim alan ailelere destek olmalı. Evde bakım maaşları ödenirken gelir durumuna bakılmamalı.”*

**Görüşülen kadınlardan yedincisi, işitme ve konuşma engelli, evlenmemiş, çalışmıyor, 26 yaşında.**

*Eğitimde, öğretmenlerin işaret dili bilmiyor olması nedeniyle çok zorlandığını ifade etmiştir. Ancak engelleri aşarak ön lisans bitirmiş. Çalışmayı çok önemseydiğinden söz etmiş ve anne babasının desteğinden rahatsızlığını, kendi işi, maaşı ve sigortası olmasını tercih ettiğini söylemektedir. Çalışmamanın endişe yaratan bir durum olduğunu anlatmaktadır..*

*“Daha önce çalışmadım, hala da çalışmıyorum. İş başvurularım oldu ama sonuçsuz kaldı.2 yıllık üniversite bitirdim. Aldığımız tüm eğitimlerde hocalarımızın hiçbiri işaret dili bilmediğinden derslerimde zorlandım. İlkokul temel eğitimimiz olan ilkokulda, işaret dili bilmeyen öğretmenlerimizden dolayı cümle bilgimiz çoğumuzda tam değildir. Anne ve babam çalışmıyorum diye bana destek oluyorlar ama ben bundan rahatsızım. EKPSS sınavına girdim, sorular ağırdı ve cümle bilgimizin yetersizliğinden puanlarımız düşük geliyor. Bu konu içinde mücadele ettik ama sonuç alamadık. Özellikle çalışmayan engelli bir bayan olarak geleceğim için endişeliyim, sigorta ve maaş lazım.”*

**Görüşülen kadınlardan sekizincisi, evlenmemiş, kas hastası, yürüyemiyor, 40 yaşında.**

*Hastalandıktan sonra okula annesinin sırtında gidip geldiğini, tekerlekli sandalyeye erişemediği için ilkokul sonrasında eğitime devam edemediğini anlatmıştır. Yine okullara ulaşımında sorun olacağı için açık öğrenime de*

*devam edemediğini anlatmıştır.*

*“Dokuz yaşıma kadar iyi-kötü yürüyerek gidip geldim. Dokuz yaşında oturunca, üçüncü sınıfa gidiyordum; üçüncü sınıftan sonra annem beni hep sırtında götürdü, getirdi. Beşinci sınıfa kadar eğitimimi tamamladım. Çok zorlandım. O zaman şimdiki gibi imkânlar da yoktu. Akülü arabam, tekerlekli sandalyem yoktu. Böylece iyi-kötü ilkokulu bitirdim.”*

*“Okuyayım istedim dışarıdan, açık öğretim gibi, olmadı. Okulumuz uzak olduğu için götürüp getirme imkânları yoktu.”*

*Daha önce çalıştığını, ancak servisin engeline uygun olmaması nedeniyle işe gidip gelmesinin zor olduğunu anlatmıştır.*

*“Daha önce beş sene çalıştım. Özel sektör olduğu için çıkarıldım. Gidip gelme sorunlarım oldu. Servis vardı, ama inip binme sorunlarım oldu”.*

*Annesinin evde bakım ücreti almasına ve 2022 maaşı olarak, geçim sorununu çözmesine rağmen, çalışmanın daha iyi olduğunu, bu tür sosyal yardımların engelliler için düzenlenmiş başka hakların kullanımını engellediğini düşünmektedir.*

*“Ben çalışmayı daha çok tercih ediyordum. Çalışmak daha iyiydi. Her türlü şeyden yararlanabiliyordum. Mesela şimdi şu anda araba almak istiyorum, alamıyorum. Araba alacağım zaman 2022 maaşım kesiliyormuş. Onu söylediler bana sorduğumda. Raporumu aldım, ama müracaat edemedim.”*

*Engelli kadınlarla yapılan görüşmelerden çıkan sonuçları değerlendirdiğimizde engelli ve kadın olmaktan kaynaklanan **eğitim sorunları** şöyle sıralanabilir:*

- 1. Aileler engelli çocuklarının okula gitmesi gerektiğini düşünmüyorlar,*
- 2. Aileler koruma ve kıyamama duygusuyla geleceği düşünmeden engelli çocuklarının eğitim almalarına fırsat vermiyorlar.*
- 3. Çocukların tacize uğrayacağından korktukları için onları yanlarından ayırmak istemiyorlar.*
- 4. Okulların fiziksel koşulları bedensel engelli çocukların okula devamını engelliyor.*
- 5. İşitme ve konuşma engelli çocukların, öğretmenlerin işaret dili bilmemesi nedeniyle eğitimleri yetersiz oluyor.*
- 6. Okullarda görme engelli çocuklar için kabartma ya da sesli kitaplar yeterli olmadığından üst eğitime devam etmekte zorlanıyorlar.*

***İstihdam sorunları** ise şöyle sıralanabilir:*

- 1. Aileler engelli kız çocuklarının çalışmaları gerektiğini düşünmüyorlar.*

2. Devletten alınan yardım (Evde bakım, 2022 gibi) kesileceği için engelli kadınlar çalışmak istemiyorlar.
3. İş arama ve bulma konusunda zorluklarla karşılaşılıyorlar.
4. Bedensel engellilerin işe gitmek için kullandıkları servis uygun olmadığından işe erişimleri sorun oluyor.
5. Çalışanlar mesleklerine ve eğitimlerine göre değil, engellerine uygun görülen işlerde çalıştırılıyorlar.
6. İş yerinde engellerine uygun, araç- gereç ve destek sistemi yok.
7. İşverenler ve çalışanlar engelliler konusunda bilgisiz olduğu için iletişim sorunları yaşıyor.
8. İşte yükselme olanağı tanınmıyor.
9. Engelli olmak, işten çıkarılma nedeni olarak yaşıyor.
10. Engelli çocuğu olan annelerin çalışıp çocuklarına bakabilmesi için, devlete ait kreş, anaokulu, gündüz bakımevi gibi yerler olmaması çalışmalarını zorlaştırıyor.

### **Engelli kadınların Eğitim Sorunlarının Çözülmesi İçin Görüşülen Kadınların İfade Ettikleri Öneriler**

1. Devletin ücretini karşıladığı özel eğitim süreleri arttırılmalı, özel eğitim devlet tarafından yaşam boyu sürmeli.
2. Kaynaştırma eğitimi, alt yapısı oluşturularak yapılmalı, öğretmenler eğitilmeli.
3. Görme engelli Kız çocuklarının özel gereksinimlerinin karşılanmasında beceri kazanmaları için okullarda donanımlı personel olmalı.
4. Sık sık değişen eğitim materyalleri kabartma ve sesli olarak zamanında yenilenmeli.
5. İşaret dili bilen çevirmenler arttırılarak eğitim ve çalışma alanında işitime engelliler desteklenmeli.
6. Bedensel engelliler için okullardaki mimari engeller kaldırılmalı,

### **Engelli kadınların İstihdam Sorunlarının Çözülmesi İçin Görüşülen Kadınların İfade Ettikleri Öneriler**

1. Engelli kadınlar evde bakım ücreti alma yerine, eğitim alma ve çalışmak için özendirilmeli.
2. İş yerinde engel durumuna göre çalışmayı kolaylaştıracak özel düzenlemeler yapılmalı.
3. Hafif zihinsel engelli olanların çalışmaları için fırsatlar yaratılmalı, taciz tecavüz riskleri için yaptırım gücü yüksek önlemler alınmalı.
4. Gereksinimi olan bedensel engellilerin araba gibi araçları almalarına 2022 maaşı engel olmamalı.
5. Engellilerin çalışmasını kolaylaştırmak için toplumun engellilere nasıl davranmaları gerektiği konusunda bilinçlenme eğitimleri verilmeli.

6. Çalışmayı sağlamak için evde bakım hizmeti verilirken gelir kriterleri kaldırılmalı.
7. Medikal malzemelerdeki ödemeler iyileştirilmeli.
8. Engelli çocuğu olan annelerin çalışabilmeleri, sosyalleşmeleri açısından kreş, anaokulu ve yetişkin engellilerin belirli sürelerde bırakılabilecek soluk alma merkezleri kurulmalı.

*Teşekkür için notlar:*

*Bu bildiri için;*

*Görüşmeleri Sultan Çamur Karataş ve Şule Sepin gerçekleştirmiştir.*

*Görüşülen işitme engelli kadınlardan birinin konuşmalarını Pelin Kobal çevirmiş, Işıl Karakaya seslendirmiştir.*

*Bildiri sunuşu için videoları ve slaytları Şahin Gündoğdu hazırlamıştır.*

*Emeği geçenlere ve görüşlerini içtenlikle paylaşan kadınlara teşekkürler.*



## İŞTEKİ ENGELLER

Kadir GÖĞNE<sup>1</sup>, Berna TÜTÜNCÜ<sup>2</sup>

### Özet

*Çalışmanın amacı, kamu kurum ve kuruluşları ve özel sektör de çalışan engellilerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ortaya koymak. Araştırma, İş Kanunu (4857) kapsamında engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan; kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinde, çalışan engelliler ile yüz yüze görüşülerek yapıldı. Toplam 68 engelliye 20 soruluk anket çalışması uygulandı. Anket sırasında engellilerin görüşleri de ayrıca kayda alındı. Anket verileri SPSS programı yardımıyla analiz edildi.*

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, İstihdam, çalışma hayatındaki sorunlar

### GİRİŞ

*Tarihsel süreç içerisinde temel haklara erişimden yoksun olan, yardım ve bakıma muhtaç olup kendi yaşamını kendi başına sürdüremeyen bireyler, patolojik bir durum olarak benimsenirken; özellikle 1950 ve 1960'lı yıllarda ABD ve İngiltere gibi ülkelerden başlayarak, engellilere yönelik yaklaşım değişmeye başlamış ve hak temelli yaklaşım ön plana çıkmıştır.[1]*

*Ülkemiz açısından özürllülere yönelik uygulamalar için politika belirleme, yasal mevzuatı ve kurumsal yapıyı oluşturma faaliyetlerinin 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren yoğunlaştığını söyleyebiliriz. 1997 yılında Özürllüler İdaresi Başkanlığı'nın kurulması, 1999 yılında "Özürllüler Şûrası"nın toplanması ve 2005 yılında kısaca "Özürllüler Kanunu" olarak bilinen yasal düzenlemenin yapılması özürllülere yönelik politikalarındaki yoğunlaşmanın temel göstergelerini oluşturmaktadır.*

*Türkiye'de ise son olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve 25 Nisan 2013 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen Türkiye'deki 96 yasal düzenlemedeki "özürllü", "sakat" ve "çürük" gibi ibarelerin "engelli" olarak değiştirilmesini düzenleyen yasa 6462 sayılı "Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 3 Mayıs 2013 tarih ve 28636 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.*

*Kanuna göre engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi tanımlar[2].*

Genel olarak, dünya nüfusunun yaklaşık %10'u ve ya 600 milyon civarında insan engelli bireylerden oluşmaktadır. Ülkemizde ise engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12,29'dur. Bu oranın rakamsal karşılığı 8.431.937 kişi engellidir [3]

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıya kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. [4]

İstihdam kavramı bir ekonomide belli bir dönemde mevcut üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi oranda kullanıldığını ifade eder.[5]

Crimando (1984) işe hazır olan bir kişinin hem istihdam edilebilir hem de bir işe yerleştirilebilir olduğunu belirtmekte ve istihdam edilebilirliğin anlamını şöyle açıklamaktadır:İstihdam edilebilirlik, bireyin pazarlanabilir (marketable) olması anlamına gelmektedir. Pazarlanabilirlikten ise yerleştirilebilirlik kastedilmekte ve bunun iş arama ve işte kalabilme davranışlarını da içerdiği belirtilmektedir.[6]

İşe yerşebilmek yani istihdam edilebilmek kişinin hayatında önemli yer almaktadır. Ekonomik bağımsızlığını elde edebilmek bireye güven vermekle birlikte sosyal güvence de sağlamaktadır. İstihdamın kişi üzerindeki etkisi kuşkusuz engelli bireylerde de aynıdır.

Engellileri başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecek tek yol, onların istihdam edilmesi olmaktadır. Çünkü, normal bir insan için bile çalışmak, bir iş sahibi olmak insanı mutlu eden bir yaşam biçimi olmaktadır. Engelliler için ise bu durum daha da anlamlı hale gelmektedir. Üstelik çalışmayı sadece gelir elde etmenin bir fonksiyonu olarak da görmemek gerekir. Çünkü, bir işte çalışma, bireyin kendine güveni ve saygı duygusunu geliştirmekte, ona bir değer katmanın mutluluğunu vermekte ve topluma olan bağlılık duygusunu güçlendirmektedir.[7]

Pek çok engelli gerek kamu da gerekse özel sektör de çeşitli görev ve unvanlar da iş hayatında aktif olarak yer almakta. Aktif olarak iş hayatına katılan engelli olmayan bireyler gibi engelliler de iş yaşamlarında sorunlarla karşılaşmakta. Peki rutin olarak herkesin karşılaştıkları

*sorunların dışında engelli olmalarından kaynaklanan sorunlar nelerdir?  
Yani iş hayatlarındaki engeller nelerdir?*

## **YÖNTEM**

*Çalışmamız da engellilerin engellerinden kaynaklanan sorunları ortaya koymak amacıyla 68 engelliye yüz yüze görüşülerek 20 soru yöneltildi. Soruların dışında görüş ve önerileri de kayda alındı.*

*Çalışma, kesitsel tipte bir çalışma olup Haziran-Ağustos 2014 tarihleri arasında Bursa ili ve İnegöl ilçe merkezinde uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'de, İş Kanunu (4857) kapsamında engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile özel işyerlerinde çalışan engelliler oluşturmaktadır.*

*Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Bu formda çalışan engellilerin sosyo demografik özellikleri çalışma yaşamlarına ve engel durumlarına ilişkin özellikleri, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.*

*Çalışma grubuna, literatüre dayanılarak hazırlanan anket formu, İşkur personeli tarafından İşkur kurumunda ve ya işyerlerinde yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Çalışma öncesinde personel anket uygulaması hakkında eğitim almışlardır.*

*Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak, SPSS 13.0 istatistik programı yardımıyla alan puanları hesaplanarak analiz edilmiştir.*

## **BULGULAR**

*Katılımcıların sosya demografik bilgileri;*

*Çalışmaya katılanların yaşları 20 ile 55 yıl arasında değişmekte olup ortalama  $32,83 \pm 8,5$  yıldır. Çalışma grubunun 29'u (%42,6) 20-29 yaş grubunda, 23'ü (%33,8) 30-39 yaş grubunda, 16'si (%23,5) 40 ve üzeri yaş grubunda olup 10'u (%14,7) kadın, 58'i (%85,3) erkek, 31'i (%45,6) bekar ve 27'si (%54,4) evli olup herhangi bir sosyal güvenceye sahiptir.*

*Katılımcıların, 1'i (%1,5) okur yazar, 23'ü (%33,8) ilköğretim, 36'si (%52,9) lise, 8'si (%11,8) yükseköğrenim mezunu olup, 41'i (%60,3) özel sektör de 27'i (%39,7) kamu sektöründe çalışmaktadır.*

*Katılımcıların engel gruplarına göre dağılımı ve yüzdeleri Tablo 1'de verilmiştir. Diğer olarak belirtilen engel grupları ise; batını ilgilendiren hastalıklar, deri hastalıkları, hematopoetik sistem, kadın hastalıkları, onkolojik hastalıkları vb. içermektedir.*

**Tablo 1.** Katılımcıların Engel Gruplarına Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

<i>ENGEL GRUBU:</i>	<i>KATILIMCI SAYISI</i>	<i>YÜZDELİK ORANI (%)</i>
<i>SİNİR SİSTEMİ</i>	9	13,2
<i>GÖRME SİSTEMİ</i>	10	14,7
<i>KAS İSKELET SİSTEMİ</i>	14	20,6
<i>KULAK BURUN BOĞAZ SİSTEMİ</i>	5	7,4
<i>ZİHİNSEL DAVRANIŞSAL BOZUKLUKLAR</i>	3	4,4
<i>RUH HASTALIKLARI</i>	1	1,5
<i>İÇ HASTALIKLARI</i>	9	13,2
<i>SOLUNUM SİSTEMİ</i>	2	2,9
<i>SİNDİRİM SİSTEMİ</i>	-	-
<i>DİĞER</i>	15	22,1
<i>TOPLAM</i>	68	100,0

*Katılımcıların çalıştıkları kamu ve özel sektördeki yerlerinin faaliyet alanları Tablo 2’de verilmiştir.*

**Tablo 2.** Kamu ve Özel Sektördeki İşyerlerinin Faaliyet Alanları Sayısı ve Yüzdelik Oranları

<i>FAALİYET ALANI:</i>	<i>KATILIMCI SAYISI</i>	<i>YÜZDELİK ORANI (%)</i>
<i>İMALAT</i>	<i>16</i>	<i>23,5</i>
<i>MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER</i>	<i>5</i>	<i>7,4</i>
<i>TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET</i>	<i>2</i>	<i>2,9</i>
<i>İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ</i>	<i>6</i>	<i>8,8</i>
<i>KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ</i>	<i>1</i>	<i>1,5</i>
<i>BİLGİ VE İLETİŞİM</i>	<i>4</i>	<i>5,9</i>
<i>İNŞAAT</i>	<i>2</i>	<i>2,9</i>
<i>ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA</i>	<i>5</i>	<i>7,4</i>
<i>MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI</i>	<i>6</i>	<i>8,8</i>
<i>DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ</i>	<i>21</i>	<i>30,9</i>
<i>TOPLAM</i>	<i>68</i>	<i>100,0</i>

Katılımcılara yöneltilen soruları işle ilgili, işyeriyle ilgili ve sağlıkla ilgili olarak 3 ana başlıkta gruptandırabiliriz. İşle ilgili sorular ve alınan cevaplar:

<b><u>SORULAR</u></b>	<i>Evet diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Evet diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>
<i>Mesleki eğitim aldınız mı?</i>	43	%63,2	25	%36,8
<i>Aldığınız eğitime uygun işte mi çalışıyorsunuz?</i>	34	%50	34	%34
<i>İşyerinizde kendinizi geliştirmek için eğitim düzenlenmesini ister misiniz?</i>	52	%76,5	16	%23,5
<i>Vasıflarınızın üzerinde ya da altında iş verildiğini düşünüyor musunuz?</i>	31	%45,6	37	%54,4

- Katılımcılar genel olarak servis imkanına sahipken engelli tuvaleti, yemekhane, dinlenme odaları konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Pek çok işyerinde engelli tuvaleti yokken bazı yerlerde ulaşım konusunda sorun yaşamaktadırlar. İşyeri ortamı ve çalışma arkadaşlarıyla ilgili sorular ve alınan cevaplar aşağıdaki gibidir.

<b><u>SORULAR</u></b>	<i>Evet diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Evet diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>
<i>Çalışma ortamınız engel durumunuza göre ayarlanıyor mu?</i>	32	%47.1	36	%52.9
<i>İşe giderken servis olağanız var mı?</i>	46	%67.6	22	%32.4

<i>İşyerinizde çalışma ortamı engel grubunuza uygun mu?</i>	39	%57.4	29	%42,6
<i>İşyerinizde engelli tuvaleti var mı?</i>	28	%41.2	40	%58.8
<i>İşyeri içerisinde lavabo, yemekhane vb yerlere (merdiven vs bulunması) ulaşımında zorlanıyor musunuz?</i>	13	%19.1	55	%80.9
<i>Takım çalışmalarında zorlanıyor musunuz?</i>	11	%16.2	57	%83,8
<i>İş arkadaşlarınızın engelinizden kaynaklı olumsuz ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?</i>	17	%25	51	%75
<i>İşvereniniz ve ya amirinizin tarafından engelinizden kaynaklı olumsuz ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?</i>	17	%25	51	%75

*Katılımcılar engelleriyle ilgili ilaç ve ya araç gerecin kullanımı konusunda genel olarak sıkıntı yaşamadıklarını ayrıca tedavi amacıyla izin almakta da zorlanmadıklarını bildirmişlerdi. Katılımcıların sağlıklarıyla ilgili sorular ve alınan cevaplar aşağıdaki gibidir.*

<b><u>SORULAR</u></b>	<i>Evet diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Evet diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısı</i>	<i>Hayır diyen katılımcı sayısının yüzdeliği</i>
<i>İşyerinizde işyeri hekimi ve işyeri hemşiresi var mı ?</i>	36	%47.1	32	%52.9
<i>İşyerinizde acil bir sağlık sorununuz olduğunda ilk müdahale edebilecek tam zamanlı çalışan sağlık personeli mevcut mu?</i>	32	%47.1	36	%52.9
<i>Tedavi amacıyla izin almakta güçlük yaşıyor musunuz?</i>	22	%32.4	46	%67.6

Engelinizle İlgili İlaç ve ya araç-gerecin işyerinde kullanımında güçlük yaşıyor musunuz?	13	%19.1	55	%80.9
---	----	-------	----	-------

## SONUÇ

Engellilerle yapılan anket çalışması sırasında yapılan görüşmeler de bazı katılımcılar, engellilerin engellerine uygun şekil de eğitim alamadıklarını ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak da işverenlerin daha çok vasfı gerektirmeyen işler verdiklerini hatta sadece yasal zorunluluktan dolayı istihdam edildiklerini belirtirler. Ankette yöneltilen ‘‘ İşyerinizde kendinizi geliştirmek için eğitim düzenlenmesini ister misiniz?’’ sorusuna 52 (%76,5) katılımcı evet cevabını verdi. Bu sonuç engellilerin eğitime açık olduğunu gösteriyor Fiziksel çevrenin ve ulaşım zorluğu , engellilere uygun tasarlanmaması engellilere istidam konusunda önemli ölçüde etkilemektedir.

## KAYNAKÇA

S. Özgökçeler / Y.Alper, *Özürlüler Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 1,2010, s. 34*

Engelliler hakkında kanun: Kanun Numarası : 5378 Kabul Tarihi : 1/7/2005  
Yayımlandığı R.Gazete : Tarih: 7/7/2005 Sayı : 25868 Yayımlandığı  
Düster : Tertip : 5 Cilt : 44,

5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Genel Gereğçesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-1029.pdf>

İş kanunu: Kanun Numarası : 4857 Kabul Tarihi: 22/5/2003 Yayımlandığı:  
R.Gazete:Tarih: 10/6/2003 Sayı : 25134 Yayımlandığı Düster :  
Tertip : Cilt : 42

<http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stihdam> (Erişim Tarihi: Temmuz, 2014)

Crimando, W. (1984). A review of placement-related issues for clients with learning disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 50(2), 78-81.

EKİN, Nusret ; Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, İ.Ü.İkt.Fak., No.296, İstanbul, 1971, s.9



## ENGELLİLERİN İSTİHDAM SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Eyyüp DOĞAN

*Engelliler Konfederasyonu Başkan Yardımcısı*

Engellilerin değişik alanlarda istihdam edilebilmeleri bakımından birçok gelişmiş ülkeden örnekler alınarak ülkemizde de değişik alanlarla ilgili çalışmalar yapılmış fakat bunun eksik yanlarının olduğu ve istihdamı artıracak yöntemler üzerinde yeterince durulmadığı gözlenmiştir. 1963 yılında 1475 Sayılı İş Kanununun 25. Maddesi uyarınca 50 ve daha üstü işçi çalıştıran işyerleri(kamu ve özel) için %2 engelli çalıştırma kotası çıkartılmış fakat ülkemizde bu kotaların uygulanmasına yönelik bir yönetmelik ya da bir tüzüğün uygulamaya konulmaması nedeniyle 1974 yılına kadar kamu işyerlerindeki yetkililer, söz konusu kanun sanki engelliye bir yasal hak vermiyor da kendi inisiyatifleri gereği yardımda bulunuyormuş gibi uygulamalar yapmışlardır. 1974 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü “**Engelli İstihdam Tüzüğü**” çıkartmış ve bunun ekinde de iş analizi, iş tanımı ve hangi engellinin hangi işleri yapabileceği hususları belirlenmeden birçok meslek isimleri söz konusu tüzüğe rastgele eklenmiştir. Buradan bir örnek verilecek olursa hiç görmeyen veya az görenler için süpürge, fırça, file, balık ağı, voleybol ağı gibi bazı işler belirlenirken engellilerin hiç tanımadığı koyun ve inek sağımcılığı bile meslek olarak ilave edilmiştir. Dünyada sakatlar yılı, ülkemizde ise Atatürk yılı olarak kutlanan 1981 yılında 10 yıl hizmet vermek üzere “**Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu**” kurulmuştur. Bu yılı müteakip yıllar içerisinde 1983 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. Maddesi gereğince, “**İlk Defa Devlet Memurluğuna Atanacak Engelliler Hakkında İstihdam Yönetmeliği**” çıkartılmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili maddelerine göre kotalar özel sektörde %3, kamu kurumlarında %3, kamu işyerlerinde ise %4 olarak uygulanmaktadır.

Her nedense yeni bir fikir, yeni bir çalışma, yeni bir açılım yapılması önerildiğinde örneğin “**Engelliler İçin İş Garantili Mesleki Rehabilitasyon ve Mesleki Eğitim Okulları**” açılması istendiğinde gerek bilim dünyasında gerekse kamu kurumlarında şu sözlerle sıkça karşılaşmaktayız: “**Dünya ülkelerinde olmayan bir uygulamayı bizim ülkemizde nasıl hayata geçirebiliriz?**” Türkiye olarak biz de bir yeni model örnek icat etsek de o gelişmiş ülkeler biraz da bizim peşimizde koşsa olmaz mı?

Ama biz yine de Devlet Personel Başkanlığı'nun organize ettiği iki gün süren Engellilerin istihdamı ile ilgili “**TAİEX Eğitim Semineri**”ni izledik. Bu

seminerde Avrupa ülkelerinden İngiltere, Almanya, Fransa, Hollanda, Belçika, Danimarka ve İspanya gibi ülkelerin temsilcileri vardı. Bu temsilciler kendi ülkelerindeki engellilerin istihdamını artıran etkenlerin neler olduğunu geniş bir şekilde anlatmışlardı. Şöyle ki; “Ülkelerinde, engellilerin istihdamı ile ilgili iş analizi, meslek tanımı yapılmış olduğundan, temel eğitimden başlayarak engelli çocukların mesleğe yönlendirilmeleri bakımından eğitimlerine yer verildiği. yetişkinler açısından ise mesleki rehabilitasyona ağırlık verildiği ve her engellinin, iş analizi ve tanımı yapılmış olan mesleklerden hangisine yatkın olduğu anlaşılınca o yönlerde mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon uygulamalarına yönlendirildiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bu alanlardan mezun olan engellilere iş garantilerinin de sağlandığı anlatılmıştır.” 4-5 Nisan 2013 tarihinde yapılan TAİEX eğitim seminerinde Avrupa Ülkelerinde engelliler hakkında verilen bu bilgileri biraz daha açmamızda fayda var. Örneğin, “Engellilere, engelli maaşının yanı sıra, ağır engellilere de bakım ücreti verildiği hakkında ifade edildi”. Burada konumuz istihdam olduğu için, bizim bu açıdan verilen bilgileri değerlendirmemiz önem kazanmaktadır. Avrupa ülkelerinde genel olarak en az %3, en çok %8 istihdam kotaları uygulamasının olduğu açıkça ifade edildi. Bu ülkelerden Danimarka, Hollanda ve İngiltere temsilcileri, ülkelerindeki en yüksek kota uygulamaları hakkında bilgiler verdi. Bu arada yetkililer Türkiye’deki uygulamalarda olduğu gibi istihdam sorunlarının kendi ülkelerinde de olduğunu ifade ettiler. Bu açıklamalarda bir şey dikkatimizi çekiyordu ki; bu da bizim ülkemiz için çok önem taşıyordu. Avrupa ülkelerinin hiçbirinde merkezi engelli sınavı ve toplu istihdam uygulamalarının yapılmadığı ifade edildi. Türkiye’de uygulanan EKPSS ile toplu istihdam çalışmaları dolayısıyla işe yerleştirmeleri de çok önemli buluyor, takdirle karşılıyorlardı. Avrupa ülkelerinde de bunun gibi uygulamalar hususunda çalışmalar yapılmasının gerekli olduğunu tekrar tekrar anlattılar.

Türkiye’de engellilerin eğitimi için neler yapılıyor bir de bunlara bakalım: Ülke genelinde ortopedik engelliler için 2 tane meslek okulu, işitme engelliler için 15 tane meslek okulu bulunuyorken, zihinsel engelliler için onları oyalamaktan başka bir işe yaramayan iş okulları adında sayısız okullar bulunmaktadır. Görme engellilerin eğitimi için ise ülke genelinde 15 tane görme engelliler ilköğretim okulu, 2 tane rehabilitasyon merkezi bulunmaktadır. Söz konusu bu okullarda iş ve meslek eğitimleri verilmemektedir.

Bütün engel gruplarına göre yapılabilecek iş ve meslek tanımı 5378 sayılı Engelliler Yasasının 14. Maddesi gereği mutlaka yapılmalıdır. Bu iş ve meslek analizleri temelden ele alınarak eğitim programlarında da uygulanacak şekilde yapılmalıdır. Çok defa değişik alanlarda söylenmiş ve yazılmış olsa da bir kez daha şu alanlara vurgu yapmamızda yarar vardır. İş garantili mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon çalışmaları yapılmalı, gelişmiş ülkelerin yaptığı uygulamalar bir an önce bizim ülkemizde de

uygulanmalıdır. Bu uygulamaların neticesinde ülkemizde uygulanan istihdam kotalarını Avrupa ülkelerinde olduğu gibi %3-%8 aralığında kota uygulamalarının hayata geçmeyeceği düşüncesiyle ülkemizde uygulanması mümkün olan önerilerimizi sunuyoruz.

Türkiye Körler Federasyonu olarak Gazi Üniversitesinden 3 akademisyen, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünden 2 uzmandan oluşan İstihdam komisyonumuz 2013 yılı mayıs ayı itibarıyla Ülkemizde uygulanması mümkün olan ve istihdamı geliştirecek aşağıdaki önerilerimizi karar altına almıştır.

## **ENGELLİLERE İSTİHDAMDA POZİTİF AYRIMCILIK YAPILMASI VE KAMU DESTEĞİ SAĞLANMASI HAKKINDA ÖNERİLER**

### **Destek İhtiyacının Gerekçesi**

Ülkemizde engelli sayısının dünya ortalamasının üzerinde olduğu bir gerçektir. Kentleşme sürecinin tamamlanamaması, köyden kente göçün sürmesi, artan nüfusa oranla gerekli eğitimin verilememesi gibi iç sosyo-ekonomik nedenler yanında globalleşme sürecinin etkileri, Türkiye'nin dışa açılma yönündeki tercihleri, AB ile yapılan gümrük birliği anlaşmasının etkileri, devletin ekonomiden çekilmesine ilişkin politika tercihleri, özelleştirme süreci gibi iç ve dış etkili politikalar istihdamda ortaya çıkan sıkıntıların arka planında yatan nedenlerdir.

Türkiye'nin genç bir nüfus yapısına sahip olması ve her yıl çalışma çağına giren yaklaşık bir milyon kişiye iş bulma gibi bir ihtiyacın ortaya çıkması yukarıda meydana gelen gelişmelerle birleşmiş ve işsizlik ülkemizde çözülmesi gereken önemli bir mesele haline gelmiştir.

Sağlıklı kişilerin dahi iş bulma meselesi ile karşı karşıya bulunduğu bir ortamda engellilerin iş bulma şanslarının gün be gün azaldığı da bir gerçektir. Devlet engellilerin iş bulma şanslarını artırmak üzere bir dizi tedbir almış ve almaktadır. Ancak bu tedbirler yeterli olmamaktadır.

İş dünyasında küçük işyeri ağırlıklı bir işyeri yapılanmasına doğru bir gelişme süreci gözlemlenmektedir. Eskiden olduğu gibi artık çok büyük sayıda işçi çalıştıran işyeri bulmak çok güçtür. Alt işveren ilişkisi ile işçi çalıştırmanın yaygınlaşması ve kamu hizmetlerinin de alt işverenlere yaptırılması yönündeki politika değişiklikleri de işyeri küçülmelerini etkilemektedir.

Hükümet, 2008 dünya iktisadi krizinde iş dünyasına destek vermek maksadı ile engelli çalıştırma yükümlülüğünde değişikliğe gitmiştir. Bu değişiklikle özel sektörün terör mağduru ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülükleri

*kaldırılmıştır. Bu durum da engelli istihdamını desteklemeye yönelik kamu desteğinin azılması anlamına gelmiştir.*

*Özetle belirtilen mevcut şartlar içinde işverenlerin engelli çalışma yükümlülüğünün yeniden masaya yatırılması ve çalışma hayatının yeni durumuna ve şartlarına uygun bir yükümlülük getirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmış bulunmaktadır.*

### **Destek İçin Yeni Teklifimiz**

*Engelli çalıştırmaya devlet desteğinin artırılması maksadı ile kanundan doğan engelli çalışma yükümlülüğünün yeniden düzenlenmesine yönelik bir teklifimiz vardır. Bu teklifimiz 4857 sayılı İş Kanunu, 854 Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunlar kapsamında işçi istihdam eden işverenlerin kanundan doğan engelli çalışma yükümlülüklerinin yeniden düzenlenmesini öngörmektedir. Buna göre ;*

- (i) İş kanunlarındaki engelli çalışma yükümlülüğünde yükümlülüğün doğması için gerekli 50 işçi sayısının 30 işçi olarak değiştirilmesi,**
- (ii) Engelli çalışma oranının özel sektör için % 3, kamu sektörü için % 5 e yükseltilmesi,**
- (iii) Kamu görevlisi ve memur statüsünde halen %3 olan engelli çalışma oranının %2'si ağır engelliler için kullanılmak şartı ile %5'e yükseltilmesi,**
- (iv) Kamu sektörünün % 2 yükümlülüğünün % 60 ve üzerindeki engellilere tahsis edilmesi,**
- (v) Kanuni yükümlülüğünün üzerinde engelli çalışanlar ile yükümlülük doğmamasına rağmen engelli çalışanların işveren sigorta primlerinin devletçe karşılanması.**

*Teklif yasaladır ise engelli istihdamında büyük mesafe alınabilecek ve engellilerin muhtaçlıktan kurtarılarak toplumla sosyal bütünleşmesinde önemli bir adım atılmış olacaktır.*

### **Teklifimizin Gereçesi**

*Engelli çalışma yükümlülüğünün doğması için kanun da öngörülen 50 işçi çalışma durumu, değişen şartlar içinde engelli çalışma bakımından artık eskisi kadar etkili olmamaya başlamıştır. İşyerlerinin küçülmesi gerçeği bizi bu gelişmeye paralel olarak yeniden düşünmeye sevk etmiştir. Dolayısı ile bu sayının da düşürülmesi şarttır.*

*Niçin 30 işçi sorusunun cevabı da vardır. Devlet 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi hakkını 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan*

*işçilere tanımıştır. Şu halde otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyeri iş güvencesi gibi bir yükümlülüğü taşıyabiliyor ise engelli çalıştırma yükümlülüğünü de taşıyabilir.*

*Öte yandan % 60 ve daha fazla engelli olanların iş bulma şansını arttırabilmek için kamunun halen % 4 olan yükümlülüğünü %'5 e yükseltmek; kamu ve özel sektördeki ayrımcılığa son vermek; ancak ağır engellilere kamunun daha fazla destek olmasını sağlamak maksadı ile yukarıdaki teklif geliştirilmiştir.*

*Devletin herhangi bir zorunluluk olmaksızın engelli çalıştıranlara özel bir destek sağlaması da düşünülmelidir. Prim desteği bu anlamda önemli bir destek olabilir.*

## **SONUÇ**

*Engelli istihdamı alanında mesafe alınabilmesi için teklifimizin önemli bir adım olacağını düşünüyoruz. Bu teklif yasalaşır ise engelli çalıştırmada çok büyük mesafe alınabilecektir. Engellilerin çalışma hayatına katılması da artırılmış olacaktır. Ülkemizdeki işyeri bünyesinin durumu ve çalışma hayatındaki gelişmeler engellilerin korunması alanında kanuni yükümlülüklerin yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir.*



# KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN GÖRME ENGELLİ BİREYLERİN İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLARA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Emre TAŞGIN

Eğitimci - Eğitimde Görme Engelliler Derneği Başkanı  
[emre.tasginn@gmail.com](mailto:emre.tasginn@gmail.com)  
[www.egitimdegormeengelliler.org](http://www.egitimdegormeengelliler.org)

## Özet

Son yıllarda, ülkemizde engelli istihdamı konusunda önemli gelişmeler yaşanmakta; kamu ve özel sektörde çalışan engellilerin sayısında önemli bir artış meydana gelmektedir. Buna paralel olarak, engellilerin çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve şartlarının iyileştirilmesi konuları gündeme gelmektedir.

Eğitimde Görme Engelliler Derneği tarafından düzenlenen anket çalışmasında, kamu ve özel sektörde çalışan görme engellilerin iş yaşantılarında karşılaştığı sorunların tespit edilerek bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır. İnternet üzerinde gerçekleşen bu araştırmaya; 80 ortaöğretim, 69 lisans, 18 ilköğretim, 18 önlisans ve 12 yüksek lisans mezunu olmak üzere toplam 43 ilden 197 görme engelli çalışan katılmıştır. Yaş dağılımı dikkate alındığında, ankete 18–30 aralığında %49 oranında bir katılım sağlandığı görülmektedir. Katılımcıları genç bir katılımcı profiline sahip olan bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; çalışanlar kariyer mesleklerine yerleşme, görevde yükselme gibi konularda endişe duymakta ve ayrımcılık, mobing gibi tutumlara maruz kalmaktadır. Aynı zamanda, işyeri ortamları görme engelli bireylere yönelik düzenlemeler bakımından yeterli değildir.

Anket sonucunda sağlanan verilerden, engelli istihdamı konusunda yürütülecek politikaların belirlenmesinde yararlanılabilecektir. Sağlıklı bir veri elde edilebilmesi ve istenen amaçlara ulaşılabilmesi için ankete geniş ve farklı mesleklere mensup görme engellilerin katılım sağlaması gerektiği düşünülmüş; bu maksatla araştırma ülkemizde engelliler alanında faaliyet gösteren önemli sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılmış ve özellikle Altınokta Körler Derneği'nin önemli katkıları sağlanmıştır.

## Giriş

Son yıllarda, ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli istihdamıyla ilgili yaşanan gelişmeler dikkatle incelendiğinde gözle görülür gelişmelerin kaydedildiğini söylemek gerekir. Şöyle ki; önceki yıllara göre ilk defa yapılan atamalarda kamuda istihdam edilen engelli personel sayısındaki

*artış ve özel sektörün engelli istihdamına teşvik edilmesi gibi konular, somut ve önemli gelişmeler olarak değerlendirilmelidir. Devlet Personel Başkanlığı'ndan Haziran 2014 döneminde elde edilen verilere göre; kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımı şu şekildedir:*

2014 (Haziran):	34.088
2013:	32.021
2012*	
2011:	20.829
2010:	18.787
2009:	10.357
2008:	9.966
2007:	9.193
2006:	8.915
2005:	8.717
2004:	8.717
2003:	6.727
2002:	5.777
2001:	4.911

*Veriler incelendiğinde, 2001 yılından 2014-Haziran dönemine kadar toplamda 29.177 engelli memur alımı gerçekleştirildiği görülmektedir. 2001-2009 Yıllarında kamuya engelli istihdamında istikrarlı bir artış gözlenirken; 2010 yılında özellikle Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'nun engelli kontenjanlarına yeni memur alımı konusunda atmış olduğu adımlar doğrultusunda yaklaşık 8.000 engelli memur kamuya istihdam edilmiştir. 2010 yılını izleyen yıllarda, her ne kadar 2012'ye ait veriler bulunmuyorsa da hızlı bir artış olduğu görülmektedir. Mevcut durumda, kamuda istihdam edilen memur Sayısı 1.974.414 iken engelli bireyler için ayrılmış kontenjan toplamda 55.334, çalışan engelli memur sayısı ise 34.088'tir. Rakamlarla mevcut durumun değerlendirilmesi yapıldığında, engelli bireylere kamu kurum ve kuruluşlarında daha fazla kontenjan ayrılması yoluyla üretime*



*katulmlarının teşvik edilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, Haziran-2014 döneminde Devlet Personel Başkanlığı tarafından yayınlanan bazı veriler ise bizlere engelli personelin kamu kurum ve kuruluşlarındaki dağılımları hakkında önemli bilgiler vermektedir.*

*Bu cümleden olarak, kamu kurumlarında engelli kotasında çalışan memurların engel oranlarına göre dağılımı incelendiğinde aşağıdaki rakamlar ortaya çıkmaktadır:*

*Engel Oranı : 40 - 60%*  
*Kadın : 5.631*  
*Erkek : 20.565*  
*Toplam : 24.196*

*\**

*Engel oranı : 61-80%*  
*Kadın : 1.006*  
*Erkek : 3.465*  
*Toplam : 4.471*

*\**

*Engel oranı : 81 - 100%*  
*Kadın : 836*  
*Erkek : 2.585*  
*Toplam : 3.421*

*Bu rakamlar bizleri engellilik oranı arttıkça kamuda istihdam edilme oranında bir azalma olduğu gerçeğiyle karşı karşıya bırakmaktadır.*

*Kamu kurumlarında engelli kotasında çalışan memurların engel gruplarına göre dağılımı incelendiğinde ise şu rakamlar karşımıza çıkmaktadır:*

*Ortopedik : 10.977*

Görme :	7.491
İşitme :	2.062
Süreğen :	1.866
Zihinsel :	1.527
Ruhsal ve Duygusal :	464
Dil ve Konuşma Bozukluğu:	363
Sınıflanamayan :	9.338

Görüldüğü üzere, erişilebilirlik konusunda daha fazla düzenlemeye ihtiyaç duyan engelli gruplarının kamuda istihdam edilme oranları da buna göre azalmaktadır.

Engelli devlet memurlarının eğitim durumuna göre dağılımına ilişkin rakamlar ise şu şekildedir:

Ortaöğretim	:	14.173
Lisans	:	8.167
2 Yıllık Yükseköğretim	:	6.545
İlköğretim/ Ortaokul	:	2.992
İlköğretim/ Ortaokul/ İlkokul	:	1.711
Lisansüstü:		500

Bu rakamlar bizlere ortaöğretim düzeyindeki engelli personelin kamuya istihdamında daha ağırlıklı olarak yer aldığını göstermektedir. Hiç kuşkusuz bu durum ülkemizdeki engelli bireylerin eğitim düzeyleriyle de benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte, son yıllarda önlisans ve lisans düzeyinde kadroların tahsis edilmesiyle birlikte bu düzeyde öğrenimi bulunan engelli kişilerin de kamuya istihdamı söz konusu olmuştur. Bu bilginin engelli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli bireylerin hizmet sınıflarına göre dağılımı verilerini inceleyerek sağlaması yapılabilir. İstihdam edilen engelli memurların hizmet sınıflarına göre dağılımları verilerine göre;

Genel İdari Hizmetler Sınıfı	:	16.644
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	:	11.754
Eğitim Öğretim Hizmetler Sınıfı	:	2.258
Sağlık ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı	:	1.283
Teknik Hizmetler Sınıfı	:	1.209
Din Hizmetleri Sınıfı	:	882
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	:	57
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	:	1

Eylül-2014 döneminde, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı sonuçlarına göre yaklaşık 4.000 engelli memur kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmiştir. Bu yerleştirmeler sonucunda elde edilen verilerin paylaşılması neticesinde daha güncel bilgiler elde edilebilir.

Eğitimde Görme Engelliler Derneği Öğretmenlik ve İstihdam Komisyonu tarafından hazırlanan "Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Görme Engelli Bireylerin İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Anket Çalışması"nda, kamu ve özel sektörde çalışan görme engelli bireylerin iş yaşantılarında karşılaştığı sorunların tespit edilerek bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, söz konusu raporun, çalışan engelli bireylerin iş yaşamına ilişkin güncel ve yeterli bir veri olmaması sebebiyle, konu üzerinde çalışan araştırmacılar için önemli bir doküman niteliği taşıyacağı düşünülmektedir. Anket Eğitimde Görme Engelliler Derneği'nin [www.egitimdegormeengelliler.org/calisananketi](http://www.egitimdegormeengelliler.org/calisananketi) internet adresi üzerinde online olarak gerçekleştirilmiş; internet imkanı bulunmayan kişilerin talepleri üzerine telefonla iletişim kurulmak suretiyle ankete katılımları sağlanmıştır. Anket görme engelliler alanında faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılmış ve Altınokta Körler Derneği'nin önemli katkıları sağlanmıştır.

Katılımcıların yaş aralıkları dikkate alındığında;25-30 aralığında 64, 31-35 aralığında 46, 18-24 aralığında 34, 36-40 aralığında 26, 41-50 aralığında 19 ve 51 ve üstü ise 8 kişi olarak görülmektedir. Bu durum söz konusu çalışmaya genç kesimin daha fazla katılım gösterdiğini ortaya çıkarmakla birlikte, üniversite öğrenimi çağındaki kişilerin devlet memurluğunu seçmeye başlama eğiliminde olduğunu göstermesi bakımından da dikkat çekicidir. Bununla birlikte, derneğimizin görme engelliler ve gençlik alanında faaliyet göstermesi sebebiyle bu kesimin çalışmamıza daha fazla ilgi göstermiş olması da muhtemeldir. Anketimize katılan kişilerin cinsiyet dağılımı göz önünde bulundurulduğunda, erkek katılımcı sayısı 144, kadın katılımcı sayısı ise 53 olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli bireylerin cinsiyet dağılımı verileriyle paralellik göstermektedir. Katılımcıların öğrenim durumlarıyla ilgili bilgiler ise şu şekildedir:

Ortaöğretim:	80 kişi
Lisans	69 kişi
İlkokul/ortaokul/ilköğretim	18 kişi
Önlisans	18 kişi
Yüksek Lisans	12 kişi
Doktora	0 kişi

Bu durum, yukarıda da ifade edildiği üzere, katılımcıların faaliyet alanlarımızla paralellik göstermekte olduğunu ortaya koymaktadır.

Ankete En Çok Katılım Gösteren 5 Şehir incelendiğinde ise;

Ankara	42 kişi
İstanbul	28 kişi
Kayseri	22 kişi
Amasya	16 kişi
Bursa	10 kişi

rakamları ortaya çıkmaktadır.

Bu durum, ülke nüfus yoğunluğu oranlarıyla paralellik göstermemekte ve bölgelere dağılım konusunda yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların meslekte geçirilen yıllara ait veriler incelendiğinde ise;

- Bir yıldan az □ 33 kişi
- 1-2 □ 19 kişi
- 3-5 □ 70 kişi
- 6-10 □ 29 kişi
- 11-15 □ 28 kişi
- 16-20 □ 8 kişi
- 21 Yıl ve üzeri □ 10 kişi rakamları ortaya çıkmaktadır.

Çalışırken öğrenimine devam edip etmeme durumu

- Hayır, devam etmiyorum □ 85 kişi
- Evet, devam ediyorum □ 79 kişi
- İşe başladığımda eğitimime devam ediyordum; şu anda tamamladım □ 30 kişi
- İşe başlayınca okulumu dondurdum □ 2 kişi
- İşe başlayınca eğitimimi yarıda bıraktım □ 2 kişi

Bu veri çarpıcı bir gerçeği ortaya koymaktadır. Şöyle ki; gelecekte iş bulma endişesi yaşayan engelli gençler önceliği çalışmaya vermekte, iş ve eğitim sürecini birlikte yürütmeyi tercih etmektedirler. Engelli istihdamıyla ilgili yürütülen politikalarda bir standartın oluşturulması, eğitim hayatını sonlandırmış bir neslin yetişmesi olasılığını ortadan kaldırması bakımından da son derece önem arz etmektedir.

Katılımcıların kamu kurum ve kuruluşlarındaki dağılımları ise şu şekildedir:

Milli Eğitim Bakanlığı	: 77 kişi
Hizmetli	: 34 kişi
Memur	: 20 kişi
Öğretmen	: 19 kişi
Şef	: 1 kişi
Belirsiz	: 3 kişi

\*

<i>Sağlık Bakanlığı</i>	: 12 kişi
<i>Memur</i>	: 9 kişi
<i>Psikolog</i>	: 1 kişi
<i>Hemşire</i>	: 1 kişi
<i>Kat Görevlisi</i>	: 1 kişi

<i>Üniversite</i>	: 11 kişi
<i>Santral İşletmeni</i>	: 5 kişi
<i>Kütüphaneci</i>	: 2 kişi
<i>Tekniker</i>	: 1 kişi
<i>SKS Birimi</i>	: 1 kişi
<i>Şef</i>	: 1 kişi

#### *Katılımcıların Alanlarına Göre Bir İşte Çalışıp Çalışmama Durumu*

- *Evet* □ 87 kişi
- *Hayır* □ 80 kişi
- *Belirli bir mesleğim yok* □ 30 kişi

#### *Katılımcıların Görme İşlevi:*

- *Hiç görmüyorum ve ışık algım yok* □ 49 kişi
- *Hiç görmüyorum fakat ışık algım var* □ 47 kişi
- *Az görüyorum ve okuma dışındaki işlerimi gerçekleştirebiliyorum* □ 44 kişi
- *Kısmi görme kaybım var; gören kişilerle aramda bariz bir farklılık yok* □ 32 kişi
- *Az görüyorum ve mürekkep yazıyı belli uyarlamalarla kullanabiliyorum* □ 25 kişi

#### *Katılımcıların Görme Dışında Bir Engelinin Bulunup Bulunmaması Durumu*

- *Hayır* □ 185 kişi
- *Evet* □ 12 kişi

#### *İkinci Engeli Olanların Engel Durumu*

- *Fiziksel* :6 kişi
- *İşitme* :1 kişi
- *Dalak Şişmesi* :1 kişi
- *Şeker, tansiyon, ritim bozukluğu* : 1kişi
- *Albanizim* : 1kişi
- *Belirsiz* : 2 kişi

#### *Yapılan İşten Memnuniyet Derecesi*

- *Memnunum* □ 76 kişi
- *Memnun değilim* □ 45 kişi

- Çok memnunum □ 32 kişi
- Kararsızım □ 26 kişi
- Hiç memnun değilim □ 18 kişi

#### *Yapılan İşte Zorlanma Durumu*

- Hayır, zorlanmıyorum □ 73 kişi
- Kısmen zorlanıyorum □ 59 kişi
- Bu durumun engele göre değil bireysel farklılıklara göre değiştiğini düşünüyorum □ 39 kişi

- Evet, zorlanıyorum; yaptığım iş benim engelime uygun değil □ 20 kişi
- Kararsızım □ 6 kişi

#### *İşyerinde Mobing'e Uğrayıp Uğramama Durumu*

- Uğramıyorum □ 109 kişi
- Bazen □ 35 kişi
- Nadiren □ 33 kişi
- Genellikle □ 14 kişi
- Sürekli □ 6 kişi

#### *Bazı Mobing Örnekleri:*

- Sorunum daha çok bir kadın oluşumdan ve bunun bazı insanlar tarafından suistimal edilmişinden kaynaklanıyor...
- Bazen hiç bir işe yaramadığımı ve gereksiz yere o görevde olduğumu düşünenler oluyor. Bu da beni çok rahatsız ediyor.
- İş yeri arkadaşlarımız bazen, "biz çalışıyoruz onlar yatıyor" yaklaşımında olabiliyorlar. Ayrıca görme engelli çalışan olarak fazlalık görülebiliyorsunuz.

*Engellilerin çalıştığı ortamlar; temizlik, ortamın çalışılabilirliği, gösterilen titizlik vs. bakımlardan diğer memurlardan farklı olabiliyor.*

#### *Pozitif ve Negatif Ayrımcılığa Uğrama Durumu*

- Duruma göre her ikisinin de yapıldığı zamanlar oluyor □ 95 kişi
- Hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmıyor □ 65 kişi
- Pozitif ayrımcılık yapılıyor □ 22 kişi
- Negatif ayrımcılık yapılıyor □ 15 kişi

### *İşyerinde Engel Durumuna Göre Kullanılan Araç-gereçler*

- *Kendi imkanlarım doğrultusunda temin ettiğim araç-gereçleri kullanıyorum* □ 74 kişi
- *İhtiyaç duymuyorum* □ 63 kişi
- *İşyerim tarafından temin edildi; kullanıyorum* □ 31 kişi
- *İşyerim tarafından temin edilmediği için kullanamıyorum* □ 21 kişi
- *İşimle ilgili kullanmam gereken araç-gereçler konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığımdan kullanmıyorum* □ 8 kişi

### *Sendika veya Odalara Üye Olma Durumu*

- *Evet* □ 118 kişi
- *Hayır; hiç üye olmadım* □ 55 kişi
- *Üye değilim; düşünmüyorum* □ 10 kişi
- *Üye değilim fakat üye olup olmamakta kararsızım* □ 9 kişi
- *Üye değilim; ayrıldım* □ 5 kişi

### *Engelli İstihdamı Politikası Konusu*

- *Kariyer mesleklerine yeterli önem verilmiyor* □ 65 kişi
- *Engelli istihdamı hususundaki son gelişmeler gelecek için umut verici* □ 55 kişi
- *Engelli istihdamı konusundaki son gelişmelerden oldukça memnunum* □ 51 kişi
- *Engelli istihdamı hususundaki gelişmelerden hiç memnun değilim* □ 16 kişi
- *Kararsızım* □ 10 kişi

### *Engelli kotasını uygulamayan kurum ve kuruluşlara verilen cezaların caydırıcılığı*

- *Oldukça yetersiz* □ 89 kişi
- *Yetersiz* □ 68 kişi
- *Kısmen yeterli* □ 18 kişi
- *Kararsızım* □ 18 kişi
- *Oldukça yeterli* □ 4 kişi

### *Anketin Bazı Sınırlılıkları*

- Özellikle görme engelli bireylerin en sık tercih ettiği avukat, psikolog gibi mesleklerden yeterli sayıda katılımcının olmaması
- Yaş aralıklarının eşitsizliği
- Bölgeler arasındaki katılımcı sayısı farkı

### **Sonuç:**

*Anketin genç bir kesim tarafından ilgi görmesi, çalışan genç görme engelli kitlesinin görüşlerinin alınması bakımından ayrı bir değer taşımaktadır. Söz konusu katılımcı kitlesinin, işyeri ortamlarının erişilebilirliği ve görevde yükselme konularında endişe taşıdığı görülmektedir. Ayrıca gelecek kaygısı nedeniyle eğitim ve çalışma hayatını bir arada sürdürme eğilimi de dikkatle incelenmesi gereken bir durumdur.*



## ENGELLİLER İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDEN NE DERECE YARARLANIYOR?

**Beyza İMALI**

İş ve Meslek Danışmanı  
[beyzaimali@gmail.com](mailto:beyzaimali@gmail.com)

**Ayşe YÜKSEK**

İş ve Meslek Danışmanı  
[yukseka@iskur.gov.tr](mailto:yukseka@iskur.gov.tr)

**Güliz VAROL ŞAHİN**

İş ve Meslek Danışmanı  
[guliz.sahin@iskur.gov.tr](mailto:guliz.sahin@iskur.gov.tr)

**Oya ÇEKEN**

İş ve Meslek Danışmanı  
[ceken@iskur.gov.tr](mailto:ceken@iskur.gov.tr)

### Özet

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011 Dünya Engellilik Raporu'na göre dünyada 18 yaş üzeri nüfusun %15,6'sının engelli olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde ise engelli bireyler nüfusun % 12,29'unu oluşturmaktadır. Engelli bireyler yalnızca sosyal hayatta değil eğitim ve istihdam alanında da birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ülkemizde 2012 Nisan ayından itibaren İŞKUR bünyesindeki İş ve Meslek Danışmanları tarafından tüm bireylere yönelik danışmanlık hizmetleri aktif olarak yürütülmektedir. Bu çalışmanın amacı, İŞKUR'a kayıtlı engellilerin danışmanlık faaliyetlerinden ne derece yararlandığını tespit etmektir. Çalışmaya Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi'ne bağlı Avcılar, Bahçelievler, Güngören ve Küçükçekmece'de ikamet eden 180 engelli birey katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış anket ve görüşme formları kullanılmıştır. Elde edilen veriler tablolar halinde frekans ve yüzdeler halinde sunulmuştur. Sonuç olarak kuruma kayıtlı engelli bireylerin çoğunun iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden haberdar olduğu ancak bu hizmetlerden yeterince yararlanmadıkları tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında engellilere yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### 1. Genel Bilgiler

Ülkemizde 2005 yılında kabul edilen ve 06/02/2014 tarihinde tekrar düzenlenen 5378 sayılı Engelliler Kanunu'na göre engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade eder. Türkiye ile birlikte kısa sürede pek çok ülke tarafından imzalanan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde ise engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılaşmaları halinde diğerleriyle eşit bir şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılmalarını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal bozukluğu olan kişileri içermektedir. Araştırmalar, dünya nüfusunun yaklaşık %10'unu engellilerin oluşturduğunu göstermektedir. Bu sayının

*gelişmiş ülkelerde ortalamanın altına indiği, az gelişmiş ülkelerde ise üzerine çıktığı tahmin edilmektedir.*

*Gerek ülkemizde gerek dünyada özürllülerin istihdam edilme oranları çok düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Özürllülerin sosyal ve ekonomik durumları, genel olarak 'sosyal felaket' olarak nitelendirilebilir, eğitim düzeyleri çok düşüktür, meslek edinme imkanları çok sınırlıdır, çalışan sayısı çok azdır ve fakirlik yaygındır (Tufan ve Arun, 2002). Özürllülerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, iş yerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek olmayan inançlar, özürllülerin istihdamını güçleştirmektedir (Baybora, 2006). Avrupa'da engellilerin ancak %50'sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğun düşük ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu, 2010).*

*Türkiye'de özürllülerin ücretli istihdamında, pozitif ayırmıcılık ilke olarak kabul edilmekle birlikte; bugüne kadar istenilen sonucun alındığını söylemek güçtür (Kuzgun, 2009). Engelli bireyler, hem istihdam öncesinde hem de istihdam sonrasında olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadırlar (Kayacı, 2007). Engelliler, istihdam öncesinde yeterli eğitim ve deneyim fırsatları verilmemesi ve istihdam sonrasında da olumsuz işveren ve çalışan davranışları ile karşılaşmaları biçiminde olumsuz tutumlara ve ayırmıcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca işe alma sürecinde karşılaştıkları olumsuzluklardan da söz edilebilir. İşyerinde engelliler özelliklerine, yeteneklerine, eğitimlerine uygun işlerde çalıştırılmamakta, gereken iş eğitiminden de mahrum bırakılmaktadırlar; genellikle vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler (Yılmaz, 2007).*

*Engellilerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yetersizliği ve aranılan bilgi ve beceriye sahip olmayışları, Türkiye'de engelli işgücü arasında yapısal işsizlik yaşanmasına neden olmakta ve işveren açısından engelli işgücü istihdam etmenin maliyetini artırarak; işgücü talebini sınırlandırmaktadır (Kuzgun, 2009).*

*Mesleki eğitim, kişinin iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve meslekte ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazanması için benimsenen yöntemdir. Günümüzde gelişmiş toplumlar, özürllülerin de özürllü olmayan bireyler gibi ülkenin ihtiyacı bulunan kalifiye eleman olma ve bu şekilde mesleki eğitimden geçirilme hakkına sahip olduklarını kabul etmişler ve bu yönde çalışmalar yapmaktadırlar. Maalesef üzülmek gerekir ki, Türkiye'de mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlanma programları yönünde çalışmalar yetersizdir. Dolayısıyla böyle bir program takip edilmediği için engelli bireylerin bir meslek bulabilmeleri ve uygun bir işe girebilmeleri ve orada istihdamlarını sürdürebilmeleri oldukça zorlaşmaktadır (Kayacı, 2007).*

Günümüzde meslek rehberliği, bireylerin çeşitli meslekleri tanınmaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleri şeklinde tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2009). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de meslek rehberliği hizmetleri farklı hedef gruplara farklı kurumlar tarafından verilmekte ve bu hizmeti verenler farklı ad veya unvanlarla anılmaktadır. Örneğin Türkiye’de ilk ve ortaöğretim kurumlarında sunulan mesleki rehberlik hizmetleri okul psikolojik danışmanları (rehber öğretmenler), üniversitelerde sunulan kariyer hizmetleri üniversite kariyer merkezlerinde farklı ad ve unvanlarla çalışan uzmanlar, kamu istihdam ofisi olan İŞKUR’da ise “İş ve Meslek Danışmanları” tarafından sunulmaktadır (Gelibolu ve Pişkin, 2013).

Ülkemizde 2012 Nisan ayından itibaren İŞKUR bünyesindeki İş ve Meslek Danışmanları tarafından tüm bireylere yönelik danışmanlık hizmetleri aktif olarak yürütülmektedir. Meslek seçme aşamasında olan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen, iş bulmada sıkıntıları bulunan, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olan, mesleki/işe uyum problemleri bulunan bireyler ile işverenlere danışmanlık hizmetleri vermektir. Danışmanlık faaliyetlerinden işverenler, iş arayanlar, işini değiştirmek isteyenler, meslekler hakkında bilgi almak isteyenler, meslek seçme aşamasındaki öğrenciler, üniversite öğrencileri, mezunlar, eski hükümlüler, engelliler kısacası toplumun her kesiminden bireyler yararlanmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı’nda dezavantajlı gruplara (engelliler, eski hükümlüler, 6 aydan daha uzun süreli kurumda kayıtlı olup henüz işe yerleştirilmemiş işsizler, ilk kez iş hayatına atılacak genç işsizler, kadınlar vb.) yönelik danışmanlık faaliyetleri ayrıca yer almaktadır. İş ve Meslek Danışmanı, dezavantajlı grupların iş yapma özelliklerini belirlemekle görevlendirilmiştir. İş ve Meslek Danışmanı sırasıyla;

- 1) Veri girişi yapılırken dezavantajlı grupları sınıflandırır.
- 2) Dezavantajlı danışanın yaptığı, yapabileceği ve yapamayacağı işler hakkında görüşlerini alır.
- 3) Dezavantajlı danışanın yapabileceği işleri tespit eder.
- 4) Dezavantajlı danışanın iş yapma özelliğine katkı sağlayacak bilgilendirmeyi ve yönlendirmeyi yapar.

İşsizliğin azaltulmasında danışmanlık faaliyetleri önemli yer tutar. Özellikle engelli bireylere yönelik iş arama, işe yönlendirme, danışmanlık gibi hizmetler engellilerin istihdamında oldukça önemlidir.

*Bu çalışmanın amacı, İŞKUR'a kayıtlı engellilerin danışmanlık faaliyetlerinden ne derece yararlandığını tespit etmek ve danışmanlık faaliyetlerinin daha etkili ve verimli olması için bazı önerilerde bulunmaktır.*

## **2. Yöntem**

*Çalışmaya Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi'ne bağlı Avcılar, Bahçelievler, Güngören ve Küçükçekmece'de ikamet eden 180 engelli birey katılmıştır. Engellilerle yapılacak görüşmeler için anket ve görüşme formu hazırlanmıştır. Bu sayede verilerin düzenlenmesi ve analizinin daha kolay olması amaçlanmıştır. Ankette yer alan soruların geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanması ve anlaşılabilirliğinin tespiti amacıyla 20 engelli birey ile pilot çalışması yapılmış ve 2 uzmandan görüş alınmıştır. Buna göre soruların hangilerinin forma konulacağına karar verilmiştir.*

*Engellilere, yapılacak görüşmenin amacı anlatılarak, kimliklerinin gizli kalacağı garantisi verilmiş, rahat ve doğal bir ortam sağlanmaya çalışılmıştır. Uygulama İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi'nden hizmet alan engelli bireyler ile her hafta Çarşamba günleri gerçekleştirilen işveren-engelli toplantılarına katılan engelli bireylere uygulanmıştır.*

## **3. Bulgular**

*Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgular tablo ve grafiklerle gösterilmiştir.*

*Tablo 3.1. Çalışmaya katılan engelli bireylerin eğitim düzeyleri*

<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Okuryazar</b>	14	8
<b>İlköğretim</b>	100	55
<b>Lise</b>	54	30
<b>Ön lisans</b>	5	3
<b>Lisans ve üstü</b>	7	4
<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

*Çalışmaya katılan engelli bireylerin %55'ini ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) % 30'unu ise lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %8'i okuryazardır. % 4'ü lisans ve üstü, %3'ü ise ön lisans mezunudur.*

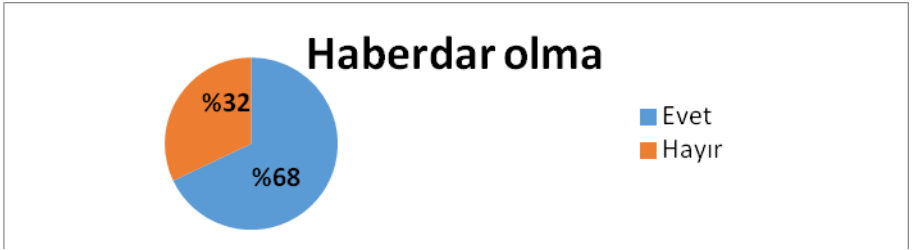
Katılımcılara İŞKUR'a ne sıklıkta geldikleri sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Engellilerin İŞKUR'a gelme sıklığı

	f	%
<b>Haftada bir</b>	54	30
<b>Haftada 2 – 3</b>	49	27
<b>On beş günde bir</b>	16	9
<b>Ayda bir</b>	27	15
<b>Yılda bir</b>	34	19
<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

Çalışmaya katılan engelli bireylerin %30'u haftada bir; %27'si ise haftada 2-3 defa İŞKUR'a geldiklerini belirtmişlerdir. Bu oranlarda her hafta yapılan işveren-engelli buluşmaları/toplantılarının etkili olduğu düşünülmektedir.

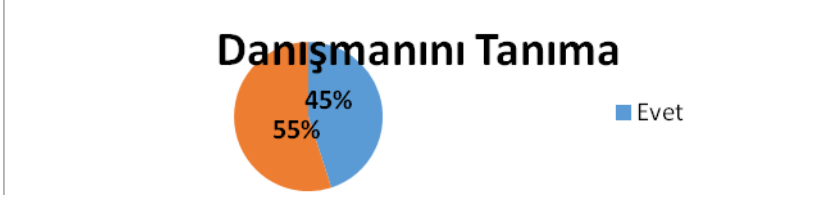
Engelli bireylere “İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden haberdar mısınız?” sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar grafik halinde gösterilmiştir.



**Grafik 1.** Engellilerin İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden haberdar olması

Şekildeki grafikte görüldüğü gibi kuruma gelen engelli bireylerin %68'i İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden haberdardır.

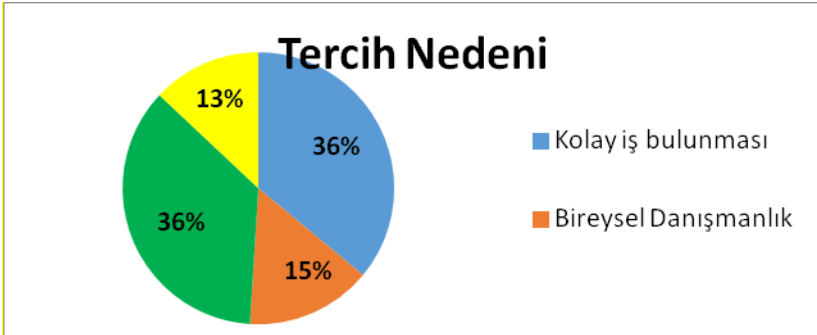
Engelli bireylere kuruma kayıtlı herkesin bir İş ve Meslek Danışmanı olduğu hatırlatılarak “İş ve Meslek Danışmanınızı tanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve elde edilen bulgu grafik halinde gösterilmiştir.



**Grafik 2.** Engellilerin kendilerine atanmış olan İş ve Meslek Danışmanlarını tanıması

Şekildeki grafikte görüldüğü gibi kuruma gelen engelli bireylerin %55'i kendileri ile ilgilenen İş ve Meslek Danışmanlarını tanımamaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarını tanıyan engelli bireylerin oranı ise %45'tir.

Engelli bireylere bir diğer soru olarak “İŞKUR’u tercih etme nedeniniz nedir?” sorusu sorulmuş ve alınan cevaplar grafik ile gösterilmiştir.



**Grafik 3.** Engellilerin İŞKUR’u tercih etme nedenleri

Şekildeki grafikte görüldüğü gibi engelli bireyler İŞKUR’u en çok kolay iş bulunduğu ve İşveren-Engelli toplantıları yapıldığı için tercih etmektedir (%36,%36). Bireysel danışmanlık hizmetleri nedeniyle tercih edenlerin oranı ise %15 iken %11'i ise engelli raporu kaydı, işsizlik maaşı gibi diğer nedenlerle İŞKUR’u tercih etmektedirler.

#### 4. Sonuçlar ve Tartışma

*Çalışma grubundaki engellilerin, İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden çoğunlukla haberdar olduğu görülmektedir. Ancak İş ve Meslek Danışmanını tanıyan engelli sayısı düşüktür. Bunun nedeni olarak kuruma gelen engelli bireylerin çoğunlukla farklı danışmanlara yönlendirilmesi gösterilebilir. Çünkü danışmanlar haftanın iki günü işyeri, okul vb. ziyaretler nedeniyle sahada da görev almaktadır.*

*Engelli bireylere kolaylık sağlamak ve işverenlerin engelli açıklarını kapatmak amacıyla yapılan işveren-engelli toplantıları, engelli bireylerin İŞKUR'u tercih etmesinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca engelliler İŞKUR aracılığı ile daha kolay iş bulduklarını düşünmektedirler. Bireysel danışmanlık hizmetleri ise engellilerin İŞKUR'u tercih nedenleri arasında geri plandadır. Buradan engellilerin bu hizmetlerden yeterince yararlanamadıkları sonucu çıkarılabilir. Çünkü çalışmaya katılan engelli bireylerin yarısından fazlası danışmanını tanımamaktadır.*

## **5. Öneriler**

*Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak şu öneriler getirilebilir:*

- *İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri yıllık, aylık, haftalık ve günlük planlar dahilinde yürütülerek engelli bireylere yönelik mesleki rehberlik çalışmaları planlanabilir.*
- *Engelli-işveren toplantılarının verimliliğini arttırabilmek için toplantı gün ve saati ile birlikte toplantıya katılacak olan firmalar önceden belirlenerek her ay kurumda ilan olarak asılabilir.*
- *İşverenlere yönelik cezai yaptırımlar uygulanarak, engelli çalıştırmak istemeyen işverenler istihdam sağlamaya yöneltiler.*
- *Engellilerin mesleki ihtiyaçları belirlenerek kurum tarafından engellilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilir.*
- *İş ve Meslek Danışmanlarına engellilere yönelik danışmanlık faaliyetleri hakkında hizmet içi eğitimler verilerek danışmanlık hizmet ve kalitesi arttırılabilir.*
- *Engelli bireylere yönelik iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmeleri sırasında yapılacaklar hakkında seminerler verilebilir.*
- *İşverenlerin engelliler için işyerinde yapacağı düzenlemeler finanse edilebilir.*

## Kaynaklar

AB Komisyonu (2010). *Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020*. (Çev: G. Akin). Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni (55), 27-30.

Baybora, D. (2006). *Çalışma hayatında özürlülere karşı ayrımcılık*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. (51), 229-269.

Gelibolu, S., Pişkin, M. (2013). *İŞKUR'un "İş ve Meslek Danışmanlığı" Eğitimine Katılan Adayların İş ve Meslek Danışmanlığına İlişkin Yeterlik Alguları*. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi (s. 53-61). 28-29 Kasım 2013 Ankara: Türkiye İş Kurumu.

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kuzgun, İ. (2009). *Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler*. Journal of Yasar University, 4(15), 2451-2466.

Tufan, İ., Arun, Ö. (2006). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi*. Ankara: TÜBİTAK.

Yeşilyaprak, B. (2009). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım (17. Baskı)*. Ankara: Nobel.

Yılmaz, Z. (2007). *Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler*. Özveri. (<http://www.ozida.gov.tr/ozveri>)



# TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİNİN ENGELLİ İSTİHDAMINDA ALGI VE TUTUMLARI GEMLİK VE ORHANGAZİ İLÇELERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Mustafa Volkan YILDIRIM

Şube Müdürü, Türkiye İş Kurumu Gemlik Hizmet Merkezi

## Giriş

*Engelli bireyin çalışma hayatında yer alması, yalnızca bir gelir sahibi olmanın da ötesinde; toplumsal ilişkiler, kendini gerçekleştirme ve aile gibi pek çok faktörü de olumlu yönde etkiler. Ancak engellilerin istihdamı düünden bugüne çalışma hayatını ilgilendiren ve çözüm aranan önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli bireyin, engelinin niteliğinden dolayı istihdam edilememesi ve işverenin engelli kişiyi işe alacağı zaman; öncelikle engel oranı en az olanı tercih etmesi ise sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır. Bu ve buna benzer durumlarda engelli oranı yüksek olan kişilerin iş bulma olanağı azalmaktadır.*

*İşyerlerinin engellilere karşı göstermiş olduğu algı ve tutumlar engelli istihdamında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu konuda ülkemizde yapılan araştırmalarla, diğer ülkelerde yapılan araştırmaların sonuçları benzerlik göstermektedir.*

*Bueno, Fung, Pomjanek, Mueller, Ochoa işverenlerin engelli çalışanlara karşı tutumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, 150 işveren ile görüşmüşlerdir. Araştırma sonucunda, işverenlerin genel olarak engelli işçileri devletin koymuş olduğu kontenjan zorunluluğu nedeniyle işe aldıklarını, işverenlerin fiziksel engelli işçilerin normal işçiler kadar verimli çalışamayacaklarını, işyeri kurallarına fazla uymadıklarını ve bu nedenle iş başvuru yapanlar arasından normal olanları tercih ettiklerini belirlemişlerdir. Neden olarak, engelli çalışanların çok pahalıya mal olacaklarını, verimliliğin azalacağını, engelli çalışanların yetenekleri ölçüsünde yapabileceklerini bile yapmakta zorlanacaklarına inandıklarını belirlemişlerdir ( Akt., Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1997). Bu ve bu buna benzer nedenlerden dolayı birçok ülkede engelli işçilerin en az üçte ikisi işsizdir. Tunus'ta 15-64 yaş arasındaki engellilerin %85'i işsizdir. İngiltere ve Amerika Birleşik Devletlerinde bu oran % 67'dir ( Osunluk ve Uğurlu, 2005:428).*

## **Araştırmanın Amacı**

*Engellilerin istihdam edilebilirliğini arttırmak adına işverenlerin algı ve tutumlarının tespit edilmesi önemli bir gelişme olacaktır. Bu kapsamda araştırmanın amacı;*

*4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi uyarınca çalışan sayısının % 3'ü oranında engelli çalıştırmakla yükümlü olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan büyük ölçekli işyerlerindeki engelli istihdamına yönelik algı ve tutumların tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:*

- 1- Engelli işçiler söz konusu işyerlerinde genellikle hangi tür işlerde çalıştırılmaktadır?*
- 2- Engelli istihdamında öncelik Yasal Zorunluluk mu yoksa Sosyal Sorumluluk mudur?*
- 3- Engelli personel alımında; işe göre engelli mi alınmaktadır? Ya da işçinin engel durumuna göre uygun iş ortamı tasarlanmakta mıdır?*
- 4- Engelli personel alımında engel oranının bir etkisi var mıdır?*
- 5- Engelli personel alımında hangi tür engeli olan bireyler tercih edilmektedir?*
- 6- 2014 yılında yapılan bir değişiklikle; kontenjan fazlası çalıştırılan her engelli işçi için Sosyal Güvenlik primlerinin tamamının hazineden karşılanmasına yönelik yapılan teşvikle birlikte engelli işçi sayısında bir artış olmuş mudur?*
- 7- Engelli personel alımında karşılaşılan güçlükler nelerdir?*
- 8- Engelli personel çalıştırılırken yaşanan sorunlar nelerdir?*

## **Yöntem**

*Araştırmanın evrenini Gemlik ve Orhangazi ilçelerinde faaliyet gösteren 250 – 2000 çalışanı bulunan, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli sınıfta yer alan 20 işyeri oluşturmaktadır. Evrendeki tüm katılımcılara ulaşma olanağı olması nedeniyle örneklem tayinine gidilmemiştir.*

*İşyerlerinin engelli istihdamına ilişkin tutumları ile yaşamış oldukları sorunları tespit etmek amacıyla; bu işyerlerindeki insan kaynakları direktörleriyle katılımlı mülakat yöntemiyle Soru Formu kullanılmıştır.*

## Bulgular

Çalışmada Gemlik ve Orhangazi ilçelerinde 250-2000 arasında işçi çalıştıran 20 işyerinin verileri değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre;

- 1- Araştırmaya katılan işyerleri, engelli işçileri % 60 oranında asıl işe yardımcı işlerde çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Temizlik, çaycılık, büro hizmetleri gibi bir vasf gerektirmeyen mesleklerde ise % 40 oranında engelli çalıştırıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca bu işyerleri yapılan işin çok tehlikeli olması nedeniyle engelli işçileri doğrudan üretimde çalıştırmadıklarını bildirmişlerdir.
- 2- Bilindiği üzere engelli istihdamında ülkemizde kota rejimi uygulanmaktadır. İşyerleri işçi sayılarının % 3'ü oranında engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür. Araştırmaya katılan işyerlerinin tamamı engelli istihdamında önceliklerinin sosyal sorumluluk değil; yasal zorunluluk olduğunu belirtmişlerdir.
- 3- Araştırmaya katılan işyerlerinin tamamı işe göre engelli alımı yaptıklarını bildirmiştir. Aynı zamanda bu işyerlerinde engelliye göre işin tasarlanmadığı ve engellinin kullanabileceği yardımcı teknolojilerin olmadığı da gözlemlenmiştir.
- 4- Söz konusu işyerlerinin tamamı engelli istihdam ederken engel oranı düşük engellileri tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel oranına göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları benzerlik göstermektedir.
- 5- Araştırmaya katılan işyerlerinde %60'lık bir oranla Ortopedik Engelli, % 25 İşitme Engelli, % 15 oranında ise Görme Engelli birey çalıştırdığı görülmektedir. İşyerleri Zihinsel Engellileri hiç tercih etmediklerini de belirtmişlerdir. Araştırma grubunu oluşturan işyerlerinde genellikle ortopedik engellilerin çalıştırıldıkları anlaşılmaktadır. Bazı işyerleri işin niteliği gereği işitme engelli işçiyi hiç çalıştırmazken; bazı işyerleri ise tehlikenin az olması nedeniyle çalışan engellilerin tamamını işitme ve konuşma engellilerden tercih ettiğini belirtmiştir. Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel türüne göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları benzerlik göstermektedir.
- 6- Araştırmada devlet teşviklerinin engelli işçi sayısında bir artışa neden olup olmadığı yönünde işyerlerinin tutumları belirlenmiştir. 2014 yılında yapılan değişiklikte yürürlüğe giren; kontenjan fazlası engelli çalıştıran işyerlerine, çalıştırdıkları her engelli için Sosyal

*Güvenlik Primlerinin tamamının hazinece karşılanması engelli işçi sayılarında herhangi bir artışa neden olmadığı saptanmıştır.*

*7- Araştırmaya katılan işyerlerinin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri olması nedeniyle; işverenlerin iş kazası riski nedeniyle engelli çalıştırmaktan çekindikleri belirlenmiştir. Engelli çalışanın yasal zorunluluk nedeniyle iş bulma olanaklarının kolay olmasının ise istikrarsız bir çalışmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir.*

*8- Araştırmaya konu olan işyerleri, engelli işçileri çalıştırırken karşılaşılan sorunları dile getirdiklerinde; Barret'in 1964 yılında yapmış olduğu çalışmadaki cevaplara benzer cevaplar alınmıştır. Bunlar:*

- *Engelliler, düzgün ve dikkatli çalışmaz.*
- *Engelliler, çabuk kızar ve alıngan tavır gösterirler.*
- *Engellilerin, iş kazası riski yüksektir.*
- *Engelliler, iş güvenliğini tehdit eder.*
- *Engelliler, sıklıkla mazeret izni ve sıhhi izin alırlar*
- *Engelliler, diğer çalışanları olumsuz etkiler.*
- *Engellilerin, duygusal sorunları çok olur.*

### **Sonuç ve Öneriler**

*Engelli bireyin çalışarak topluma yararlı olması ve onurlu bir yaşam sürdürebilmesi amacıyla çalışma hakkını kullanması en önemli inan haklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu durum engellilerin topluma yük olmalarını ortadan kaldıracığı gibi, onların yaşama sevincini artırarak sosyal dengeler korunmuş olacaktır. Ancak ülkemizde engellilerin çalıştırılmaları gerekliliği üzerinde işverenlerce net bir görüş birliği sağlanamamıştır.*

*Engellilerin genellikle vasıfsız işlerde ve kota sistemi içerisinde zorunlu olarak çalıştırıldıkları bir gerçektir. İşverenler, engellilerin istihdamında genel olarak engel derecesi az olanları ve belli engel gruplarını tercih etme yoluna gitmektedirler. Bu durum engel derecesi yüksek olanların istihdam edilmelerinde güçlükler oluşturmaktadır. İşverenler tarafından zihinsel engelli, görme engelli ve birden fazla engeli olanların az tercih edildikleri görülmektedir. Bacak ve ayağında engeli olanlar, el ve kolunda engeli olanlar ile görme engeli az olanlar diğer engel gruplarına göre daha avantajlı olmaktadır (Karataş, 1999).*

*Çalışmamızda da engel türü ve engel oranı ile işyerlerinin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmanın yapıldığı işyerlerinde özellikle engel oranı düşük ve engel türü yapılan işe uygun olan adayların tercih edildiği belirlenmiştir.*

Özellikle bu işyerlerinin, engel derecesi yüksek olan engellileri işe alma konusunda olumsuz tutuma sahip oldukları ve işyerinde engelli birey çalıştırmak istemedikleri görülmektedir. İşyerlerinin çoğu bu duruma gerekçe olarak işin tehlikeli sınıfta yer alan bir iş olması, araçların engelliye uygun olmaması gibi nedenleri göstermektedir. Bu durumun engelli işçinin iş sağlığı ve güvenliği açısından ağırlıklı bir risk teşkil ettiği açıktır. Burada fabrikalar üretim bölümlerinde özel teknoloji kullanılarak engellileri istihdama kazandırılma yoluna gitmemiştir. Bu nedenle bu gibi durumlarda yapılan işin teknolojinin yardımı ile engelli işçinin engel durumuna göre tasarlanarak uygun ortamın hazırlanması sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır. Bunun içinde işverene yardımcı teknolojiler için destek sağlanmalıdır.

Yine işin çok tehlikeli boyutta olması ve işverenin engelli işçiyi asıl işin yapıldığı alanda çalıştırmaması nedeniyle bu işyerlerinde atıl kapasitede engelli işçi oluşmaktadır. Bu nedenle bu işyerlerinde; yemekhane ve temizlik gibi yardımcı işlerin dışardan hizmet satın alınması yerine; bu engelli işçilerin kullanılması suretiyle sorun çözülebilir.

Bazı durumlarda ise engelli işçinin engel durumu iyi bir şekilde tespit edilerek bir uzmanlığa dönüştürülebilir. Örneğin; İşitme engelli işçiler bilgisayara veri girme işini asgari verimlilik standartlarına göre yerine getirebilmektedir. Bu gibi durumların iyi tespit edilerek, engelli çalışanların özellikleri, yapabildikleri işler, çalışma verimlilikleri, mesleki bilgi ve becerileri konusunda mülakatlar yapılabilir.

Bilindiği üzere ülkemizde engelli istihdamında yasal zorunluluk dışında Sosyal Güvenlik Prim teşvikleri bulunmaktadır. Ancak yapılan bu çalışma ile prim teşviklerinin engelli istihdamını arttırmada yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu nedenle bu teşviklerin kapsamı genişletilerek, özellikle engel oranı yüksek engelliler için ücret desteği gibi yenilikler getirmelidir.

### Kaynakça

- Ataman, A. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. Ankara: Ümit Ofset, 2003.
- Barret, A, M. 1964, Thomasan, B. “ The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling “
- GTP Buletin.No.2.Rehabilitation Services. No.545.USA, p.51.
- Karataş, K. **Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu**. Ankara: Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları -3, 1999
- Schermerhorn, J., Hunt, J., ve Osborn, R. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley ve Sons, Inc, 1997.

## ENGELLİLERİN İSTİHDAMINDA İŞYERİ MEMNUNİYETLERİ

Öğr. Gör. Bahar YAZGAN GÜLSEREN      Öğr. Gör. Süleyman ARI

Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Anadolu Üniversitesi Çocuk  
Gelişimi Açık öğretim Fakültesi Uzaktan Eğitim ABD  
E-mail: [bahar.gulseren@okan.edu.tr](mailto:bahar.gulseren@okan.edu.tr)  
E-mail: [suleymanari@anadolu.edu.tr](mailto:suleymanari@anadolu.edu.tr)

### Özet

Ülkemizde yüzde 12,29 oranında bulunan engellilerin, toplumsal ve sosyal sorunlarından birisi de istihdam edilmeleridir. Engellilerin istihdamı konusu; önem verilmesi gereken aktif istihdam politikalarının uygulanması gerekliliğinin bir göstergesidir. Engellilerin istihdam edilmeleri sorunsalı yanında, istihdam edilenlerin de uygun işlerde çalışmaları, iş tatmin ve mutlulukları araştırılması gereken istihdam politikası konuları arasında yerini almıştır.

Çalışmanın önemi engelli bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için istihdam edilerek gelir sahibi olmalarının yanında sosyal ilişkileri, kişisel doyumu, mutluluğu ve aile ilişkileri gibi pek çok faktörü etkilediği bilinen işyeri çalışma şartları ve mesleki uygunluk kriterlerini değerlendirilmesidir.

Bu çalışma ile engellilerin çalışma hayatlarında istihdam edildikleri işlerden memnuniyetleri ve bu işlerdeki doyumları ve mutlulukları araştırılacaktır.

Çalışma kapsamında görme engelli olarak ÖMSS sınav sonuçlarına göre çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen ve farklı iş kollarında çalışan 15 engelliyle derinlemesine mülakat teknikleri ile görüşme yöntemi kullanılacaktır. Görüşmelerin yapılması sonucunda engelli bireylerin iş yaşamları üzerine temel bir anket formu hazırlanmıştır. Anket çalışmasını engelli bireyler ve yapılan sözlü görüşmeler desteklemektedir.

Elde edilen veriler doğrultusunda sorunların iyileştirilmesi yönünde öneriler geliştirilerek engellilerin istihdamı konusunun farklı bir boyutu ele alınarak istihdam politikalarına katkıda bulunacak bir çalışma niteliğindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Engelliler, Engellilerin İstihdamı, Çalışma Yaşamında İş Tatmini ve Memnuniyet

### GİRİŞ

“Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik” ile buna bağlı olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı

ile Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) arasında yapılan “Protokol “ hükümlerine göre ÖSYM tarafından yapılan Özlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) Sonuçları ile kamu kurum ve kuruluşlarının boş

kadrolarınayleştirilir. (<http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OMS S/2014OMSSTERCİHKILAVUZ27012014.pdf> Erişim Tarihi 01.09.2014)

Yerleştirme işlemlerinde ortaöğretim düzeyi kadrolar için ÖMSSP1 puanı, ön lisans düzeyi kadrolar için ÖMSSP2 Puanı, lisans düzeyi kadrolar için ÖMSSP3 puanı ile tercihler kullanılmaktadır. Adaylar tercih yapmak istedikleri kadroları belirleyerek 15’i geçmemek üzere istek sırasına göre yazabilirler. Yerleştirme işleminde adaylar puanlarına ve tercih sıralamalarına bakılmak suretiyle kadrolara yerleştirilmektedirler. Daha yüksek puanlı adaylar yerleştiği için birinci tercihine yerleşemeyen bir aday ikinci tercihine, ikinci tercihine yerleşemeyen aday üçüncü tercihine yerleştirilmeye çalışılarak, yerleştirme işlemi bu şekilde devam etmektedir. Yerleştirme işleminde aynı puanı alan adaylar arasından mezuniyet tarihi itibarıyla önce mezun olmuş olana, bunun aynı olması halinde de yaşı büyük olana öncelik tanınmaktadır.

ARANAN NİTELİKLER (ÖMSS 27.01.2014)

Nitelik Kodu	Öğrenim Koşulu
2001	Ortaöğretim Kurumlarının herhangi bir alanından mezun olmak
3001	Herhangi bir ön lisans programından mezun olmak
4001	Herhangi bir lisans programından mezun olmak

2013- ÖMSS Sınav Sonucu İle Yapılan Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler

Ortaöğretim yerleştirme türüne göre; tercih yapan 38.560 adaydan 3378 kişi yerleşirken boş kalan kontenjan sayısı 1’dir. Ön Lisans Mezunları 4867 aday tercih yapmış ve 99 kontenjan boş kalarak 1343 aday yerleşmiştir. Lisans

yerleştirme türünden 2555 aday başvurmuş 95 kontenjan boş kalmış ve 614 aday tercihlerine yerleşmişlerdir. Toplamda 5.335 kişi Engelli, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işe yerleşmişlerdir.( <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-66790/h/2013-omss-yerlestirme-sayisal-bilgiler.pdf> Erişim Tarihi:01.09.2014)

2014 –ÖMSS Sınav Sonucu İle Yapılan Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler

Ortaöğretimde tercih yapan aday sayısı 21.929 olup kontenjan dahilinde 426 aday yerleşmiştir. Ön Lisans yerleştirme türünde 2547 aday başvuruda bulunmuş ve kontenjan sayısı kadar 384 kişi yerleştirilmiştir. Lisans Mezunu olan 1158 kişi başvuruda bulunmuş;4 kadro boş kalarak806 aday yerleşmiştir. Toplamda 1.616 Engelli, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işe yerleşmişlerdir.(<http://www.osym.gov.tr/dosya/1-71485/h/2014-omss-yerlestirme-sayisal-bilgiler.pdf> Erişim Tarihi:01.09.2014)

## **KİŞİLİK,TUTUM,YETENEK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

21.yy'da insanı artık bir üretim faktöründen ziyade bir üretim kaynağı olarak görüp sadece duygu ve düşünceleri ile hareket eden bir üretim girdisi olarak değil de bir yatırım kaynağı şeklinde değerlendirmek gerekmektedir. Eğer bu kaynak en verimli biçimde değerlendirilirse; çalıştığı iş yerine uzun dönemde büyük fayda sağlayacaktır. Çalışanların zamanla geliştirdikleri bilgi ve becerileri, iş yerlerinin önemli girdileri olarak düşünülmelidir. Bu nedenle çalışanların ekonomik ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması oldukça önemlidir.

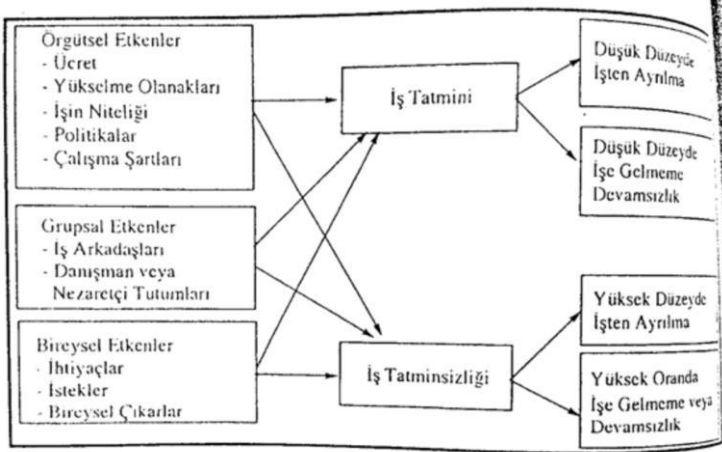
Çalışanların her biri birey olarak birbirinden farklıdır.Kişilik bu farkı yaratan en temel ayırt edicilerdendir.Kişiliğin bireyin çalıştığı işi veya çevreyi algılamasında ve onu değerlendirmesinde son derece önemli bir etkisi vardır. Bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi, aynı şekilde birey de kişiliği ile bu çevreyi etkiler. Örneğin statü kazanma arzusu içinde olan bir birey işini ona bu statüyü kazandıracak fırsatları arayarak veya değerlendirerek analiz eder. Kazandığı veya alınamadığı statü için tatmin olur veya tatminsizlik duyar. Bu da onun işindeki başarısını arttırır veya azaltır.

Bireyin işi ile kişiliği arasında bir uyum varsa başarısı artacak, eğer iş ile kişilik arasında uyumsuzluk varsa o zaman bireyin başarısı azalacaktır. Bu durum John Holland'ın kişilik ve iş uyumu konusundaki kuramıyla büyük ilgi çekmiştir.(Personality-Job Fit Theory).Bu kuram bireylerin ilgileri(kişiliği) ile yaptığı iş arasındaki uyum üzerine kurulmuştur. Bu kurama göre; eğer kişilik ile meslek arasında bir uyum varsa bu durumda bireyin tatmin düzeyi çok yüksek, işi bırakma eğilimi ise düşüktür.(Özkalp, Kirel,2011)



Çalışanları, çalıştıkları işde memnuniyet açısından etkileyen bir diğer faktör ise; işe karşı tutumlarıdır. Tutum; bireylerin belirli bir objeye veya kimseye karşı, geçirdiği çeşitli deneyimler sonucu düzenli davranış biçimleridir. Tutumlar insanların bir şeyler hakkında ne hissettiklerini anlatırlar. Örneğin "yaptığım işi seviyorum" olumlu bir tutumu ifade eden bir cümle iken; "Yaptığım işi sevmiyorum" olumsuz bir tutum ifade eden cümle niteliğindedir. Örgütsel davranışın ilgili olduğu tutumlardan birisi de iş tatminidir.

Bireylerin işle ilgili davranışlarını etkilemesi nedeniyle; tutumlar örgütsel davranış açısından önemlidirler. Bireylerin işlerine karşı olumsuz tutumları varsa; işe devamsızlık, işten ayrılma, iş değiştirme, işle ilgili tatmin yetersizliği oluşmaktadır. Bireylerin işe karşı geliştirdiği tutum ise; iş tatminidir. Bireyin iş tatmini ve iş davranışı arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini bireylerin yaptığı işi keyifli, zevkli ve olumlu değerlendirmesidir.



İş Tatminine veya Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları KAYNAK: Moorhead and Griffin, 1989, s.89

İş tatmini sağlanmasında örgütsel etkenler, grupsal etkenler, bireysel etkenler rol oynamaktadırlar. Örgütsel etkenler; ücret, yükselme olanakları, işin niteliği, politikalar, çalışma şartları başlıkları altında toplanabilir. Grupsal etkenler; iş arkadaşları ve yönetici tutumları olarak değerlendirilmektedir. Bireysel etkenler ise; ihtiyaçlar, istekler, bireysel çıkarlar olarak gruplandırılmaktadır.

*İş tatmini yaşantımızda uzun süreli etkiler bırakan oldukça önemli bir konudur. İş tatmini yüksek olan bireyler, iş yerlerinde daha verimli çalışmaktadırlar. İşe zamanında gelerek çalışmaya istekli davranarak işine karşı olumlu tutum içerisindedirler. Bu bireyler işyerinde ,ailesiyle ve toplum içinde mutlu, pozitif ve yapılan araştırmalar da gösteriyor ki ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklıdırlar.*

*Çalışanların iş doyumunu sağlamaları için yetenekleri doğrultusunda bir iş yapmaları gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Yetenek ise; bireylerin işteki yapabilirliği ve kapasiteleridir. Görme engellilerin kapasitelerinin mümkün olan en üst seviyeye çıkarılabilmesi için; eğitim alabilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri, onlar için en uygun işin hangisi olduğu konusu yeterli danışmanlık ve yönlendirmeye yine kendilerinin kararına bırakılmalıdır. Yapılacak olan yönlendirme ve danışmanlık istihdam politikalarıyla işbirlikçi biçimde yürütülecek nitelikte olmalıdır. Görme engelliler, kendi kapasiteleri dahilindeki işlerde çalışmadıkları için; atamaları yapılan işlerde iş tatminsizliği yaşamaktadırlar.*

*Hackman ve Oldham'a göre 'İş Karakterleri Model'inde iş görenler, iş görenlerin yaptıkları işlerin sonuçlarıyla ilişkili olup; beceri düzeyi, işin tanımı ve işin önemi; bireyin yaptığı işe anlam kazandırmaktadır. Yapılan iş belli bir otonomiye sahipse, işi yapan kimse yaptığı işten ve sonuçlarından kişisel bir sorumluluk duymakta, buna ilaveten yapılan iş eğer bireye bir feedback sağlıyorsa da birey yaptığı işde ne kadar etkili olduğunu görme fırsatına sahip olmaktadır. Birey içsel ödülleri elde ettiğinde bu onun sorumluluğunu arttırmakta, işini daha başarılı bir şekilde yapmasına neden olmaktadır. Bu da motivasyonu sağlamaktadır. Bu üç psikolojik durum(işin birey için anlamlı olması, sorumluluk, geribildirim)arttığı ölçüde bireyin işden duyduğu güdülenme,başarı ve tatmin duygusu artmaktadır.(Özkalp ve Kirel,2011)*



ÖMSS sınavında atanma ve iş bulma sorununun yanı sıra, görme engelli bireylerin istihdam edildikleri kamu kurum ve kuruluşlarında iş tatminlerinin sağlanıp sağlanmadığı konusu onların mutlu bir yaşam sürmeleri için 'Engelliler İçin İstihdam Politikaları' oluşturulurken çözüm bekleyen önemli sorunlardan birisi olmaktadır. Görme engellilerin hangi işi yapmakta kendilerini değerli bulduklarını, potansiyel ve isteklerini sorarak çalışabilecekleri işleri kendilerinin belirlemesine fırsat verilmelidir.

## GÖRME ENGELLİLERİN ÇALIŞTIKLARI İŞYERLERİNDE MEMNUNİYETLERİ

Üniversite mezunu 43(E) yaşında ve 20 yıldır çalışmaktadır. Hiç görmemekte fakat ışık algısı bulunmaktadır. Fırsat verilirse terfi etmek istemektedir. Çalışma arkadaşları tarafından mobbing'e maruz kaldığını ifade etmektedir. Tüm engellilerin başka bir sınav olmaksızın KPSS'ye tabi tutulması gerektiğini düşünmektedir. Kendi alanına uygun bir iş olmayan bir eğitim kurumunda bölüm sorumlusu olarak çalıştığı iş yerinde memnun olduğu durumlar sorusuna sadece "giriş çıkış imzalarının elektronik kartla yapıyor olması" cevabını vermiştir. Memnun olmadığı durumlarla ilgili sorulan soruda ise; "Engellilere yönelik fiziksel donanımsal ve yazılımsal düzenlemelerin yapılması" isteğini dile getirmiştir.(G1)

24(E) yaşında , 1 yıldır Eğitim Araştırma Asistanlığı yapıyor ve Yüksek Lisans öğrencisi ise; az görüp işlerini bazı uyarlamalarla gerçekleştirebilen

ve bu nedenle işyerinde engel durumuyla ilgili düzenlemelerin yapıldığını söylemektedir. Kamuya ilk defa atanacak engelli bireylerin yerleştirilmesinde EMSS yapılmalı fakat kariyer meslekleri için de ayrı sınavlar yapılması gerektiğini düşünmektedir. İş yerinde memnun olduğu durumu şöyle anlatmaktadır;

“Yüksek lisansa kabul aşamasına ve son derece ağır eğitim sürecine dair başlangıçta endişelerim vardı fakat kaygılarımın pek çoğu çok şükür ki yersiz çıktı. Kabul aşamasında herhangi bir önyargıyla karşılaşmadım ve ders aldığım Hocalarım kendilerinden neler beklediğimi anlattığım takdirde gayet yardımcı ve anlayışlı oldular. Bulduğum kurum ders materyallerine erişimi tam olarak sağlayabilmem ve ders dışı bireysel okumaları gerçekleştirebilmem için kendilerinden rica ettiğim tüm yazılı materyalleri eksiksiz bir şekilde ve zamanında taramaya çalışıyor.”(G2)

“Mevcut kurumumda doktora kabul aşamasında da engelimden kaynaklanan bir sorun yaşayacağımı sanmıyorum. Ancak, hocalarım kendileriyle yaptığım ikili görüşmeler esnasında eğer gelecekte akademisyen olarak üniversitelere başvurursam pek çok kurumun engelinden ötürü bu mesleği gereği gibi yerine getirebilmem konusunda endişe taşıyacaklarını söylediler. Böyle dışsal kısıtların elemine edilmesi yoluyla engelli bireylerin çok az oranda temsil edildiğine inandığım akademi dünyasında korkmadan ilerleyebilmelerinin önü açılması en büyük temennimdir.” açıklamasıyla da işyerinde memnun olmadığı ve değişmesini istediği durumu açıklamaktadır.(G2)

27(E) yaşında erkek ,belirli bir mesleği bulunmamaktadır. Lise mezunu,7 yıldır kamuda bilgisayar işletmeni olarak çalışmaktadır. Hiç göremeyen ve ışık algısı olmayan fakat çalıştığı iş yerinde engel durumuna göre hiçbir düzenlemenin yapılmadığını, kendi imkanları doğrultusunda temin ettiği araç-gereçleri kullandığını belirtmiştir. Çalışma arkadaşları tarafından mobbing’e maruz kaldığını ifade etmiştir. Görme engelli olması sebebiyle iş yerinde terfi ve ilerleme ile ilgili bir fırsatın mümkün olmadığını düşünmektedir.(G3)

“Engelli erişilebilirliği ve ulaşılabilirliğinin artırılmasını istiyorum. İş yerimde daha etkin ve katılımcı olabileceğim pozisyonlar, fonksiyon kazandırıcı eğitimlerle desteklenmek istiyorum. İşim gereği yabancı dil ihtiyacı hasıl oluyor, bu yönde bir eğitim gibi. ”ifadeleri ile memnuniyetsizlik yaşadığı konuları anlatmaktadır.(G3)

28(K) yaşında ,lise mezunu ve 4 yıldır MEB’de santral memuru olarak çalışırken aynı zamanda üniversite eğitimine devam etmektedir. Yaptığı işde kısmen zorlandığını belirterek yine de “Durumuma uygun görev verildiği için memnunum ”diyerek tekrar aynı atama olsa yeniden aynı işi seçmek istemediğini belirtmiştir. İş yerinde kendisinin mobbing’e uğramadığını fakat diğer çalışanlardan mobbing’e maruz kalanlar olduğunu belirtmiştir. İş

yerinde engel durumuyla ilgili hiçbir düzenlemenin yapılmasını düşünülmediğini bu nedenle engel durumuna yönelik kullanacağı araç-gereçleri kendi imkanları doğrultusunda temin ettiğini ifade etmiştir. Bazı kurumların engellilerin yapabilirliklerine uygun kadroları olmaması nedeniyle ‘ ‘ Örnek olarak MEB’de çalışan arkadaşım görme engelli olmasına rağmen temizlik işinde çalıştırılmaktadır’ ’ diyerek arkadaşlarının yaşadığı sorunları da anlatmıştır. ‘ ‘Engellerin iş yerine ulaşım konusunda sıkıntıları vardır. Servis ihtiyaçları karşılanmamaktadır. ‘ çalıştığı iş yerinde memnun olmadığı durumların neler olduğu sorusuna verdiği cevap olmuştur.(G4)

36(K) yaşında İktisat Fakültesi mezunu,4 yıldır sağlık sektöründe memur olarak çalışan, alanına uygun bir işde çalışmadığını ve bugün tekrar atama olsa aynı işi seçmek istemediğini belirtmiştir. Çalışırken aynı zamanda eğitimine devam ettiğini, görme engelli olması nedeniyle terfi etmek ve ilerleme fırsatlarının mümkün olmadığını düşünmektedir. İş yerinde engel durumuyla ilgili düzenlemeler yapılmadığını ve temin edilmediği için uygun araç-gereçler kullanmadığını ifade etmiştir. Kamuya ilk defa atanacak engelli bireylerin yerleştirilmesinde EMSS yapılmalı fakat kariyer meslekleri için de ayrı sınavlar yapılmalıdır düşüncesindedir. İş yerinde ‘ ‘Ön yargı olmamasını isterdim idarecilerimizin engelliler konusunda empati kurmasını dilerdim.’ ’ ifadesiyle çalıştığı iş yerindeki değişmesini istediği durumları tanımlamaktadır. İş yerinde memnun olduğu durumlar sorusuna ‘ ‘yok’ ’ cevabı vererek çalıştığı işteki memnuniyetsizliği anlatmaktadır.(G5)

28(E) yaşında, lise mezunu ve 3,5 yıldır sağlık sektöründe bu konuda aldığı eğitime uygun bir işde ;Masör olarak çalışmaktadır. Hiç görmüyor fakat ışık algısı bulunmaktadır. Yaptığı işde zorlanmadığını tekrar seçme şansı olsa yine aynı tercihi yapacağını belirtmiştir. İş yerinde engel durumuyla ilgili bir düzenleme yapılmadığını fakat buna ihtiyaç duymadığını söylemektedir. İş arkadaşlarıyla aralarındaki sosyal ilişkiler konusunda insanların mesafeli davranmaları sebebiyle kendisinin de aynı şekilde davrandığını ve iletişimlerinin sadece işle ilgili olduğunu ifade etmektedir. İş tatminini ‘ ‘Benim mesleğim masör işimi seviyorum günde yaklaşık 8-10 arası hasta alıyorum hastalarım benim yapmış olduğum masajdan çok memnun olduklarını söylüyorlar bu beni çok mutlu ediyor ve özgüvenim artıyor faydalı olabilmem ben çok mutlu edebiliyor. ’ ’şeklinde anlatmaktadır.(G6)

33(E) yaşında ,eğitim durumu yüksek lisans ,13 yıldır kamu sektöründe gelir uzmanı olarak alanına uygun bir işde çalışmakta ve tekrar atama olsaydı yeniden aynı işi seçmek isteyeceğini söylemektedir. Hiç görmüyor ve ışık algısı da bulunmamakta, çalıştığı işde kısmen zorlanmaktadır. İş yerinde idari amir tarafından baskı olmaması memnuniyet yaratırken, ‘ ‘Çalışma ortamının daha konforlu hale gelmesi ve bilgisayarlara ekran koruyucu program yüklenmesi’ ’ ’değişmesini istediği durumlar olarak ifade edilmiştir.(G7)

30(K) yaşında, lise mezunu,12 yıldır kamu sektöründe santral memuru olarak çalışmaktadır. kendi alanına uygun bir işde kısmen zorlanarak çalıştığını ve tekrar atama yapılırsa yine aynı işi seçme isteğinde olduğunu belirtmiştir. İşyerinde kendisinin mobinge uğramadığını fakat mobbing'e maruz kalan başkalarının olduğunu söylemektedir. İş yerinde engel durumuna göre hiçbir düzenlemenin yapılmadığını fakat araç gereç konusunda ihtiyaç duymadığını anlatmaktadır. Kamuya ilk defa atanacak engelli bireylerin yerleştirilmesinde her kurumun boş engelli kadrosu çerçevesinde kendi sınavını kendisinin yapması gerektiği düşüncesindedir. İş yerinde çalışma arkadaşlarından memnun olduğunu, “Servis imkânı sunulması, sık miktarda görevde yükselme sınavlarının düzenlenmesi, uygun işler verilmemesinden dolayı engellilerde hizmetli kadrosunun kaldırılması ile ilgili çalışmalar yapılması veya bu tür olumsuzlukların kaldırılması ile ilgili daha geniş bir genelge yayınlanması uymayanlara cezai yaptırım uygulanması, daha sık engelli personel alınması.” gibi konularda yaşadığı memnuniyetsizlikleri ifade etmektedir.(G8)

33(E) yaşında erkek, lise mezunu ve 15 yıldır kamuda santral operatörü olarak çalışmaktadır. Bugün tekrar atama yapılırsa yeniden aynı işi seçmek istemediğini belirtmektedir. Görme engelli olması sebebiyle yaptığı işde terfi etmesinin ve yükselmesinin mümkün olmadığını düşünmektedir. Çalışma arkadaşları tarafından mobbing'e maruz kaldığını ve iş yerinde negatif ayrımcılık yapıldığını anlatmaktadır. Yaptığı işle ilgili engel durumuna yönelik araç-gereç temin edilmediği için kullanamadığını, iş yerinde herhangi bir düzenleme yapılmadığını ifade etmektedir. Kamuya ilk defa atanacak engelli bireylerin yerleştirilmesinde EMSS yapılmalı fakat kariyer meslekleri için de ayrı sınavlar yapılmalıdır düşüncesindedir. İş yerinde kılık kıyafetin serbest olması memnuniyet yaratmaktadır. İş yerinde memnun olmadığı durumları ise şu şekilde sıralamaktadır;

“ İbadet alanı yok ve ibadetler gizli yapılıyor, cep telefonu yasak serbest kalmasını istiyorum,

internet ulaşımı çok kısıtlı, hiyerarşi çok fazla, personele pozisyonlarına göre ayrımcılık var,

yemek ve çay kahve ücretleri biz ödüyoruz, çay kahve servisi yapılmıyor, toplu faaliyetlere katılmaya zorlanıyoruz, sosyal fon adı altında para kesinti yapılıyor, bulunduğum oda çok fazla gözönünde bulunuyor, kantin dışında ulaşacağımız hiçbir imkan yok”(G9)

## KAYNAKÇA

Moorhead, G. & Griffin, Ricky W. (1989). *Organizational Behavior*, Houghton and Mifflin Comp, 2nd e.d 1989

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, 5. Baskı, ss:96-97,298

[http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OMSS/2014OMSSTERCIHKI\\_LAVUZ27012014.pdf](http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OMSS/2014OMSSTERCIHKI_LAVUZ27012014.pdf)

<http://www.osym.gov.tr/dosya/1-66790/h/2013-omss-verlestirme-sayisal-bilgiler.pdf>

<http://www.osym.gov.tr/dosya/1-71485/h/2014-omss-verlestirme-sayisal-bilgiler.pdf>





# EMEK PİYASASINDA ENGELLİLİK VE ALTERNATİF POLİTİKALAR: SPOR

Yrd. Doç. Dr. Serpil Kahraman Akdoğu\*

## ÖZ

Engelli bireylerin istihdama katılım payının artırılması ekonomik kalkınmanın olmazsa olmaz gereklerinden biridir. Ne var ki, yasal ve yapısal düzenlemelerin bulunduğu, emek piyasasının geniş seçenekler sunduğu gelişmiş ülkelerde dahi engellilerin istihdamında istenen düzeye ulaşılamamıştır. Engelli bireylerin önemli bir kısmı ise, iş aramamaktadır. Araştırma sonuçları, eğitim düzeyi veya mesleki eğitim ve emek talebi arasında bir korelasyon olmadığını ortaya koymaktadır. Bu noktada, engelli bireylerin spor yoluyla istihdama katılmaları gibi farklı katkı önerilerinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Spor faaliyetleri, yalnızca istihdam değil, sosyalleşme, başarının hazzını yaşama ve toplumda farkındalık yaratma anlamında da etkili bir yoldur. Çalışmanın, söz konusu alana dikkat çekerek, engelli bireylerin istihdama katılım payının artırılmasına farklı bir bakış açısı getirmesi amaçlanmaktadır.

## 1. GİRİŞ

Birleşmiş Milletler (UN) verilerine göre, engelli nüfusu dünya nüfusunun %10-12'sini oluşturmaktadır. Toplam engelli nüfusunun yaklaşık %80'i düşük gelir grubunda yer alan ülkelerde yaşamlarını sürdürmektedir. Bu doğrultuda işsizlik, engelli bireyleri yoksulluk sınırının altına çeken en önemli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoksulluk sınırının altında bir birey, eğitim, sağlık, istihdam başta olmak üzere ekonomik, sosyal ve insani haklara erişememektedir. Dünya Bankası (WB), engelli bireylerin iş gücü piyasasına aktif katılımlarının, milli gelirde %5-7 oranında değer içerdiğini belirtmektedir (Handicap International, 2006).

---

\* Yaşar Üniversitesi, İİBF Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi, Engelli Danışma ve Koordinasyon Birimi Üyesi, Selçuk Yaşar Kampüsü, Bornova- İzmir, email: [serpil.kahraman@yasar.edu.tr](mailto:serpil.kahraman@yasar.edu.tr), Tel: +(90) 232 411 5216.

\*\* Çalışma süresince her daim desteğini esirgemeyen Yaşar Üniversitesi Engelli Danışma ve Koordinasyon Birim Başkanı Rektör Yardımcısı Sn.Prof.Dr.Ali Nazım SÖZEN başta olmak üzere tüm birim üyelerimize ve araştırma kapsamında bilgi birikimini paylaşan; Beşiktaş Engelliler Eğitim Spor ve Turizm Derneği Yönetim Kurulu Başkanı, Türkiye Paralimpik Komitesi Yönetim Kurulu Üyesi Sn.Erdem GÖKSEL'e teşekkürü borç bilirim.

Günümüzde ülkelerin engellilerin istihdam payını arttırmak üzere benzer düzenlemeler uyguladıkları görülmektedir. Söz konusu yöntemleri; kota rejimi, ayrımcılık yasa çalışmaları, özürülülere uygun olduğu düşünülen diğer bir ifadeyle, ayrılmış iş kolu mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri ve özürülü istihdamını özendirmeye yönelik devlet teşvikleri (sübvansede edilen istihdam) olarak sıralamak mümkündür. Ülkemizde firmalar için, engelli iş gücü talebi hali hazırda yasal bir zorunluluktan öteye geçemediği görülmektedir. Kuşkusuz engelli bireylerin, herhangi bir düzenleme ihtiyacı olmaksızın, pozitif ne negatif ayrımcılığın hiçbirine maruz kalmadan eşit istihdam olanaklarına sahip olması nihai amaç olmalıdır. Bu doğrultuda toplumda öncelikle “farkındalık” yaratan/arttıran etkinliklerin arttırılması en etkili yol olacaktır.

Çalışma, engelli bireylerin emek piyasasına katılım oranının arttırılmasında spor faaliyetlerinin rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Engelli bireylerin emek piyasasındaki durumunu ortaya koyan ve ülkeler arası karşılaştırma yapmaya yada ampirik bir analize imkan sağlayan sistematik bir veri dizini bulunmaması çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Yine aynı şekilde, araştırmanın odak noktasını teşkil eden, spor yoluyla istihdama dahil olan, bir diğer ifadeyle sportif faaliyetleri sonucunda ücret edinen, profesyonel sporcu engelli bireylerin tespiti de değişken uygulamalar dolayısıyla oldukça güç bir husustur. Belirtilen nedenlerle teorik çerçevede ele alınacak çalışmanın birinci bölümünde, Türkiye’de emek piyasasının engelliler açısından durumu, seçilmiş ülke örneklerine ait veriler ışığında analiz edilecektir. İzleyen bölümde ise, Türkiye’de sporda engellilik konusuna yer verilecektir. Çalışma, sonuç ve önerilere yer verilerek tamamlanacaktır.

## 2. EMEK PİYASASI VE ENGELLİLİK

Birleşmiş Milletler (UN), 2000 yılı New York toplantısında “Milyenyum Kalkınma Hedefleri” (MDGs) adlı bir rapor yayınlarak küresel yoksulluğun önüne geçmek üzere, 2015 yılına kadar ulaşılması amaçlanan esaslar belirlemişlerdir. Raporun temel çıkış noktası olan, yoksulluk ve engellilik arasında doğrudan bağlantı bulunmaktadır. Zira dünya nüfusunun yaklaşık %15’ini oluşturan engelli bireylerin, 2/3’ü işsiz konumunda, bir diğer deyişle dünyanın en fakir %20’lik kesimini engelli bireyler oluşturmaktadır (United Nations, 2011).

Tabloda da görüldüğü üzere engelli bireylerin istihdam oranının, toplam nüfusun istihdam oranı, seçilmiş ülkelerde %30’dan (Güney Afrika), %92’ye (Malavi) kadar değişkenlik göstermektedir. Zira, engelli bireylerin önemli bir kısmı kayıt dışı çalıştığı için istatistiklerde yer almamaktadır. Yine, işsiz kategorisinde yer almayan engellilerin bir bölümü iş aramadığı için, iş gücü verilerine dahil değildir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)’nin 27 ülkeyi kapsayan araştırmasına göre, engellilerde istihdam oranı ortalama %44 iken, engelli olmayanlarda %75’tir. Dünya Sağlık

Örgütü'nün 51 ülkeyi kapsayan verilerine göre de; erkek engellilerde istihdam oranı %52.8 iken, kadın engellilerde %19.6'ya düşmektedir. Engelli olmayan bireylerde ise bu oran erkeklerde %64.9, bayanlarda %29.9'dur (World Health Organisation ve The World Bank, 2011).

**Tablo.1:** Seçilmiş Ülkelerde Engelli İstihdam Oranları

Ülke	Yıl	Engelli İstihdamı (%)	Genel İstihdam (%)	İstihdam Rasyosu
<i>ABD</i>	<i>2005</i>	<i>38.1</i>	<i>73.2</i>	<i>0.52</i>
<i>Almanya</i>	<i>2003</i>	<i>46.1</i>	<i>64.8</i>	<i>0.71</i>
<i>Avusturalya</i>	<i>2003</i>	<i>41.9</i>	<i>72.1</i>	<i>0.58</i>
<i>Avusturya</i>	<i>2003</i>	<i>43.4</i>	<i>68.1</i>	<i>0.64</i>
<i>Güney Afrika</i>	<i>2006</i>	<i>12.4</i>	<i>41.1</i>	<i>0.30</i>
<i>Hindistan</i>	<i>2002</i>	<i>37.6</i>	<i>62.5</i>	<i>0.61</i>
<i>Hollanda</i>	<i>2003</i>	<i>39.9</i>	<i>61.9</i>	<i>0.64</i>
<i>İngiltere</i>	<i>2003</i>	<i>38.9</i>	<i>68.6</i>	<i>0.57</i>
<i>İspanya</i>	<i>2003</i>	<i>22.1</i>	<i>50.5</i>	<i>0.44</i>
<i>İsviçre</i>	<i>2003</i>	<i>62.2</i>	<i>76.6</i>	<i>0.81</i>
<i>Japonya</i>	<i>2003</i>	<i>22.7</i>	<i>59.4</i>	<i>0.38</i>
<i>Kanada</i>	<i>2003</i>	<i>56.3</i>	<i>74.9</i>	<i>0.75</i>
<i>Meksika</i>	<i>2003</i>	<i>47.2</i>	<i>60.1</i>	<i>0.79</i>
<i>Norveç</i>	<i>2003</i>	<i>61.7</i>	<i>81.4</i>	<i>0.76</i>
<i>Peru</i>	<i>2003</i>	<i>23.8</i>	<i>64.1</i>	<i>0.37</i>
<i>Polonya</i>	<i>2003</i>	<i>20.8</i>	<i>63.9</i>	<i>0.33</i>
<i>Türkiye</i>	<i>2002</i>	<i>21.7</i>	<i>48.7</i>	<i>0.44</i>
<i>Zambiya</i>	<i>2005</i>	<i>45.5</i>	<i>56.5</i>	<i>0.81</i>

**Not:** İstihdam oranı, çalışabilir yaştaki nüfus (engelli yada engelsiz) oranına göre belirlenmekte olup, çalışma yaşı ülkelere göre değişmektedir.

**Kaynak:** World Health Organisation ve The World Bank (2011). “World Report on Disability”.

Avrupa Birliği'nde (AB) ise, farklı engel düzeylerinde yaklaşık 80 milyon engelli birey yaşamaktadır ki nüfusu gittikçe yaşlanan AB'de her 6 kişinin engelli olduğu anlamına gelmektedir. Buna karşın engelli nüfusun yaklaşık %50'si istihdam imkanı bulabilmektedir. Emek piyasasındaki bariyerler dolayısıyla iş imkanlarına kısıtlı erişim imkanı bulabilen engellilerin yaklaşık %70'i yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından, özellikle Euro Borç krizinden sonra sürdürülebilir bir büyümenin sağlanabilmesi için engelli bireylerin ekonomiye katılımlarının da önemini vurgulayarak Avrupa 2020 Stratejisini yayınlandı. Strateji kapsamında, istihdamında yer aldığı eğitim ve öğretim, erişilebilirlik, eşitlik, katılım, sosyal koruma, sağlık ve dış eylem olmak üzere sekiz öncelikli alanda engellerin kaldırılması hedeflenmiştir.

Avrupa 2020 Stratejisi kapsamında, istihdama dahil olmanın ekonomik bağımsızlığı da beraberinde getirerek, engelli bireylere en güçlü korumayı sağlayacağı vurgulanmıştır. Komisyon, ilk etapta üye devletlere araştırma, rehberlik ve bilgi paylaşımı desteği vererek engellilerin, istihdam durumlarının tespiti ve bu doğrultuda çözüm önerileri ve politikaların belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir. İzleyen süreçte ise, işverenler tarafından imzalanan çeşitlik şartı belgesi ve Sosyal İş Girişimi gibi yöntemlerle açık iş gücü piyasasını destekleneceği ifade edilmektedir. Strateji kapsamında, eğitim sürecini tamamlayarak, iş hayatına geçecek olan genç engelliler ayrıca ele alınmış olup, meslek içi hareketlilik, kariyer planlama gibi konularda destek sağlanması ön görülmüştür. Söz konusu politikalar çerçevesinde Avrupa Sosyal Fonu'nun (ESF) kullanılmasına ve komisyona ön bilgi verilmeksizin üye devletlerin mali destek sağlamasına karar verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010).

## 2.1. TÜRKİYE'DE EMEK PİYASASI VE ENGELLİLİK

2002 yılı TÜİK verilerine göre, ülkemizde toplam nüfus içinde engelli payı %12.29'dur. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde, “Ulusal Özürlüler Veri Tabanı (Özveri)”na göre ise, 2014 yılı haziran ayı itibarıyla ülkemizde 1.802.863 engelli birey yaşamaktadır. Ancak söz konusu veri tabanında yalnızca veri akışı sağlanabilen yetkili sağlık kuruluşlarından engellilik raporu almış olan bireyler kayıtlı bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014).

Türkiye, 08.07.1999 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun özürlülere yönelik mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikaları ile ilgili ilkeler ve bu ilkelerin geliştirilmesi için gerekli ulusal düzenlemelerin yer

aldığı, 01.06.1983 tarih ve 159 sayılı “Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme”’yi kabul etmiştir. ILO verilerine göre, ülkemizde engelli bireylerin istihdama katılım oranı %21.7’dir. Diğer bir ifadeyle toplam engelli nüfusunun yaklaşık %78’si üretim sürecine dahil olmamaktadır. Genel istihdam oranı baz alındığında da %48.7 ile yalnızca gelişmiş ülkelerin değil, gelişmekte olan Asya, Güney Amerika ülkelerinden dahi gerisinde olduğumuz görülmektedir (ILO, 2003).

**Tablo.2.** Kamu ve Özel Sektörde Engelli Kotasında İstihdam Edilen Engellilerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Başvuru	İstihdam		
		Kamu	Özel	Toplam
2014(Ocak- Temmuz)	-	116	16.215	16.331
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	468	37.982	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864

Kaynak: Türkiye İş Kurumu-İŞKUR. (2014). İstatistik Bültenleri.

Tablo.2.’de, Türkiye’de kamu sektörü ve özel sektörde engelli kotasında istihdam edilen engellilerin ve engelli başvurularının 2007 yılından günümüze kadar olan sürede değişimi görülmektedir. Özellikle 2012 yılında engelli başvuru sayısı, bir önceki yıla göre neredeyse 2,5 kat artarak 83.955 ile ele alınan zaman diliminde en yüksek seviyeye ulaştığını ve yine 2008 yılında da yüksek yukarı yönlü ivme kazandığı görülmektedir. Paralel olarak 2011 yılı itibariyle gerek kamu gerekse kamu sektöründe engelli istihdamında da azalma görülmektedir. 2011 euro borç krizi gibi küresel ekonomideki gelişmelerin, genel işsizlik oranında olduğu gibi engelli istihdamını da etkilemesidir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, kamu ve özel sektörde istihdam durumu, ülkemizde firma büyüklüğü ile özel-kamu firmalarının yoğunluğuyla paralellik arz etmektedir. Ekonomik yapı

dolayısıyla, engelli bireylerin istihdam sürecine daha fazla katılması ve istihdamında sürdürülebilir olması için, bu doğrultuda özel sektöre ağırlık veren yapısal, yasal ve mali düzenlemelerin yapılması gerektiği aşikârdır.

2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYH) tarafından yapılmış olan, “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” başlıklı çalışma konuya istinaden en kapsamlı çalışmalardan biridir. Ülkemizde erkek engellilerde istihdama katılım oranı %35’in üzerindeyken, kadın engellilerde bu oran %6’ya kadar düşmektedir. Söz konusu oranlar ülkemizde kadın engellilerin emek piyasasında, erkek engelli bireylere oranla çok daha dezavantajlı olduklarını ortaya koymaktadır. Türkiye’de işgücü piyasasının geneline baktığımızda ise, genel istihdam oranı (%48.7) oldukça düşüktür. Ülkemizin yapısal özelliklerini de dikkate aldığımızda işgücü piyasasının doğrudan kadınları ve dolayısıyla kadın engellileri etkilemesi kaçınılmaz görülmektedir. Zira kadın istihdamını tarım ve tarım dışı olarak iki ayrı grupta değerlendirmek gerekir. Bu açıdan baktığımızda tarımda kadın işsizliği neredeyse sifıra yakınken, tarım dışı istihdam 2008 verilerine göre %17.6 ile Fas ve Mısır’ın ardında yer almaktadır (Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010).

**Tablo.3.** İstihdamla Yükümlü Olunan Engelli Sayısı ve Engelli Çalışan Sayısını Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Engelli Yükümlülüğü		Engelli Çalışan	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2014(nisan)	11.391	107.392	10.480	81.478
2013	12.504	103.509	11.804	80.434
2012	13.289	102.797	12.358	77.547
2011	13.511	91.877	12.347	71.088
2010	14.466	84.658	12.603	66.359
2009	14.634	75.243	12.653	58.876
2008	13.666	75.194	11.286	55.077

Kaynak: Türkiye İş Kurumu-İŞKUR. (2014). İstatistik Bültenleri.

Engellilerin istihdam edilmeme sebeplerine baktığımızda ise, firmaların, %48.5 kota altında çalışan sayısını, %31.5 sektörün uygun olmaması ve %11.6 engelli başvurusu olmadığını gerekçe göstermektedirler. Bu doğrultuda ise firmaların, iş kazası olasılığı, uyumsuzluk, iletişimde

*etkinsizlik gibi sebeplerle engelli bireylerin iş akışının yavaşlamasına neden olabilecekleri kaygısı taşıdıklarını ifade etmektedirler.*

*Türkiye’de, firmaların engelli birey istihdam etme nedenlerine baktığımızda ise, %66 yasal bir zorunluluk, %24 sosyal sorumluluk ve ancak %10’u işe uygunluk olarak nitelendirdikleri görülmektedir. Söz konusu firmalar, engelli bireylerin çalışma azmi ve özverileriyle firmada performans artışına katkı sağladıklarını belirtmektedir. Engelli bireylerin sağlık, sosyal hizmetler ve imalat sanayi başta olmak üzere daha ziyade niteliksiz işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Ne var ki, işgücüne katılan engellilerin çok az bir bölümü eğitim aldıkları alanda çalışmaktadır. Konuya istinaden yapılan çalışmalar bir diğer ilginç sonucu daha ortaya koymaktadır ki: engellilerin toplam istihdam içindeki payı ve eğitim düzeyleri arasında bir korelasyon bulunmamaktadır.*

### **3. ENGELLİLİK VE ALTERNATİF POLİTİKALAR: SPOR**

*Engellilerin kişilerin iş gücü piyasasına spor aktiviteleri gibi farklı açılımlarla da katılım sağlayabileceği aslında çoğunlukla göz ardı edilen bir durumdur. Kuşkusuz spor, bireylerin daha sağlıklı yaşayabilmelerinin yanı sıra, olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerine katkı sağlayan faaliyetler bütünüdür. Bu sayede, yalnızca engelli değil toplumun tüm kesimleri arasında pozitif ya da negatif her türlü ayrımcılığı ortadan kaldıran bir aktivitedir.*

*Toplumsal algı açısından baktığımızda engelli bireylerin sportif faaliyetlerde bulunması son sıralarda dahi yer bulamayan bir faaliyet türü olarak görülmektedir. Engellilerin spor yapmasındaki en önemli engel esasen toplumda eğitim düzeyinin düşük olması, engellilere yönelik tutum ve davranışların "engelliler spor yapamaz!" gibi yerleşmiş ön yargı ve görüşlerdir. Bu ve benzeri alguları kırabilmek için hiç şüphesiz spor, etkin bir yol olarak tanımlanabilir. Sporla birlikte fiziki kondisyonu ve sosyal entegrasyonu artan engelli bireyler, kendisine, bedenine ve sosyal çevrelerine olumlu duygu ve davranışlar geliştirerek, bir anlamda engellerle başa çıkma güçlerini arttırabilirler.*

*Bu doğrultuda spor, yalnızca engelli değil tüm bireylerin, yeni öğrenme imkanları elde etmelerini sağlayan ve bu yolla istihdam edilebilirliğin geliştirilerek, sürekli kılınmasına olanak sağlayan bir faaliyettir. Spor sayesinde kaynaştırmanın artması, engelli bireylerin sosyalleşmesi ve başarının hazzını yaşamaları sağlanabilecektir. Kendini toplumdaki soyutlayan, gizleyen engelli yetenekleri ortaya çıkarmak, öz güvenlerini ve istihdam olanaklarını arttırarak, güçlendirmek açısından üzerinde durulması gereken bir husustur.*

*1989 yılında kurulan Uluslar arası Paralimpik Komitesi (IPC), dünyada engelliler ile ilgili spor organizasyonlarının tek yetkili üst düzey kuruluşu*

olarak kabul edilmekte olup, diğer uluslar arası federasyonlar da IPC'ye bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Milli Paralimpik Komitesi ise, 2002 yılında kurulmuştur. Engelli sporcular; işitme engelliler, görme engelliler, bedensel engelliler ve özel sporcular olmak üzere dört kategoride yarışmaktadır.

**Tablo.4:** Türkiye Genelinde 2013 Yılı İtibariyle Federasyona Bağlı

*Lisanslı Engelli Sporcu Sayıları*

<b>Engel Grupları</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
<i>İşitme Engelliler</i>	7841	1479	9320
<i>Görme Engelliler</i>	3013	846	3859
<i>Bedensel Engelliler</i>	3862	635	4497
<i>Özel Sporcular</i>	10174	3303	13477

*Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Spor İstatistikleri.*

2013 yılı itibariyle ülkemizde, federasyona bağlı, toplam 31.153 lisanslı engelli sporcumuz bulunmaktadır. Sporcularımızın çoğu özel sporcular kategorisinde lisanslı olup, en az görme engelli sporcumuz sportif aktivitelere katılmaktadır. İstihdama katılım oranlarında olduğu sporda da kadın engellilerin sayısı, erkek engellilere göre yaklaşık %35 oranında geride olduğu görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere, ülkemizde lisanslı olarak spor yapan engelli sayısı, engelli nüfusuna oranla oldukça azdır. Bu durumun bir diğer sebebi de profesyonel spor kulüplerinin mali durumu veya engelli sporlarına kaynak ayırmak istemeyişinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı ve Spor Genel Müdürlüğü'ne tescilli olarak, bedensel engelliler branşında 415, görme engelliler branşında 228, işitme engelliler branşında 310 ve özel sporcular branşında 395 olmak üzere toplam 1348 kulüp faaliyet göstermektedir (T.C.Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2012). Bakanlık tarafından ilgili branşların spor federasyonlarına ve bağlı bulunan spor kulüplerine farklı düzeylerde nakdi ve aynı olarak destek sağlansa da destek miktarları, faaliyetlerin sürdürülmesine imkan sağlamak için dahi son derece yetersizdir. Sponsorluk sistemi, bu hususta spor kulüpleri için önemli bir alternatif mali destek kaynağı olsa da, sponsorluk hizmeti sağlayan firmalara getirilen vergi avantajları, sistemi teşvik edici nitelikte değildir. Yine sponsorluk yasası incelendiğinde de engelli sporlarına yönelik ayrı bir düzenleme olmadığı görülmektedir (Çınarlı ve Ersöz: 2010).



*Ayrıca 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un Geçici 2.maddesi kapsamında, Spor Genel Müdürlüğü mülkiyetindeki spor tesisleri, engelli bireylerin erişimi ve kullanımına uygun olarak yeniden yapılandırılması için gerekli düzenlemeler projelendirilmiştir (T.C.Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2012). Ancak spor merkezlerinin uyumlu hale getirilmesi kuşkusuz tek başına yeterli değildir zira engelli bireylerin evlerinden spor merkezlerine ulaşımını da sağlayacak düzenlemelerin yapılması şarttır.*

*Ülkemizde iş gücü piyasasının geniş seçenekler sunduğu şehirler, erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik gibi sorunlar dolayısıyla engelli bireylerin istihdamında görece etkin bir paya sahip olmak bir yana daha fazla dezavantajlı konumdadır. Dolayısıyla emek piyasasında engelli bireylere yönelik emek talebi oluşsa bile özellikle iş yerlerinin fiziki koşullarının, erişimin uygun olmayışı sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte büyük şehirlerimiz sportif aktivitelerin çeşitliliği, spor derneklerinin, spor kulüplerinin yanı sıra farklı engel gruplarına yönelik faaliyet gösteren kurumların çokluğu açısından öne çıkmaktadır. Dolayısıyla engellilerin sportif aktivitelerde bulunmasına olanak sağlanması ve spor yoluyla istihdamına yönelme açısından uygunluk teşkil etmektedir.*

*İstihdam payını sekteye uğratan önemli bir diğer unsur ise, işverenlerin, engellilerin iş yerine ve diğer çalışanlara uyum sağlayamayarak verimliliğin düşmesine neden olabilecekleri şeklindeki yerleşmiş inanışlardır. Oysaki spor yoluyla bu unsur da doğrudan bertaraf edilebilmektedir. Ne var ki, ülkemizde engelli sporlarına ayrılan mali destek yeterli değildir. Bu doğrultuda sponsorluk hizmetlerinin geliştirilmesi, vergi teşvikleri gibi mali desteklerle daha fazla engelli bireyin spor faaliyetlerine katılımını artırarak, yeni istihdam olanaklarını da beraberinde getiren düzenlemeler yapılmalıdır. Spor sayesinde engelli bireyler artık kendilerini “engelli” veya “engelli çalışan” değil, “sporcu olarak tanımlayabilmektedirler.*

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

*İstihdam, engelli bireylerin toplumsal hayata entegrasyonuna katkı sağlayan en önemli etkenlerden biridir. Günümüzde Norveç, Finlandiya, İsviçre gibi gelişmiş ve kalkınmış ülkelerde engelli bireylere ayrılan bütçe payının, işsizlikle mücadeleye ayrılan paydan çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere AB projeleri ve hibe destek programları gibi kaynaklarda da “engellilik” öncelikli alanı oluşturmaktadır.*

*Spor, emek piyasasında arz ve talebi engelli bireyler lehine katkı sağlayan, aynı zamanda gerek engelli bireylerin gerekse toplumda engellilere yönelik tutum ve davranışların daha olumlu olabilmesini sağlayan etkili bir faaliyetler bütünüdür. Gelişmiş ülkelerde özellikle de İngiltere ve Almanya başta olmak üzere Avrupa'da ve ABD'de engelli sporlarının*

yaygınlaştırılması ve engelli sporlarında eğitim olanaklarının artırılması doğrultusunda, üniversite ve engelli spor dernek/kulüpleri iş birlikleri oldukça yaygındır. Bu tür işbirlikleri ile dünyada mevcut yenilikçi ve iyi uygulama örneklerini engelli sporlarına yansıtılabilmesi için araştırmaya odaklı kurumlar olan üniversitelere önemli görevler düşmektedir.

Engelli bireylerin istihdam olanaklarının artırılarak, sürdürülebilir hale gelebilmesi için konuya istinaden araştırmaların yapılması ayrıca önem arz etmektedir. Emek piyasasının engelli bireyler açısından ampirik analizine olanak sağlayan sistematik bir veri seti bulunmaması konunun literatürde oldukça kısıtlı yer bulabilmesinin önemli nedenlerinden biridir. Bu doğrultuda her ne kadar uluslar arası örgütlerin araştırma raporları bulunsa da, zaman serileri farklılık arz etmektedir. Düzenli veri toplanması, uzun vadede emek piyasasında engelli arz-talep dengesi kurulmasına yönelik politikaların belirlenmesinde rol oynayacaktır.

Nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan diğer dezavantajlı gruplar gibi engellilerde, düşük ücretli, niteliksiz ve hatta kayıt dışı istihdam edilerek işgücü piyasasının dışına itilmektedir. Emek piyasasında engelli bireylerin dezavantajlı durumunu kaldırarak, engelli bireylerin de istihdam ve dolayısıyla üretim sürecine dahil olması engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik hayata katılımlarının tek yoludur.

## **BİBLİYOGRAFYA**

Avrupa Komisyonu (2010). “Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020: Engelsiz Bir Avrupa İçin Yenilenmiş Bir Taahhüt”, Avrupa Parlamentosu, Konsey, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesi Yönelik Komisyon Tebliği, Brüksel.

Çınarlı, Serkan ve Gözde Ersöz (2010). “Engellilere Yönelik Spor Hizmetlerinin Gelişimi Açısından Sponsorluk ve Vergisel Düzenlemelere İlişkin Öneriler”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Isparta, Sayı.12, ss.141-156.

Gürsel, Seyfettin ve Gökçe Uysal-Kolaşın (2010). İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak”, BETAM- Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul.

Handicap International (2006). “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries: Funding Mechanisms for Self-Employment”.

International Labour Office-ILO (2003). “Statistics on the Employment Situation of People with Disabilities: A Compendium of National Methodologies”, Geneva.

*Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD (2010). "Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers", Canada.*

*T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2014). "Engelli Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler", Ankara.*

*T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). "İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi: Özet Rapor", Ankara.*

*T.C.Başbakanlık Özürlülük İdaresi-Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı (2006).*

*Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK (2002). "Türkiye Özürlüler Araştırması", Ankara.*

*Türkiye İş Kurumu-İŞKUR. (2014). "İstatistik Bültenleri", Ankara.*

*United Nations (2011). "Disability and the Millenium Development Goals: A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millenium Development Goal Efforts", New York.*

*World Health Organisation ve The World Bank (2011). "World Report on Disability".*



# POSTER BİLDİRİLER

## ENGELLİ HAKLARI VE İSTİHDAMI: SAKARYA VE DÜZCE İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Pirali BAYRAKTAR\*  
Emre KAYA\*\*

### Özet

*Engellilik olgusu, demokratik bir toplumun bütün insanlarının eşit haklardan faydalanması ilkesi ile bir anlam kazanacaktır. İnsanları engelli ve engelli adayı şeklinde gruplandırabiliriz. Dolayısıyla engelli değilsek bile engelli adayızdır. Engellilere pozitif bir ayrımcılık uygulama, demokratik bir toplum olmanın gereğidir. Ancak demokratik bir toplum olma yolunda ağır adımlarla ilerleyen ülkemizde engelli vatandaşlar eğitim, sağlık, istihdam vb. haklardan etkin bir biçimde yararlanamamaktadır. Bu eksikliğin sebeplerinden biri de engelli vatandaşlarımızın bu konular hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır.*

*İstihdam, engellilerin içinde yaşadıkları toplumla uyum sağlamak için önemli bir anahtar özelliği göstermektedir. Engelli bireylere diğer bireylerle eşit çalışma hakkına sahip olması anayasal olarak verilmiştir. Bu hak, engelli bireylerin açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir. Engelli istihdamı bu denli önemli olmasına rağmen çeşitli “engel”lerle karşılaşmaktadırlar. İşverenlerin engellilere karşı salt engelli olmalarından kaynaklanan bireyin çalışamayacağı veya belirli işleri yapamayacağına yönelik varsayımları, bilgi eksiklikleri ve önyarguları bulunmaktadır.*

*Bu çalışmamızda belirlenen engelli vatandaşlarımızla yapılan mülakatlar neticesinde elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılacaktır. Engelli vatandaşlarımızın bu haklardan etkin bir biçimde yararlanabilmeleri için toplumsal bir duyarlılık olarak bize düşen nedir, sorularına cevap bulmaya çalışılacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, engelli hakları, engelli istihdamı, Türkiye İş Kurumu

---

\* Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, pirali.bayraktar@iskur.gov.tr

\*\* Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, emre.kaya@iskur.gov.tr

## GİRİŞ

*Genel kullanımda özürlü birey kavramı kullanılmaktadır, fakat engelli birey kavramını kullanmak daha doğrudur. Çünkü engel uygulanacak doğru çözümlerle aşılabılır. Engelli vatandaşlarımız kendilerine verilen haklar konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve öncelikle istihdam edilebilme noktasında sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Konuyla ilgili duyarlılığın artırılması ve engellilerin bilinçlendirilmesi noktasında herkese görev düşmektedir.*

*İstihdam edilme insanlar için maddî kazanç sağlamak ve yaşamı sürdürmenin ötesinde anlamlar taşımaktadır. İstidam edilmiş olma aidiyet duygusu, kendine güven ve benlik saygısının gelişmesi ve sosyalleşme için, yani temelde psikolojik sağlığın korunması için gerekli olan koşullardan biridir. Toplumun diğer fertleri gibi önemli olan istihdam, engelliler içinde yaşadıkları toplumla uyum sağlamak için önemli bir anahtar özelliği göstermektedir. Engelli bireylere diğer bireylerle eşit çalışma hakkına sahip olması anayasal olarak verilmiştir. Bu hak, engelli bireylerin açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir. Engelli istihdamı bu denli önemli olmasına rağmen çeşitli “engel”lerle karşılaşmaktadırlar. İşverenlerin engellilere karşı salt engelli olmalarından kaynaklanan bireyin çalışamayacağı veya belirli işleri yapamayacağına yönelik varsayımları, bilgi eksiklikleri ve önyargıları bulunmaktadır.*

*Engellilerin istihdamı önündeki “engel”ler bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu engellerin birbirlerine bağlı etmenler olduğu görülmektedir. Engellilerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, engellilerin istihdamdan önce yeterince eğitilememeleri, engellilerin eğitim ve vasf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun engellilere yönelik önyargıları, işverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumları vb. nedenler engellilerin istihdamı önündeki başlıca engellerdir. Bütün bu engellerin yanı sıra engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle istenen başarıyı elde edememeleri de işsiz engellilerin istihdamını güçleştiren yeni bir etkene dönüşmektedir.*

*Ülkemizde 9 milyonu aşkın engelli vatandaşımız bulunmaktadır. TÜİK verilerine göre, Türkiye nüfusunun %12,29’u engelli, %11,10’u erkek, %13,45’i bayan, süregelen hastalığa sahip nüfus oranı ise %9,70’tir. Yaş ilerledikçe engelli oranı artmaktadır. Buna göre 0-9 yaş arası engelli oranı %4,15 iken 70 ve üzeri nüfusta oran %43,99’dur. Engellilerin işgücüne dâhil olma oranı %21,71 iken dâhil olmayanların oranı ise %78,29 ve işsizlik oranı ise %15,46’dır (TÜİK, 2014).*

*Toplumdaki her insan gibi, engelli bireylerin de var olan potansiyellerine dayalı olarak yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirmelerinin temel*

şartı; herhangi bir iş ve mesleği en iyi şekilde yapabilecek düzeye ulaşmalarıyla mümkündür (Baran, 2003). Ülkemizde özürllülerle ilgili yapılan yasal ve yönetsel düzenlemelerle engellilerin günlük yaşama ve üretime daha çok katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Fakat uygulamada yapılanlar yasal ve yönetsel düzenlemelere paralel gitmemektedir.

Engelli vatandaşlarımızın haklarını bilmemesi veya bu hakları kullanamaması bazı durumlardan kaynaklanmaktadır. Engelli vatandaşlarımızın çoğu nitelikli eğitim bir yana temel eğitim, öğrenim olanaklarından yoksun durumdadır. Hala kentlerimizdeki ulaşım erişim olanaklarındaki yetersizliklerden dolayı engelli insanlar sosyal hayata katılmamakta, toplumda hak ettikleri yeri alamamaktadırlar. Engelli vatandaş altyapı eksikliğinden kaynaklanan zorunlu bir ev hapsi yaşamaktadır. İstihdam ve üretim dışı yaşama engellilerin de arzu etmedikleri bir durumdur. Üretime katkı sağlayan, ekonomik özgürlüğünü elinde bulunduran birey olarak ayrımcılığa uğramadan, insan onuruna yakışır bir yaşamı istemektedirler. Üretim dışında kalmak engellilerden daha çok toplumu olumsuz olarak etkileyeceği ortadadır.

## 1. TÜRKİYE'DE ENGELLİ HAKLARI

Engelli hakları, mevcut engel durumu nedeniyle, engellilerin, engelsiz(engelli aday) bireyler gibi eşit haklara erişiminin sağlanması için engellilere verilen pozitif ayrıcalıklara denilmektedir. 3 Mayıs 2013 tarihli resmi gazete uyarınca, daha önceki bazı resmi tanımlarda geçen; özürllü, sakat veya çürük(askere uygun değildir) gibi ibareler yerine engelli ibaresinin kullanılması kanuni bir zorunluluktur.

### 1.1. İstihdam Dışı Engelli Hakları

Türkiye'de belediyeler 52 sayılı kanun hükmünde kararname gereğince engellilere uygun düzenlemeleri standartlara uygun yapmak zorundadırlar. İmar Mevzuatına ulaşılabilirlikle (fiziksel engellerin kaldırılmasıyla) ilgili hükümler eklenmiştir. Buna göre kaldırımlar, yaya yolları, konutlar ve umumi binalar engellilerin ulaşılabilirliğine uygun olarak yapılmak durumundadır.

Toplu taşımada engellilere bir takım indirimler uygulanmaktadır. Belediyeler ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler otobüs benzeri karayolu üzerinde toplu taşıma araçlarında %40 oranında engelli olduğunu belgeleyen kişilere %30 oranında indirim uygulamak zorundadır. Demiryolu ulaşımında %40 engellilere %50, %50 üzerinde engelli olanlardan ise %100 oranında indirim uygulanmaktadır. Bazı havayolu şirketleri de engelli yolculara indirim uygulamaktadır.

*Ortopedik engelliler için araç alımlarında yasal kolaylıklar sağlanmaktadır. Günlük ulaşımda engellinin ulaşım ihtiyacı için ithal edilen araçlardan hiçbir şekilde gümrük vergisi talep edilemez. H sınıfı sürücü belgesine sahip olan engelliler yurt içinden aldıkları özel tertibatlı otomobillerde, katma değer vergisi indiriminden yararlanmakta ve taşıt alım vergisinden muaf tutulmaktadır, ortopedik engellilere otomobil tipi araç alımlarında engel durumuna göre aracı hareket ettirici düzenek yer alan (modifiyeli) kullanıma uygun hale getirilmiş araçlardan Özel Tüketim Vergisi alınmaz.*

*Ortaöğretimde, işitme engelli öğrenciler meslek liselerine sınavsız yerleştirilebilmektedir. Yüksek eğitim kurumuna girmeye hak kazanan öğrenciler, valilik bünyesindeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndan Başbakanlık Bursu ve yardımcı ders araç gereçlerin temini konusunda destek alabilir. Kredi ve Yurtlar Kurumu, %40 ve üzerinde engelli olduğunu belgeleyen öğrencilere öncelik tanır ve harç üzerinden %50 indirim yapar. Halk Eğitim Merkezlerinde çeşitli mesleki eğitim programı alan ve %40 ve üzeri engellilerden, herhangi bir ücret alınmaz.*

*Devlet Tiyatroları, engellilerden ücret talep etmez. Ayrıca engelli tiyatrosu, Kültür Bakanlığında maddi destek almaktadır. Özel tiyatro ve sinemalarda da engelliler için indirim uygulanmaktadır.*

*31 Ağustos 2013 tarih ve 28751 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "2013-2014 Eğitim-Öğretim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları Ve Öğrenim Ücretlerinin Tespitine Dair" Bakanlar Kurulu Kararında "Yükseköğretim programlarına kayıt veya kayıt yenileme sırasında 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve 14/1/2012 tarihli ve 28173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Engellilik Ölçütü, Sınıflandırması ve Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik uyarınca engelli olduğuna dair raporu ilgili yükseköğretim kurumuna sunan öğrencilerin ödemesi gereken öğrenim ücreti tutarlarından, engellilik oranı kadar indirim yapılır.*

*Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi için, Anadolu Üniversitesi Senatosu karar gereğince engelli oranı %40 ve daha fazla olan öğrenciler bu durumlarını engelli olduğuna dair "Sağlık Kurulu Raporu" ile belgelendirmek kaydıyla "Öğretim Gideri"ni ödemeyeceklerdir.*

*Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi için, kayıt yaptıran öğrencilerden Atatürk Üniversitesi Yönetim Kurulu karar gereğince özür lülük oranı % 40 ve daha fazla olan öğrencilerden "Açık öğretim Materyal Ücreti" alınmayacaktır.*

*Özel iletişim vergileri ilgili kanunun maddesi gereği engellilerden talep edilmez bu sayede özel hizmet veren firmalar %50 ye varan indirimler yapabilmektedirler. Türk Telekom, sabit telefonlar için %40 ve üzeri*



engelliler için indirimli Sosyal Tarife Paketi uygulamaktadır. Cep telefonu operatör şirketleri de %40 ve üzeri engelliler için indirimler uygulamaktadır. Sabit internet hatları için de engellilere indirim uygulanmaktadır.

## 1.2. İstihdam İle İlgili Engelli Hakları

Engelliler için yapılan E-KPSS sınavı, 3 Ekim 2011 tarihli resmi gazetede yayımlanan yönetmelik gereği tüm kamu ve kamu kuruluşları özürlü memur alımlarını ÖMSS (Özürlü Memur Seçme Sınavı ) ve lise mezunu olmamış adaylar için kura sistemi ile yapılacak atamalar 2014 yılından değiştirilmiştir. Bu sistemin getirdiği yenilikler:

- Sınav iki yılda bir yapılacak ve sınavın geçerlilik süresi iki yıl olacak
- Engelliler için yaş sınırlaması olmayacak
- Engellinin alacağı puanla, atama öncesi kurumun belirleyeceği 5 kişiden oluşan bir atama onay komisyonu ile engellinin başvurduğu pozisyona engel durumunun uygun olup olmadığı değerlendirildikten sonra atama onayı olumlu/olumsuz bir şekilde neticelendirilecektir.

4857 Sayılı İş Kanununun 30.maddesine göre, İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü(engelli), kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü(engelli) ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun olup işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Kontenjan dahilinde özürlü(engelli) çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır.

Kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır.

4857 Sayılı İş Kanununun 30.maddesindeki özürlü(engelli) çalıştırma zorunluluğuna uymayan işverenler, çalıştırmadığı her özürlü(engelli) için aylık 1832 TL (2013) ve geri dönük üç yıl hesaplanacak şekilde idari para cezası verilir. Kamu kurumları bu cezadan muaf tutulamaz.

Özel sektör ve kamuda çalışan engellilere vergi indirimleri söz konusudur. 2013 yılı için uygulanan vergi indirimleri, özel sektör çalışanlarından %80

ve üzeri engelli için 800TL, %60 üzeri için 400TL, %40 üzeri için 190TL şeklindedir.

Kendi işini kurmak isteyen engellilere geri ödemesiz kredi imkanı sağlanmaktadır. Girişimcilik eğitim programından sertifika almış veya iş kuracağı alanda mesleki eğitim sertifikasına sahip engellilerden kendi işini kurmak isteyenlerin hazırlayacakları projede, Komisyon değerlendirmesi sonrasında aşağıdaki maliyetler uygun bulunabilecektir (İşkur, 2014):

a) Kuruluş işlemleri desteği: İşyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar gibi masraflar için en fazla 2.000 TL.

b) İşletme gideri desteği: Kurulan işletmeye 12 ay boyunca fatura karşılığı olmak üzere işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma) en fazla % 60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 4.000 TL.

c) Kuruluş desteği: İşletmenin kuruluşundan itibaren 12 ay boyunca fatura karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, sarf malzemesi, ofis malzemesi gibi maliyetler için en fazla 20.000 TL.

Hazırlanacak proje belgeleri arasında, teklif sahibinin kendisine ait veya başka kişi veya kurumlardan aldığı maddi ve gayri maddi desteklere ilişkin bilgi ve belgelere de yer verilmesi gereklidir.

Destek verilen proje kapsamında kurulan işletmenin kuruluş tarihinden itibaren en az 2 yıl fiili olarak faaliyetine devam etmesi şart olup aksi durumun tespiti halinde kuruluş desteği olarak yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınacaktır.

Çalışabilir durumda ona engellinin fiziki ve fizyolojik niteliklerine bağlı olarak verilen sağlık raporundaki iş yapabilir % oranına karşılık engellinin fiziki iş yapabilme kapasitesinin yanı sıra fizyolojik yeterliliği oranında malulen erken emekli olabilmesi sağlanmaktadır. Normal insanlarda sağlıklı biri 25 yıllık işgünü sigorta primi yatırırken engellinin durumuna bağlı olarak en erken 15 yılda malulen emekli olabilmesi söz konusu olmaktadır. Yanlış ödemiş olduğu prim hesabına göre aldığı emekli maaşı çalışırken aldığı primin %60 oranındadır. Hiç çalışmamış, çalışamaz durumdaki engellilere bağlanılan malullük maaşı hakkı, Resmî Gazete 'ye göre 200 TL cüzi bir miktardadır.

## 2. ENGELLİ İSTİHDAMI

### 2.1.ENGELLİ İSTİHDAMINDA UYGULANAN YÖNTEMLER

*Engelli; doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve koruma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden, tüm vücut fonksiyon kaybının en az %40 olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenen kişidir (İşkur, 2011).*

*Engelli insanlar fiziksel mekân kullanımlarında erişebilirlik açısından kısıtlamalar ile karşılaşmaktadır. Bu fiziki kısıtlamalar nedeniyle de eğitim ve çalışma hayatına katılımları oldukça güçleşmektedir. Eğitim alamayan engelli birey ise çalışma olanaklarından da mahrum kalmaktadır. Bu saptamalar, kentsel mekânların, engellilerin de kolaylıkla erişebileceği şekilde planlanması gibi bir zorunluluğu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra, engellilerin yaşamlarını kolaylaştıracak ve çalışma hayatına katılımlarını artıracak yeni çözümlerin ve önerilerin üretilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, bilişim teknolojileri ve internetin, engelli kişilere, farklı aktivitelere katılabilme adına sağladığı açılımlar dikkate değerdir (Meşhur Alkan, 2011).*

*Engellilerin istihdam edilme gerekliliği ve bu gerekliliğin yansması olarak, onların nasıl ve ne şekilde istihdam edilebileceklerine yönelik yapılan yoğun tartışmalar farklı engelli istihdam yöntemleri doğurmuştur. Yapılan literatür incelemesi, konuyla ilgili olarak yedi temel yöntem olduğunu göstermektedir (Öz ve Orhan ,2013):*

- *Kota Sistemi*
- *Korumalı İşyerleri*
- *Kişisel Çalışma Yöntemi*
- *İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı*
- *Evde Çalışma*
- *Kooperatif Çalışma Yöntemi*
- *Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam*

*Kota sistemi, engellilerin iş piyasalarına girmelerinde en kolay ve en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Bu yöntem istihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda engelli çalıştırmalarının mecburî kılması*

esasına dayanmaktadır. Çalıştırılacak engelli sayısı veya oranı, kotayı uygulayan her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etmektedir. Örneğin ülkemizde 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektörü işyerlerinde ise %4 engelli istihdamı zorunludur (Öz ve Orhan, 2013).

Ülkemizde mevzuatla ilgili düzenlemelerin var olmasına rağmen uygulama olarak işgücü piyasasına katılması en zor engelli grubu olan zihinsel, ruhsal ve duygusal engelliler için kısıtlı olarak çalışmalar İŞKUR tarafından başlatılmıştır. Bu iş yerlerini diğerlerinden ayıran en önemli özellik engelli bireylerin çalışmaları için özel koşulların sağlanmış olmasıdır (Gökmen, 2013). Bu durum bu tip işyerlerinin kurulması için fazladan maliyet gerektirmektedir. Bu tür işyerlerinin bir diğer amacı ise, bu engelli gruplarının bir adım öteye, normal iş piyasalarına geçişini sağlamaktır (Öz ve Orhan, 2013).

26 Kasım 2013 tarihli “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe” göre en az sekiz engelli bireyin çalıştığı işyerinin işvereni, korumalı işyeri statüsünün kazanılması için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuruda bulunur. Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (Md.4).

Esnek bir işgücü piyasasında, özellikle engelli bireyler savunmasız bir grup olup, serbest piyasada iş bulmakta büyük zorluklar yaşamaktalar, bu durumda, korumalı işyerleri iş arayan engellilere daha fazla pozisyonlar sunmak suretiyle yardımcı olabilmektedir (Visier, 1998).

Korumalı İşyerleri yönteminin avantajı, kota sistemi dışında kalan orta ve ağır derecede engellilere iş imkanı sağlaması ve onları işgücü piyasasına dahil etmesidir. Ayrıca çalışanların çoğunluğunun engelli olması diğer çalışanlarla yaşanacak uyum problemlerini en aza indirgeyecektir. Fakat çalışanların tamamının engelli olması, engellilerin sosyalleşmesi açısından olumsuz bir durum söz konusudur.

Kişisel Çalışma Yöntemi, Esnek çalışma saatlerinden dolayı çekici istihdam yöntemlerinden biridir. Engellilerin işlerini kurup çalışmaları esasına dayanmaktadır. Ancak yöntem günümüz koşullarında önemli sınırlılıklarla karşılaşmaktadır. Kişisel çalışma yöntemi dediğimiz, engellilerin işlerini kurup çalışmaları, hatta başkalarına istihdam oluşturmaları son derece sınırlıdır. Bu yöntemde engelli kişi, kendisinin ve çevresinin imkânları ile iş kurma yoluna gitmektedir (Öz ve Orhan, 2013). Bu yöntemin

uygulanmasında devletin engelliler için girişimcilik ve mesleki eğitimi artırması gerektiğinden Türkiye’de uygulanmayan bir yöntemdir.

*İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı*, bu şekilde engelli çalıştıran işverenlerin ise bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürülü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin %50’si Hazinece karşılanmaktadır. İşverenin bu haktan yararlanabilmesi için, bu durum, işverenin başvurusu üzerine Kurumca belgelenmektedir (İşkur, 2011). Engellilerin bu şekilde istihdam edilmesi sosyalleşme açısından önemli olmakla birlikte uyum sağlama noktasında sıkıntılar yaşaması muhtemeldir.

*Evde Çalışma*, esnek çalışmanın gündeme geldiği, bilgisayar teknolojilerinin geliştiği günümüzde başvurulan yöntemlerden biridir. Sürekli değişen ve çeşitlenen talep, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bunların kullanılışı, bilgisayarın organizasyonlardaki etkili kullanımı ve uygunluğu, şiddetli rekabet olguları esnek çalışma türlerinden birisi olan evde çalışmanın gelişmesine etken olmuştur (Drucker,1993).

*Bilişim teknolojileri engellilerin evlerinde yapabilecekleri pek çok iş alanı yaratmaktadır. Bu sayede engelliler evlerinden, muhasebe kaydı tutabilir, internet üzerinden aracılık işlemi, pazarlama hatta avukatlık, danışmanlık gibi pek çok faaliyeti yapabilirler* (Öz ve Orhan, 2013).

*Kooperatif Çalışma Yöntemi*, engellilerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkânları oluşturmalarını amaçlayan bir yöntemdir. İşbirliğine dayanan bu yöntem ile engelliler üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak buldukları sektörde de faaliyet gösterebileceklerdir (Öz ve Orhan, 2013).

*Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam*, seçilmiş olan bazı işlerde sadece engellilerin istihdam edilmesi temeline dayanmaktadır. Bu yöntemin en zayıf noktası engellilerin mesleki hareketliliği kısıtlayıcı bir risk barındırmasıdır (Öz ve Orhan, 2013). Başka bir deyişle engellilerin sosyalleşmesi, toplumla barışık yaşamasının önünde engel oluşturmaktadır.

### **3. ENGELLİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÖRNEĞİ**

#### **3.1.Araştırmanın Amacı**

*Engelli vatandaşların, kendilerine yasal olarak verilen haklardan haberdar olup olmadıklarının tespit edilmesi ve sonuçların irdelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın konusuna ilişkin Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kayıtlı iş arayan engellilerden bir örneklemeden yola*

çıkarak, mülakat yöntemiyle veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Nihai olarak elde edilen bu verilerle iş arayan engellilerin engelli hakları ile ilgili bilgi düzeyleri incelenmiş ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Engellilik olumsuz sosyal ve ekonomik sonuçlar doğurabilmekte ve çalışma yaşında olan nüfusun iş hayatına katılma fırsatlarını sınırlamaktadır. İşgücü piyasasından sağlık nedenleriyle dışlanma topluma büyük maliyetler yüklemektedir. Bu ayırım, engelli birey için olduğu kadar, onunla birlikte bu sorunlarla birebir yüzleşen ailesi için de önemli bir sorun olmaktadır. İş gücü piyasasına katılım; bireyin günlük yaşamı, geliri ve ekonomik standartları, topluma katılımı ve kendi kimliği ile bağlantılı problemlerin ortadan kalkmasını sağlamaktadır (Burström, 2010).

Bina düzenlemelerinin ve mimari uygulamaların engelli insanları dışladığı, kent mekânlarının sanki engellilerin hiç bir yere gidememesi için tasarlandığı belirtilmektedir (Kitchin,1998: 346). Bu durum engellileri evlerine hapsedilmesine neden olmaktadır.

### 3.2. Bulgular

Örnekleme grubunun tanımlayıcı özellikleri, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, engellilik türü ve oranı incelenmiştir. 20 kişi ile mülakat yapılmıştır. 20 kişinin 8'i şuan bir işte çalışmayan 12'si hâlihazırda bir işte çalışmaktadır. Çalışanların 3'ü bayan 9'u erkek, çalışmayanların ise 4'ü bayan 4'ü erkektir. Eğitim durumlarına bakıldığında çalışanlardan ilköğretim 1, Ortaöğretim 5, Önlisans 2 ve Lisans 4 kişidir. Çalışmayanlar ise 5 İlköğretim ve 3 Ortaöğretim şeklindedir. Bu bulgu engellilerin iş bulabilmesinin eğitim durumuna bağlı olduğunu göstermektedir. Yaş olarak çalışanlar 29-37 aralığında iken çalışmayanlar ise 29-35 yaş aralığında, çalışmayanlarda 3 kişi 34 yaşına sahipken çalışanlarda ise 3 kişi 35 yaşındadır. Engellilik türü incelendiğinde çalışan ve çalışmayanlarda ortopedik engelliler çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışmayanlarda diğer engellilik türleri sinir sistemi ve işitme iken çalışanlarda ise diğer engellilik türleri sinir sistemi, iç hastalıklar ve zihinsel engellik şeklindedir. Engellilik oranlarına bakıldığında ise çalışanların engellilik oranları %40'ta yoğunlaşırken, çalışmayanların engellilik oranları ise ortalama %50-%60 arasındadır. Çalışanların engellilik oranlarına bakıldığında özel sektör işverenlerinin "sağlam" engelli çalıştırmak istediği gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Nitekim birçok engelli bu durumu mülakatta dile getirmiştir.

Engellilerin devletin sağladığı ayrıcalıklardan haberdar olup olmadıklarına yönelik soruya birçoğu kısmen veya yeterince bilgimiz yok tarzında cevap verdikleri görülmüştür.

*İstihdam haklarınız sorusuna ise engelli çalışma zorunluluğu, ağır işlerde çalıştırılmama, Özürlü Memur Seçme Sınavı veya Engelli KPSS sınavı, vergi indirimleri ve erken emeklilik cevapları verilmiştir.*

*İlgilenilen haklar sorusuna ise ÖMSS, vergi indirimi, erken emeklilik, ağır işlerde çalıştırılmama cevapları verilmiştir.*

*Önerileriniz sorusuna ise bilgilendirmenin artması, engellilerin çalıştırılmasının denetlenmesi, vergi indirimi ve erken emeklilik için yeniden rapor istenmemesinin gerektiği mevcut rapor kabul olması gerektiği şeklinde cevaplar verilmiştir.*

*Yaşanan zorluklarla ilgili olarak ise ulaşımda karşılaşılan sıkıntılar, işverenlerin alguları, engellilere güvenilmediği, uygun işlerin verilmediği, “sağlam engelli” arandığı, devlet kontenjanlarının yetersiz olduğu, sınav sorularının zor olduğu gibi cevaplar verilmiştir.*

## SONUÇ

*Engellilerin haklarından yeterince haberdar olmadıkları, yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve bu durumun eğitim seviyesine bağlı olduğu söz konusudur. Ağır şartlarda çalıştırıldıkları, iş yapabilirlik noktasında güvenilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca engelli çalışanların çalışma şartlarının uygunluğunun denetlenmediği de söz konusudur. Haklar konusunda bilgilendirmenin artırılması, kamu spotlarının ulusal televizyonlarda sadece aralık ve mayıs aylarında değil her dönem eşit oranda yayınlanması ve engellilerle alakalı olarak empati oluşturma değil bilgilendirme de içermeli, herkesin bir engelli adayı olduğu vurgulanmalı engellilerin sosyal hayatın içine katılmasının sağlanması toplumdaki her ferdin görevi olmalıdır.*

## KAYNAKÇA

*Burström, B. (2010). Disability and Employment: The Importance of the Diagnosis. European Journal of Public Health, 20(4), 369-373.*

*Baran, N. (2003). İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.*

*Drucker, Peter F. (1993) Gelecek İçin Yönetim: 1990'lar ve Sonrası, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.*

- Gökmen, Hüseyin (2013). **Korumalı İşyerleri ve İstihdam**, *İstihdamda 3İ, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, sy.9, s.56-57, Ankara.
- İşkur (2011). **İş ve Meslek Danışmanlığı – Dezavantajlı Gruplara Yönelik Danışmanlık**, *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, s.520-526, Ankara.
- İşkur (2014), **Engelli Genelgesi ve Engelli Başvuru Rehberi**, *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, Ankara
- Kitchin, R. , Shirlow, P. ve Shuttleworth, I. (1998). **On the margins: disabled people's experience of employment in Donegal, West Ireland**. *Disability and Society*, 13 (5), 785-806.
- Meşhur Alkan, Filiz H. (2011). **Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama**, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2011,11(22):72-118, Antalya.
- Öz, Cihan ve Serdar Orhan(2013). **Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine**, *İstihdamda 3İ, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, sy.9, s.52-55, Ankara.
- TÜİK, (2014). **Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması**, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim tarihi: 19.05.2014)
- Visier, Laurent , **Sheltered Employment For Persons With Disabilities**, *International Labour Review*, Vol. 137 (1998) , No. 3
- 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı **İş Kanunu**  
([www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0))
- 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı **Engelliler Hakkında Kanun**  
([www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf))
- 26.11.2013 tarihli **Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik**  
(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131126-6.htm>)
- 07.02.2014 tarihli **Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı Ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik**  
(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>)



## YETİŞKİN ENGELLİ BİREYLERE MESLEKİ EĞİTİMDE BİR ÖRNEK:

### Hayatın Tatları–Aşçı Çırağı Mesleki Eğitim Projesi\*

Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR - Arş. Gör. Fidan Güneş GÜRGÖR – Arş.  
Gör. Özgül ALDEMİR

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü

Ülkemizde son yıllarda günden güne artan işsizlik konusunda ve özellikle engelli vatandaşlarımızın iş bulmalarında sıkıntılar oluşmaktadır. Engel grupları içinde özellikle zihinsel engelli bireylerin akademik olarak akranlarından geri olmaları, bu bireylerin yüksek standarda sahip işlerde çalışmalarını engellemektedir. Kendi içlerindeki gelişimleri göz önünde bulundurularak zihin engelli bireylerin bağımsız yaşam becerilerini artıracak işlerde çalışmaları yaşam standartlarını yükselteceğinden; daha basit beceriler içeren ama onları hayata bağlayan ve ilerleyen zamanlarda da kişisel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar gelir elde etme imkânı bulmalarının sağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda bakıldığında da zihin engelli bireylerin basit beceriler içeren işlerde çalıştırılmalarının istihdama katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Zihinsel engelli bireylerin yaşadıkları en büyük sıkıntı; yeterli eğitim ve destek olmadığından çalışma yaşamında yer alamamalarıdır. İstihdam konusunda yaşadıkları sıkıntılar, bireylerin topluma dâhil olamamalarına sebep olmaktadır. Bu anlamda düşünülecek olursa birey hem kendi ihtiyaçlarını, hem de ailelerini kaybettikten sonra bağımsız yaşam becerisine ihtiyaç duydukları zamanlarda ki ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Bu ve buna benzer sorunlardan dolayı da kendilerini geliştirecek ortamlar bulamadıklarından içlerinde var olan becerilerin gün ışığına çıkması ya tesadüf sonucu olmakta ya da hiç kendilerini gösterememektedir. Tüm bunların sonunda da zihinsel engelli bireyler hem bağımsız yaşama becerilerini geliştirememekte hem de meslek edinmede sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı zihinsel engelli bireylerin topluma entegre edilmesi diğer engel gruplarına göre biraz fazla önem taşımaktadır.

### **Katılımcılar**

Bu çalışmanın katılımcılarını, Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'ne ait olan Gökkuşluğu Cafe 1, Gökkuşluğu Cafe 2 Mesleki Eğitim Programı'na aşçı çırağı becerilerinin öğretimi kapsamında hiçbir eğitim sürecine dâhil olmamış olan zihinsel yetersizliğe sahip yetişkinler oluşturacaktır. Katılımcıların belirlenmesi sürecinde; öz bakım becerileri, temel iletişim becerileri, motor becerileri, problem davranışın olmaması, temel dikkat

*becerileri ön koşul beceriler olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların ön koşul becerilerine ilişkin düzeyleri katılımcıların aileleriyle yapılan görüşmeler ve araştırmacılar tarafından yapılan genel değerlendirmeler sonucunda belirlenecektir.*

### **Projenin Konusu**

*Toplumumuzda engelli bireylerin özellikle zihinsel engelli bireylerin iş hayatına katılması, engellerinin getirdiği eksikliklerden dolayı kısıtlanmaktadır. Engelli bireylerin iş hayatına kalifiye olarak hazırlanması kurum ve kuruluşların öncelikli amaçları olmalıdır. Bu bağlamda kurumlar engelli bireylerin yetiştirilmesi hususunda öncelik ve özen göstermelidir.*

*Zihinsel engelli bireylerin yaşadıkları sıkıntılardan bir tanesi de; bağımsız yaşam becerilerini geliştiremedikleri için toplumsal yaşama dâhil olamama ve dolayısıyla meslek edinmede yaşanan problemlerdir. Zihinsel engelli bireylerin bağımsız yaşam kalitesini yükselteceğine ve istihdam sıkıntısını çözeceğine inanarak aşçı çırağı eğitimi kursu verilmesi planlanmıştır.*

*“Hayatın tatlari” aşçı çırağı projesi kapsamında engelli bireylere; hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun olarak kendisine verilen görevleri yerine getiren üstlerinin denetiminde çalışan deneyimsiz mutfak elemanının deneyimli olması için eğitim verilmesi planlanmıştır. Kurs içinde verilen yönergeler doğrultusunda yemek yaparken gerekli olan hijyen ve pişirme kurallarını öğreneceklerdir. Bu kurs kapsamında edinecekleri becerileri çalışma hayatında uygulama imkânı bulacaklar ve ekonomiye katkıda bulunmaları sağlanmış olacaktır. Kursun; zihinsel engellilerden olmak üzere on iki kişilik bir gruba; hafta içi pazartesi, salı, çarşamba, perşembe, cuma günleri, günde beşer saat yapılması planlanmıştır. Kurs süresince 520 saatlik eğitimin (72 saat teori, 448 saat uygulamalı )21hafta (104 gün) uygulamalı yapılması planlanmıştır. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri tarafından hazırlanan eğitim programı ve çalışma programı uygulanacaktır.*

### **Kazandırılacak Olan Yeterlikler**

*Sosyal hayatta sağlıklı ve etkili iletişim kurmak ve sürdürmek, iş hayatında sağlıklı ve etkili iletişim kurmak ve sürdürmek, iletişim kurallarını kullanabilmek, mesleği ile ilgili gelişmeleri izlemek ve kendini kişisel olarak sürekli geliştirmek, kişisel gelişim, çevreye karşı duyarlı olmak ve çevreyi korumak, meslek etiği gereklerine uymak, iş yerinde plan, program ve iş organizasyonu yapmak, işçi sağlığı mevzuatına uymak ve iş güvenliği önlemlerini almak, temel düzeyde araştırma yapmaktır.*

### **Kazandırılacak Beceriler**

*Kişisel bakım yapmak, iş için hazırlık yapmak, hijyen ve sanitasyon kurallarını uygulamak, kritik kontrol noktalarını belirlemek, bulaşık yıkamak ve çöp atmak, bulaşık yıkama ve çöp atımı, besin öğelerinin kaynaklarını seçmek, besin öğeleri, besin gruplarından günlük porsiyon miktarlarını tespit etmek, sebzeleri, uluslararası şekillerde doğrayarak pişirmeye hazırlamak, sebzeleri pişirmeye hazırlamak, sebze garnitürleri hazırlamak, fond hazırlamak, çorbaları pişirmek, yumurtadan yiyecekler hazırlamak, basit tatlılar yapmaktır.*

### **İstihdam Alanları**

*Mesleğin gerektirdiği yeterlikleri kazanan bireyler Yiyecek İçecek Hizmetleri alanında; konaklama işletmelerinin yiyecek içecek ünitelerinde, kurum mutfaklarında, kafeterya ve restoranlarda, yemek fabrikalarında, ulaşım araçlarının yiyecek içecek üretim ünitelerinde vb. yerlerde çalışabilirler.*

### **Kaynakça**

*Hayatın Tatları Projesi. (2014). Eskişehir.*

*[http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/yiyecek\\_icecek\\_hizmetleri/asci\\_ciragi.pdf](http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/programlar/yiyecek_icecek_hizmetleri/asci_ciragi.pdf)*

*\* Eskişehir Tepebaşı Belediyesi tarafından yürütülen bu proje, İŞKUR tarafından desteklenmekte ve Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü işbirliğiyle gerçekleştirilecektir.*

# ENGELLİ İSTİHDAMININ ENGELLERİ

Çiğdem Çakır BEYHAN

Ayşegül Şirin UYGUN

İş ve Meslek Danışmanı

İş ve Meslek Danışmanı

## GİRİŞ

Dünyada engelli kavramı tanımlandığı ülkelere ve kuruluşlara göre farklılık göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO) yapılan tanım engelliliğe farklı açılardan yaklaşmakta; “noksanlık, özürlülük ve maluliyet olarak yaptığı tanımlarda genel olarak bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerden belirli bir oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gereklerine uyamama” olarak tanımlanmaktadır [1]. Amerika Birleşik Devletleri Engelliler Yasası engellilik tanımı “bireyin bir ya da birden fazla ana yaşamsal aktivitesini sınırlayan fiziksel veya zihinsel bozukluk” şeklindedir [2]. Engel-Özür; bireyin yaşamı süresince farklı durumlar karşısında, yaş, cinsiyet, cinsel, fiziksel, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak toplumda üstlenmesi gereken görevleri yetersizlik nedeni ile yapamamasıdır. Kısaca; bireyin belli zamanlarda, belli bir durumda yapılması gerekeni yetersizlik yüzünden yapamamasıdır [3]. Araştırmalar, dünya nüfusunun yaklaşık %10'unu engellilerin oluşturduğunu göstermektedir. Bu sayının gelişmiş ülkelerde ortalamanın altına indiği, az gelişmiş ülkelerde ise üzerine çıktığı tahmin edilmektedir [4].

## 1.ÜLKEMİZDE ENGELLİLİK

Türkiye’de ise 5378 sayılı engelliler kanunu gereği engelli: “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmaktadır [5]. Araştırmalar ülkemizde yaşayan engelli nüfusun yaklaşık dokuz milyon olduğunu göstermektedir. Bu sayı; erkeklerde %11, kadınlarda %13.45’lik dağılım ile ülke nüfusunun 12.29’unun engelli olarak yaşamına devam ettiği gerçeğini gündeme getirmektedir [4]. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin oranı % 2,58 iken kronik hastalığı olanların oranı % 9,70 tir[6].

## 2.ENGELLİ İSTİHDAMI

Ülkemizde yedi milyondan fazla insan herhangi bir tür engellilik ile yaşamakta, bu insanların büyük bir kısmında hayatlarını devam ettirme konusunda kayda değer zorluklar yaşamaktadır. Sayısı giderek artan

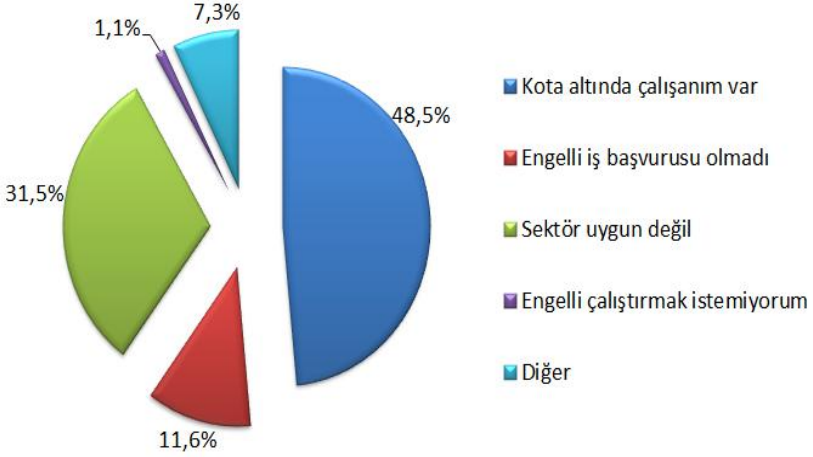
bulgular, engelli insanların genel nüfusa göre daha düşük kalitede sağlık seviyesinde yaşadığını göstermektedir. Gruba ve ortama bağlı bir şekilde, önlenmesi mümkün olan ikincil sorunlar, komorbiditeler ve yaşla ilgili sorunlar karşısında engelli insanlar daha korumasız durumdadır. Bazı çalışmalar engelli insanlarda sigara kullanma, kötü beslenme ve fiziksel hareketsizlik gibi riskli davranış oranlarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Yardımcı aletler de dahil olmak üzere rehabilitasyon hizmetlerine duyulan ihtiyacın karşılanmaması engelli insanların genel sağlık durumunun bozulması, hareket imkanlarının sınırlanması, toplumsal hayata katılımların kısıtlanması ve düşen hayat kalitesi gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Dolayısıyla kronik hastalık ve engellilik durumu olumsuz sosyal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Engelli bireylerin önemli bir bölümü gerekli destekler sağlandığında ve ayrımcılık ile kurumsal olarak mücadele edildiğinde işgücü piyasasında rahat ve etkin bir biçimde çalışabilmektedir. Çalışma hayatına katılım engelli bireyler için bir toplumsal katılım aracıdır. Öte yandan engelli bireylerin çalışma hayatından dışlanmasının hem toplumsal hem de iktisadi maliyeti yüksektir[7]. İktisadi maliyetin ülkelerin gayrisafı yurtiçi hasıllarının % 3-7'si civarında olduğu belirtilmektedir[8]. Engelli bireylerin yetkinliklerine uygun şekilde istihdamlarının sağlanması, yaşam koşullarını olumlu yönde etkileyeceği gibi, ülke ekonomisine de fayda sağlayacaktır.

Türkiye'de toplam nüfus içinde engelli nüfusun oranı yüksektir. İşgücü piyasası koşullarında bu yüksek oran engellilerin ücret karşılığı istihdamının önemini artırmaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruptan birisi olan engellilerin istihdamı; topluma uyum sağlamaları ve engelli işgücü işsizliğinin sosyal maliyetinin yüksek oluşu açısından da önem taşımaktadır[9]. Ülkemiz de yaşanan engelli istihdam sıkıntısı, 4857 sayılı iş kanunu gereği (Madde 30) İşverenler, **elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları** özel sektör işyerlerinde **yüzde üç özürlü**, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler, kontenjan fazlasında istihdamın sağlanması durumunda fazla istihdam edilen engellilerin sigorta primlerinin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı hazine tarafından karşılanması ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda bu Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü için çalıştırmadığı her ay baz alınarak bin dokuz yüz üç lira para cezası verilir (Madde 101). (Toplanan bu idari para cezaları engellilerin mesleki eğitimi için düzenlenen İŞKUR un açtığı kursların finansmanında da kullanılmaktadır.)

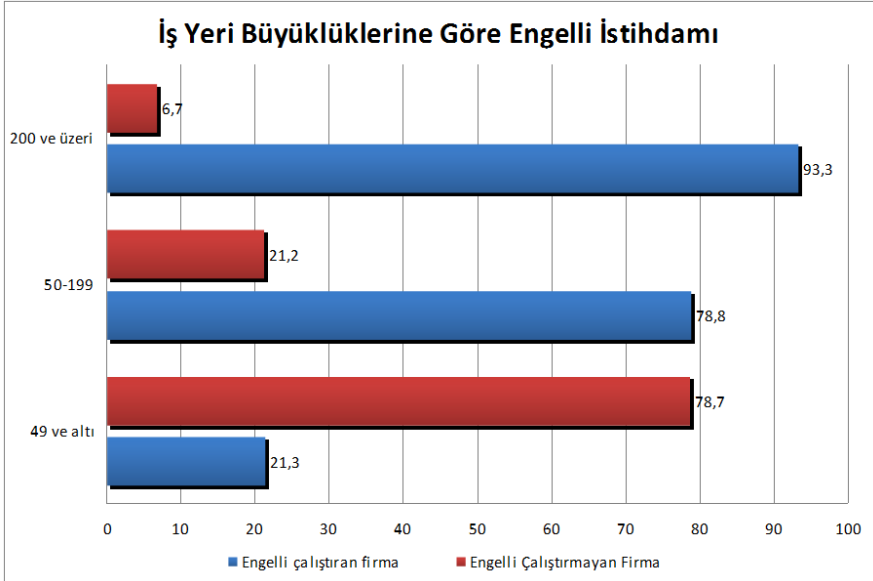
## **2.1 Kritik sayı 49**

Çalışan sayısı 49 olan işletmelerde yasal olarak engelli çalıştırma zorunluluğu yoktur. Engelli çalışanı bulunmayan işyerlerinin engelli

## Engelli Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gerekçeleri



Şekil 1: Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, Aralık 2011, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü



Şekil 2: Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, Aralık 2011, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

çalıştırmama gerekçelerine bakıldığında kota altında çalışan sayısına sahip olmanın en önemli gerekçe olduğu görülüyor (Şekil 1). Yani, İş Kanunu'ndan yola çıkarak 49 veya daha az çalışana sahip olan işletmelerin engelli istihdam etmek için fazla bir isteğe sahip olmayacağını söyleyebiliriz[10].

Şekil 2 deki grafikte görüldüğü gibi 49 ve daha az çalışana sahip olan işletmelerin sadece %21,3'ü engelli istihdam ediyor. %78,7'si ise engelli istihdam etmiyor. Buna karşılık, çalışan sayısı 50 olduğunda engelli istihdam oranı %78,8'e çıkıyor, engelli istihdam etmeyenlerin oranı ise %21,2'e düşüyor. Engelli istihdamına bakıldığında 49 ve 50 çalışana sahip işletmeler arasındaki fark çok büyük. Bu da Şekil 1 de ifade edilen durumu teyit etmektedir.

Durumu rakamlarla daha da netleştirirsek , ülkemizde 2011 yılı sonu itibariyle 1,436,000 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerde, Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanına kayıtlı olarak çalışanların toplamı ise 11, 031,000 kişidir. Kayıtlı olan firmaların yüzde 98'inde firma başına 49 veya daha az kişi çalışmaktadır. Toplam çalışanlarımızın yüzde 65'i bu tür işletmeler tarafından istihdam edilmektedir[11]. Yani Engellilere istihdam sağlamayı amaçlayan yasa, firmaların %98'ine engelli istihdamı zorunluluğu getirmiyor. Başka bir deyişle, yasa, işgücünün %65'ini istihdam eden 1-49 çalışanı olan firmalara engelli istihdam etme zorunluluğu getiremiyor. Üstelik 49 veya daha az çalışana sahip firmalar bir veya birkaç işçi daha istihdam etmeyerek 50 çalışana ulaşmıyorlar bu durumda engelli istihdam etmek zorunda kalmıyorlar. Bu konuda çözüm olabilecek bazı önerilere sonuç kısmında değineceğiz.

## **2.2 İşverenler neden engelli istihdam etmek istemiyor?**

İşverenlerin engelli istihdam etmeme ile ilgili gerekçelerine baktığımızda farklı bir tablo ile karşılaşmıyoruz (Tablo 1). Yapılan ankete göre, işverenlerin engelli istihdam etmemelerinin temel sebebi, işe uygun veya vasıflı engelli bulamamaları. Tabloda ilk üç sıradaki gerekçelerin tamamı bunu söylüyor. Ankete katılan işverenlerin 61,8'i işe uygun veya eğitilmiş engelli bulamamaktan şikâyetçi.

<b>Sorun alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
İşe uygun/sektöre uygun özürlü bulamıyoruz	175	31.6%
Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye özürlü bulamıyoruz	106	19.2%
İŞKUR işe uygun özürlü aday göndermiyor	61	11.0%
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	7.4%
Özürlü çalışan bulamıyoruz	30	5.4%
İş beğenmiyorlar	24	4.3%
Uyum/ iletişim sorunları yaşıyorlar	20	3.6%
Nazlı/ kaprisli/agresif oluyorlar	19	3.4%
Verimli olamıyorlar	11	2.0%
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1.3%
Taşrada şantiye bölgesinde özürlü bulamıyoruz	5	0.9%
Ulaşım sorunu oluyor	5	0.9%
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0.9%
İŞKUR'dan destek alamıyoruz	4	0.7%
İşi yavaşlatıyorlar	4	0.7%
Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0.7%
Toplumsal önyargılara maruz kalıyor	4	0.7%
Ağır özürlü olanları çalıştırıyoruz	4	0.7%
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0.7%
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0.5%

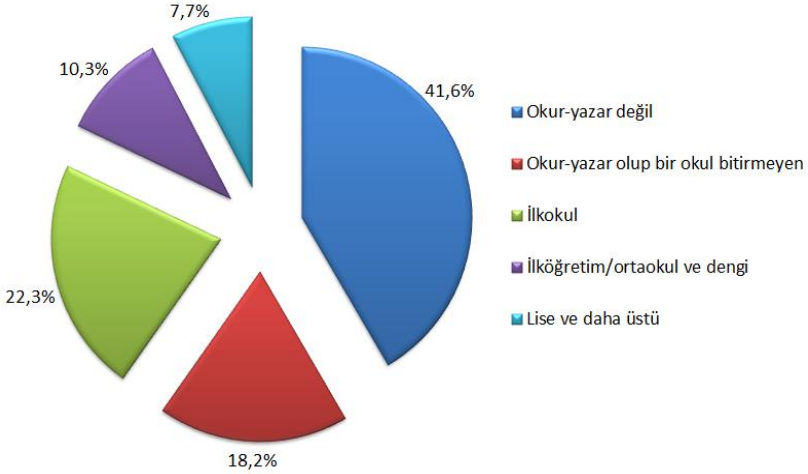
*Anket sonuçlarına baktığımızda işverenler, işe uygun engelli çalışan bulmakta güçlük çekiyorlar, ancak zorunlu oldukları için engelli istihdam ediyorlar ve bu engelli çalışanları mecburen işte tutmak zorunda kalıyorlar. Bu sebeple de engelli çalıştırmayla ilgili yükümlülükleri bir yük olarak görüyorlar. Bu yükten şikâyet ettikleri için de işgücü piyasası ile ilgili analizlerde engelli çalıştırma zorunluluğu, işgücü piyasasının esnekliğini azaltan bir düzenleme olarak görülüyor[12].*

### **3.Eğitim Düzeyi**

*Engelli bireylerin yaklaşık yarısının okuma yazma bilmemesi, işgücüne katılımlarına, işsizlik oranlarına, çalışacakları işlerin niteliğine ve çalışma koşullarına doğrudan olumsuz etki yapmaktadır. Engelli bireylerin ağırlıklı olarak “nitelik gerektirmeyen satış ve hizmet işleri” ile “büro ve müşteri hizmetleri” gibi düşük ücretli işlerde istihdam edildiği görülmektedir[13]. Aşağıdaki grafik durumu özetliyor (Şekil 3). 6 yaş ve üstü engellilerin sadece %7,7'si lise veya daha üstü bir eğitime sahip. Başka bir deyişle, engelli vatandaşlarımızın % 92,3'ü lise eğitimi bile almamış durumda. Bu verilere bakınca, engelli istihdamının artırılmasının neden sadece işverenlere engelli istihdam etme zorunluluğu getirilerek çözülemeyeceği ortaya çıkıyor[14].*



### Engellilerin Eğitim durumu [6 ve daha yukarı yaşta kişiler]



Orta vadede engelli bireylerin eğitim kazanımlarını artırmanın önemini gösteren bu tespit, kısa vadede ise mesleki rehabilitasyon ve eğitim hizmetlerinin etkin bir biçimde sunulmasının kilit önemde olduğunu göstermektedir[15].

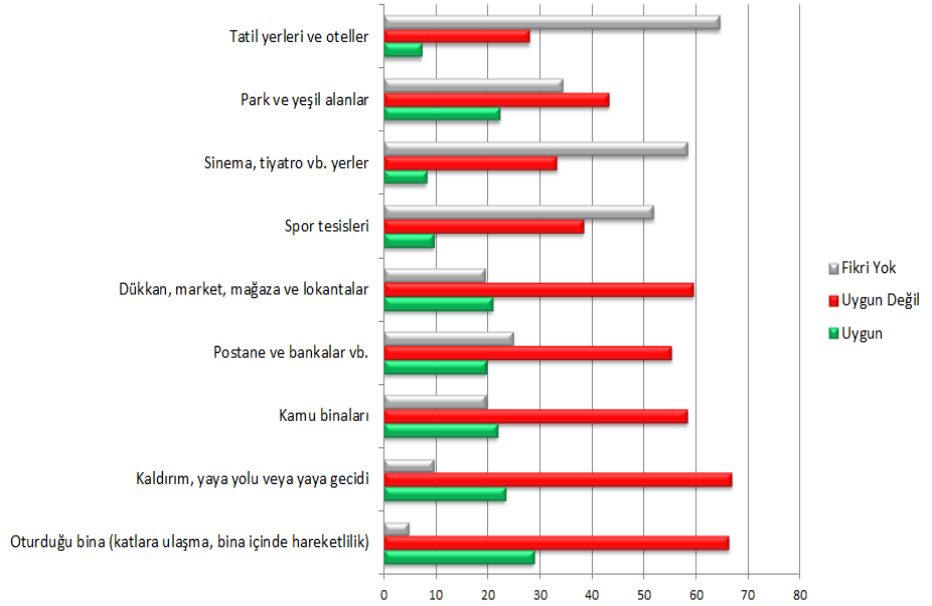
Engellilere yönelik meslek edindirme kurslarına katılan toplam engelli birey sayısı yılda en çok 4.000 civarındadır. İşe yerleştirilmeyi bekleyen engelli birey sayısı ve açık kontenjan sayıları göz önüne alındığında, bu kursların ulaştığı kitlenin hayli sınırlı kaldığı görülmektedir. Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'nda mesleki eğitim almayan engelli bireylerin % 88,4'ü sunulan mesleki eğitimlerin iş bulmalarına katkısı olmayacağını düşünmektedir[16]. Bu nedenle engellilerin katıldığı kursların etkinliklerini ölçmeye yönelik çalışmalara da ihtiyaç vardır.

Ülkemizde üniversite sınavına girip, kazanıp daha sonra da çalışma yaşamına katılan engelli sayısı çok azdır. Bunda en önemli etken, yukarıda da belirtildiği gibi engellilerin gereken eğitimi alamamalarıdır. Bir diğer önemli etken de, kentsel mekanların engellilerin kolaylıkla kullanabileceği şekilde düzenlenmemiş olmasıdır. Evinden çıktığı anda engellileri evinin bahçesinden gideceği yere kadar pek çok mimari ve kentsel engel beklemektedir. Bu olumsuz koşullarda da engellilerin eğitim alması güçleşmekte, eğitim alamayan bu kişilerin istihdam edilme şansları da azalmaktadır. Engellilere yönelik iş ilanlarının çoğu paketleme, yapıştırma, temizlik gibi niteliksiz iş ilanlarıdır, oysa engelliler içinde bir çok nitelikli eleman bulunmaktadır. Engelliler için en önemli zorluklardan bir tanesi de yöneticilerin ön yargılarıdır. Bu ön yargılar daha işe alımda devreye

girmektedir. Örneğin, eğer özgeçmişe “engelli ” yazılmış ise işveren muhtemelen engelli kadrosu var ise engelli bireyi görüşmeye davet etmektedir. Yasada belirtilen %3'lük oran sanki aşılamaz şekilde değerlendirilmektedir. Halbuki yasa işverene “en az %3” demektedir. İşyerindeki bir başka zorluk ise mimaridir. Engellilerin çalıştıkları işyerlerinin çoğu bu kişilere uygun düzenlenmemektedir. Çalıştıkları binada asansör olmayabilir ya da uygun bir tuvalet düzenlemesi yoktur. Bu konu ile ilgili olarak da yöneticiler ve işverenler daha dıyarlı davranmalıdır [17].

TÜİK, *Özürllülerin Sorun ve Beklentileri (2010)* araştırmasına baktığımızda görüyoruz ki, engellilerin perspektifinden bakıldığında, kamu binalarının, postanelerin, binaların, dükkânların, marketlerin, mağazaların ve lokantaların çoğu engelliler için uygun değil (Şekil 4). Dolayısıyla, işyerlerinin çoğunun engelliler için büyük ölçüde uygun olması ihtimali oldukça zayıf. Ama her halükarda şu bir gerçek, işverenler engelli istihdam etmek için iş yerlerini engelliler için tam anlamıyla uygun bir hale getirmek zorundalar. İşverenlerin engelli istihdam etmekten kaçınmalarının ardında işyerini engelliler için uygun hale getirmenin yaratacağı mali yük de var.

Şekil 4: Fiziksel Çevrenin Engelliler için Uygunluğu



Kaynak: TÜİK, *Özürllülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması (2010)*

Erişilebilirlik alanında atılacak adımlar, istihdam artışı için kilit önemdedir. İşyerlerinin Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme' de tanımlanan “makul uyumlulaştırma” çerçevesinde erişilebilir hale gelmesine yönelik çalışmaların birçoğunun herhangi bir maliyeti

yoktur[18].Bu uyumlulaştırma, kamu ve özel sektör ortaklığında gerçekleştirilmesi gereken orta vadeli bir sorumluluk olarak ele alınmalıdır.

#### 4.Dünyada Engelli istihdamı

Ülkelerin engelli istihdamı ve engellilere sağlanan sosyal yardımlar konusunda farklı uygulamaları vardır. Avrupa ülkelerinde I. Dünya Savaşı'nın ardından kamu ve özel sektörde engelli istihdamı için çalışmalar yapılmıştır. İngiltere, 1944 tarihli bir yasayla özürlü istihdamını zorunlu kılmıştır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra Fransa ve Avusturya'nın yanında bu çalışmalarda bulunan Almanya, 16'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde %6 oranında ağır engelli çalıştırma zorunluluğu uygulamaktadır. Çek Cumhuriyeti, engelli çalıştıran işyerleri için vergi indirimleri, ağır engelli çalıştıranlar için artan indirimler ve teşvikler uygulamaktadır [19]. ABD'nin 1990'da Engelli Amerikalılar Yasasını (ADA –Americans with Disabilities Act), İngiltere'nin ise 1995'de Engelli Ayrımcılığı Yasasını (DDA-Disability Discrimination Act) yürürlüğe soktuğu görülmektedir. Ne var ki her iki yasa da yasal maliyetler, yasa hakkında engelli ve çalışan tarafında düşük seviyede farkındalık ve devlet tarafından yetersiz finansal destek gibi nedenlerden dolayı işsiz engelli sayısını kısa vadede düşürememiştir [20]. Avrupa Komisyonu (1998) verilerine göre; engelsiz istihdam oranından ortalamada %20-30 daha düşük olan engelli istihdam oranı İngiltere'de %40 (2000), ABD'de %35 (2004) seviyesindedir [21]. Finlandiya'da engellilere; iş gücü kapasitesi en az %60 azaldığında tam sosyal yardım, %40-59 seviyesinde azalmada ise kısmi sosyal yardım sağlanmaktadır. Avustralya'da kısmi yardım söz konusu değilken, haftada en az 15 saat çalışmayacak durumda olan engellilere tam sosyal yardım sunulmaktadır [22]. Çin ise 1987 verilerine göre 57 milyon (toplam nüfusun %4.9'u), 2006 verilerine göre ise 83 milyon (toplam nüfusun %6.3'ü) engelli birey ile en geniş engelli nüfusa sahip ülkedir. Çin'de son yirmi yılda sosyo ekonomik büyüme faktörleri ve engelli istihdamı politikalarındaki iyileşmeler nedeniyle engelli istihdam oranında önemli bir artış söz konusu olmuştur. 2005 sonu itibariyle Çin'de 3.000'den fazla **engelli istihdam hizmet merkezi** faaliyete geçmiştir. Çin'de 5'er yıllık engelli planları yapılmaktadır. 9. Plan istihdamı özendirme ve sosyal yardımın yanı sıra ulusal bazda kota uygulamasını getirmiştir. 10. Plan (2001-2005) engelli eğitimi ve sosyal hizmetleri artırmayı, engelli istihdam oranını %85'e çıkartmayı ve kota sistemini güçlendirmeyi amaçlamıştır[22].

#### 4.1Bazı iyi uygulama örnekleri verecek olursak

##### Birleşik Devletler'de okuldan işe geçiş

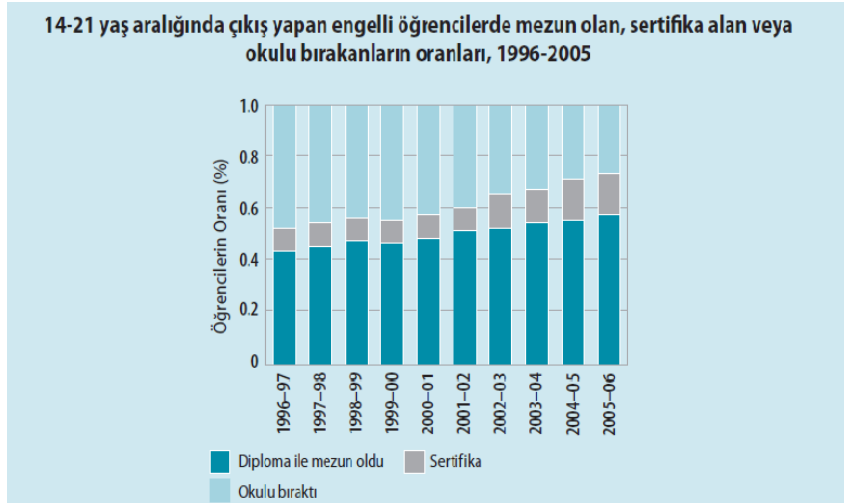
Birleşik Devletler'de engelli olduğu belgelenmiş bütün ortaöğretim öğrencileri Mesleki Rehabilitasyon Yasası'nın(Vocational Rehabilitation

Act) 504. bölümünün ve Amerikan Engelliler Yasası'nın (American Disabilities Act) koruması altındadır. Engelli öğrencilerin bir alt grubu, Engelli Bireyler Eğitim Yasası (Individuals with Disabilities Education Act – IDEA) B Bölümü'nde belirtilen niteliklere sahiptir. Engellilik durumu öğrenme yetilerini kötü şekilde etkilemeyen, yani engelsiz akranlarının ulaştığı kaynaklara ve öğrenime erişim sahibi olmalarına olanak tanıyacak basit düzenlemelerle okul yaşamını devam ettirebilecek öğrenciler, birinci kategoridedir. IDEA'nın B Bölümü kapsamına giren öğrenciler ise, “ücretsiz ve uygun kamu eğitimi” haklarını, bireyselleştirilmiş bir eğitim planı aracılığıyla kullanırlar. Bu vaka incelemesi bu tür planlarla eğitim alan öğrencileri konu almaktadır.

Uzun Erimli Ulusal Dönüşüm Çalışması 2 (NLTS2), IDEA kapsamına giren engelli öğrenciler hakkında veri toplamıştır. NLTS2, 2000 yılında özel eğitim almakta olan 13-16 yaş arasındaki 11.272 öğrenciden oluşan bir örnekleme sahip ulusal temsiliyeti olan bir araştırmanın ardından başlatıldı. Bu örneklem içerisindeki öğrencilerin %35'i, yıllık geliri 25.000 USD veya daha altında olan dargelirli hanelerde yaşamaktaydı. Dahası, bu öğrencilerin %25'i tek ebeveynli evlerde yaşıyordu. Örneklem içerisindeki bütün öğrencilerin %93.3'ü 2000 yılı itibarıyla düzenli olarak ortaöğretim okullarına devam etmekte, %2.6'sı özel okullara gitmekte ve geri kalanı alternatif, mesleki veya diğer türden okullara devam etmekteydi.

### Mezuniyet oranları

Aşağıdaki şekil 14-21 yaş aralığındaki öğrencilerden, 10 yıllık süre içerisinde liseyi bitirenlerin oranını ve okulu bırakanların oranını göstermektedir. [23]



## **Eğitimin çıktıları**

*NLTS2'ye göre, engelli gençlerin %85'i okuldan ayrıldıktan sonraki dört yıl içerisinde istihdama, ortaöğretim sonrası eğitime veya mesleki eğitime dahil oldu. Ortaöğretim sonrası herhangi bir türde eğitim kurumuna kayıt yaptıranlar genel nüfus içinde %53 oranındayken, örneklem içerisindeki öğrenciler için bu oran %45'tir. Ortaöğretim sonrası eğitime devam edenlerin %6'sı işletme okullarına, mesleki veya teknik okullara, %13'ü iki yıllık yüksekokullara ve %8'i dört yıllık üniversitelere kayıt yaptırdı. Genel nüfus içerisinde aynı yaş aralığında kayıt yaptıran oranı iki yıllık yüksekokullar için %12, dört yıllık kurumlar için %29'dur [26].*

*2005 yılında takip amaçlı yapılan araştırmaya göre 17-21 yaş aralığında bulunan genç engelli insanların yaklaşık olarak %57'si istihdam edilmişken, genel nüfus içerisinde aynı yaş grubunda bulunanlar arasında istihdam oranı %66'dır. Entelektüel yeti kaybı ya da çoklu yeti kaybı bulunan gençler, okula kayıt, çalışma ya da çalışma hazırlığı içerisinde olma oranlarının en düşük olduğu altgruptur.*

*Bilişsel, davranışsal, duygusal veya öğrenme kapasitesine ilişkin bir yeti kaybı bulunan gençlerin adli yargıya intikal eden olaylara karışma ihtimali, genel nüfus içerisindeki gençlere kıyasla 4-5 kat daha fazladır.*

*Entelektüel yeti kaybı bulunanlar, bütün engellilik kategorileri içerisinde bir diploma ile mezun olma olasılığı ve istihdam edilme oranları en düşük olan gruptur. Bu gruptan okulu bırakanların, okul sonrası istihdama veya eğitime dahil olma oranları ise sıfıra yakındır. Öte yandan tutuklanma oranları, liseyi bitiren engelli öğrencilere kıyasla 10 kat daha fazladır.*

*Görsel veya işitsel yeti kaybı bulunan öğrencilerin %90'ından fazlası normal bir diploma sahibi olmuştur. Bu grubun ortaöğretim sonrası eğitim türlerinden birine kayıt yaptıran oranı diğer engelli öğrencilere göre iki kat daha fazladır. Duygusal bozukluklar yaşayanlar başta olmak üzere, bazı öğrencilerin eğitim başarıları rahatsız edici derecede düşüktür. Eğitim ve işe geçiş süreçlerinde öğrencilerin farklı ihtiyaçlarına daha iyi şekilde cevap verebilecek müfredat biçimleri, pedagojiler ve değerlendirme yöntemleri bulmak için araştırma yapılmalıdır.*

## **Yeni Zelanda'da engelli insanlar için mesleki hizmetleri geliştirmek**

*Yeni Zelanda hükümeti, 2001 yılında engelli insanların hem sosyal hayata katılımını, hem de işgücüne katılımını arttırmak için İçerme Yolları (Pathways to Inclusion) isimli bir program başlattı [25]. Korumalı işyerlerinde çalışan engelli insanlar, becerilerinden ve yeteneklerinden bağımsız olarak asgari ücretten daha az ücret almaktaydı.*

*Korumalı iş sağlayan kurumlar, hükümet finansmanı ve tavsiyesi ile destekli istihdam ve toplum temelli katılım hizmetlerini faaliyetlerine dahil etti. Korumalı istihdam, hala Sosyal Kalkınma Bakanlığı tarafından destek sağlanan mesleki hizmetlerin parçası olsa da; destekli istihdam hizmetleri artık büyük ölçüde korumalı istihdamın yerine geçmektedir.*

*İçerme Yolları programındaki uygulamaları başlangıcından itibaren inceleyen bir değerlendirme aşağıdaki bulgulara ulaştı [26]:*

- *2003'te 10.577 olan mesleki hizmetlere katılan kişi sayısı 2007'de 16.130'a yükseldi,*
- *İstihdam çıktıları iyileşti; sosyal yardım kapsamından çıkan katılımcı sayısı arttı; bir kısım katılımcı ise sosyal yardım almayı sürdürmekle birlikte gelirlerinin arttığını belirtti,*
- *Üç yıl içerisinde, ücretli istihdamı hedefleyen mesleki hizmet sunucularının oranı %44'ten %76'ya çıktı,*
- *Engellilere ayrıtırılmış istihdam sağlayan hizmet sunucuları arasında, çalışanlarına her zaman veya çoğu zaman en azından asgari ücret ödeyenlerin oranı üç yıl içerisinde %10'dan %60'a yükseldi,*
- *Sosyal yardım programlarından ayrılan veya hizmet almaya başladıktan sonraki 12 ile 24 aylık süre içerisinde gelir kazanabildiğini beyan eden hizmet kullanıcılarının sayısı artış gösterdi. Bu durum hizmetlerin uzun süreli olarak etkili olduğunu göstermektedir*

### **Don Bosco Üniversitesi aracılığıyla protezcilik ve ortotik eğitimi**

*1996 yılında, El Salvador'un San Salvador şehrinde Don Bosco Üniversitesi, Alman Teknik İşbirliği (German Technical Cooperation) organizasyonunun desteği ile Orta Amerika'da ilk resmi protezcilik ve ortotik eğitim programını başlattı.*

*Günümüzde Latin Amerika'da protezcilik ve ortotik eğitiminde öncü kurum haline gelen Don Bosco Üniversitesi'nden şimdiye kadar 20 farklı ülkeden yaklaşık 230 protezci ve ortotist mezun oldu. Dışarıdan gelen finansmanın sonlanmasının ardından bile program genişlemeye devam etti. Üniversite şimdi dokuz tam zamanlı protezcilik ve ortotik öğretmeni istihdam etmekte; Uluslararası Protezcilik ve Ortotik Topluluğu (International Society for Prosthetics and Orthotics) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası kuruluşlar, başka üniversiteler ve özel şirketlerle işbirliği yapmaktadır.*

*Bu eğitim girişiminin başarısında etkili olan birkaç yaklaşımdan bahsedilebilir:*

• **Güçlü ortaklık.** *Pedagojik uzmanlığa sahip oturmuş bir eğitim kurumu olan Don Bosco Üniversitesi eğitimin bütün sorumluluğunu üstüne aldı. Asya ve Afrika'da protezcilik ve ortotik eğitimi programları geliştirme konusunda deneyimli olan Alman Teknik İşbirliği kurumu finansal ve teknik destek sağladı.*

• **Sürdürülebilir bir eğitim hizmeti için uzun vadeli vizyon.** *Altı aylık oryantasyon dönemi ortakların projenin uygulanmasındaki ayrıntılara, yani hedefler, aktiviteler, göstergeler, sorumluluk ve kaynaklara dair uzlaşmalarına imkan verdi.*

• **Uluslararası ölçekte kabul gören prensipler.** *Bütün Don Bosco eğitim programları, Uluslararası Protezcilik ve Ortotik Topluluğu desteğiyle geliştirildi ve Topluluk ve WHO tarafından geliştirilen uluslararası prensiplere dayanarak akreditasyon elde etti.*

• **Kapasite İnşası.** *Üç yıllık ilk eğitim programı (ISPO/WHO Kategori II) için Alman Teknik İşbirliği'nden iki danışman, teknik içeriği geliştirdi ve sağladı. Alınan ilk 25 öğrenci arasından iki başarılı mezun Almanya'da lisansüstü eğitim almaları için seçildi. Bu öğrencilerin 2000 yılında geri dönmelerini izleyen süreçte sorumluluk tedricen danışmanlardan mezunlara devredildi. 2000 yılında program Latin Amerika'nın her yerinden en fazla 25 öğrenci kabul ederek genişledi, 2002 yılında WHO'dan gelen ek yardım sayesinde en az beş yıllık deneyimi olan protezci ve ortodistler için uzaktan eğitim programı kuruldu. İspanyolca, Portekizce, İngilizce ve Fransızca dillerinde verilebilen uzaktan eğitim programı, artık Andola ile Bosna-Hersek'te de verilmektedir. 2006 yılında, beş yıllık bir protezcilik ve ortotik diploma programı (ISPO/WHO Kategori I) başlatıldı.*

• **İşe alımları garanti etmek.** *Protezcilik ve ortotik uzmanları ve mühendisleri El Salvador'da genel sağlık sistemine dahil edildi ve diğer ülkelere benzer programlar kurulabilmesi için destek sağlandı.*

• **Uygun teknolojileri seçmek.** *Uygun teknolojilerin belirlenmesi ve geliştirilmesi, hizmetin sürdürülebilir olmasını sağladı.*

#### **4.2Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstidamı ile ilgili başarılı uygulama örnekleri:**

-Engellilere yönelik hukuki düzenlemeler (Türkiye),

- Engelliler için mesleki eğitim okulları (Almanya),

- Engellilerin özür durumlarına göre korumalı işyerlerinde çalıştırılması (Hollanda),

- Kamudaki çeşitli birimlerin engellilerin sorunlarıyla ilgilenmeleri,

- Engellilerin istihdam edilirken, çalışma ortam ve koşullarıyla ilgili olarak bilgilendirilmeleri,
- Unvan bazında kota uygulaması (Portekiz),
- Engelli çalıştırmayan işyerlerinden alınan cezaların işyerlerinin rehabilitasyonu ve korumalı işyerleri için kullanılması (Almanya),
- Avrupa ülkelerinde daha yüksek kota uygulaması,
- Özel sektörün engelli istihdamı konusunda teşvik edilmesi,
- Engelli işsizlere mali destek sağlanması (Hollanda),
- Bütçe bazında engellilere kota uygulanması (Hollanda),
- Kurum içi terfide kota uygulanması (İspanya),
- Objektif sınav ve yerleştirme sistemi (Türkiye),
- Engelli istihdamına yönelik mevzuatın yaşanan sorunlar çerçevesinde güncellenmesi (Türkiye),
- Kurumlarda istihdam edilen engellilere ilişkin güvenilir istatistiki bilgiler sağlanması (Türkiye),
- 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun” ile engellilere mali destek sağlanması (Türkiye)[28].

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmalar incelendiğinde ve İş ve Meslek Danışmanları olarak birebir yaşadığımız tecrübeler ışığında aşağıdaki çözüm önerileri ortaya çıkmıştır.

\*Engele odaklanmak yerine var olan iş gücü kapasitesini desteklemeye ve artırmaya yönelik uygulamalar ağırlık kazanmalıdır. Bu da engelli bireylerin alanında uzman kişiler tarafından eğitim almalarıyla gerçekleşir. Engelli eğitimi, engelli ile iletişim kurmayı bilen eğitim profesyonellerinin işi olmalıdır.

\*Düzenlenen kursların etkinlikleri tartışılmalı, engelli bireylere istihdam şansını arttıracak nitelikler kazandıran kurslar düzenlenmelidir.

\*İŞKUR a kayıtlı engelli bireyler tüm açık işlere de başvuru yapabilmeli ,sistemdeki bu ayrımcılık kaldırılmalıdır.



\* Bazı engel gruplarının(Psikolojik ve zihinsel) engel derecesi düşük gruplara göre ayrımcılığa maruz kalma olasılığı yüksektir. Dolayısıyla işe yerleştirmede esas işin gerektirdiği ve engellinin sahip olduğu özelliklerin uyumasıdır.

\*İnşaat sektörü gibi 'ağır ve tehlikeli işler ' grubuna giren işletmeler engelli açıklarını karşılayamıyorlar ve ceza ödüyorlar .Bu tarz işletmeler için yeni düzenlemeler yapılabilir.

\*Engelli istihdam eden işletmelere çeşitli vergi teşvikleri ve destekler verilebilir. Bu teşvikler ve destekler özellikle küçük işletmeleri hedef almalıdır. Böylece 49 veya daha az çalışanı olan işletmelerin engelli istihdam etmesi teşvik edilmiş olur. Ayrıca, böyle bir düzenleme, 49 çalışanı olup da sadece engelli istihdam etme yükümlülüğünden kaçmak için yeni çalışan istihdam etmeyen veya çalışanlarını kayıt altına almayan işletmelerin de ortadan kalkmasını sağlar[29].

\*İşletmelerini engellilerin erişimine uygun hale getiren işletmelere verilecek karşılıksız krediler. Buna benzer bir destek programı ABD'de uygulanmaktadır. Bu kapsamda, örneğin, işyerinin fiziki erişimini engellilere uygun hale getiren veya yazılı materyali görme engelliler için erişebilir hale getiren destekler verilmektedir[30]

\*yasal düzenlemelerin uygulamaya doğru şekilde yansıdığını kontrol edebilecek izleme mekanizmaları oluşturulabilir.

\*Güncel engelli demografik bilgilere yani kapsamlı bir veri tabanına ihtiyaç var.

\*Engelli olmayan bireyler için bile İş ve Meslek Danışmanlığı kişiye özel bir yaklaşımla yapılmaktadır. Bunun içindir ki İŞKUR da bulunan İş ve Meslek Danışmanları engelli bireylerin kişisel özelliklerine ve aldıkları eğitime göre engelli bireyleri ihtiyaçları doğrultusunda rehabilitasyona, kurslara(meslek edinmek/mesleğini geliştirmek) ya da uygun işlere yönlendirebilecek aynı zamanda özel sektördeki kurumlara da engelli istihdamıyla ilgili danışmanlık yapacak şekilde eğitimler alarak engellilere has bir danışmanlık sistemi oluşturulmalıdır.

\*Çin'de uygulanan engelli istihdam büroları ve Almanya'da bulunan engelli çalışma atölyesi uygulamalarının ülkemizde de bulunması gerekir.

## KAYNAKÇA

- [1] Dünya Sağlık Örgütü. ([www.who.org.tr](http://www.who.org.tr)).[03.11.2010].
- [2] Çakmak, M.N. (2008). Amerika Birleşik Devletlerindeki Engelli Tanımı Hakkında Bir İnceleme. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 57(2), 52-68.
- [3] Sarı, H. (2000). *An analysis of the policies and provision for children with special educational needs in England and Turkey*. Unpublished EdD Thesis. Oxford Brookes University, Westminster Institute of Education.
- [4] 5378 Sayılı Kanun. ([http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/5378\\_sayili\\_kanun.htm](http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/5378_sayili_kanun.htm)).
- [5] Ergün, M. (2005). *Özürülülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler “İşverenler için Rehber”* (<http://www.ozida.gov.tr/?menu=egitim&sayfa=isverenrehberi>). [03.11.2010].
- [6] Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÖYHGM). (2011) *İşgücü Piyasasının Özürülüler Açısından Analizi*. Ankara
- [7] Buckup, S. (2009) *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Geneva: International Labour Organisation.
- [8] JENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR VAKA ÇALIŞMASI: “ENGELSİZ EĞİTİM”  
İnci ZAİM GÖKBAYI, Ahu ERGEN2 Nesrin ÖZDEMİR3
- [9] Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Haziran 2012 N201232 N. Emrah AYDINONATS.3
- [10] <http://www.tepav.org.tr/tr/kose-yazisi/s/3258>
- [11] Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Haziran 2012 N201232 N. Emrah AYDINONATS.6
- [12] ÖYHGM, 2011
- [13] Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Haziran 2012 N201232 N. Emrah AYDINONATS.7
- [14] TÜİK, 2011:34
- [15] Meşhur, H.F.A. (2004). *Özürülülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi*. Öz-Veri Dergisi, 1(2), 153-375.
- [16] International Labour Organisation. (2011) *Disability in the Workplace and the ILO Global Business and Disability Network*, ILO-UN Global Compact Webinar, 29 Haziran
- [17] İş Tasarısı Kanunu ve AB Uygulamaları. [www.tisk.org](http://www.tisk.org)
- [18] Bell, D & Heitmueller, A.(2009). *The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? Journal of Health Economics*. 28(2), 465-480

- [19] Huang, J.; Guo, B. & Bricout, J.C. (2009). *From Concentration to Dispersion The Shift in Policy Approach to Disability Employment in China*. *Journal of Disability Policy Studies*, 20(1), 46-54.
- [20] OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. (<http://www.oecd-ilibrary.org>).
- [21] Table 4–3. *Students with disabilities served under IDEA, Part B, in the U.S. and outlying areas who exited school, by exit reason, reporting year, and student's age: 1995–96 through 2004–05*. Rockville, Data Accountability Centre, 2009 ([https://www.ideadata.org/tables30th/ar\\_4-3.xls](https://www.ideadata.org/tables30th/ar_4-3.xls), 16 Ekim 2009'da erişildi).
- [22] Newman L vd. *The post-high school outcomes of youth with disabilities up to 4 years after high school: a report of findings from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) (NCSE 2009–2017)*. Menlo Park, SRI International, 2009 ([www.nlts2.org/reports/2009\\_04/nlts2\\_report\\_2009\\_04\\_complete.pdf](http://www.nlts2.org/reports/2009_04/nlts2_report_2009_04_complete.pdf), 22 Ekim 2009'da erişildi).
- [23] *Pathways to inclusion: improving vocational services for people with disabilities*. Wellington, New Zealand Department of Labour, 2001 (<http://www.odi.govt.nz/documents/publications/pathways.pdf>, 17]
- [24] *Pathways to inclusion: strategy evaluation [Final evaluation report]*. Wellington, New Zealand Ministry of Social Development, 2008 (<http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications/resources/evaluation/pathwaysinclusion/pathways-to-inclusion-strategyevaluation.html>
- [25] Mock C vd. *Evaluation of trauma care capabilities in four countries using the WHO-IATSIC Guidelines for Essential Trauma Care*. *World Journal of Surgery*, 2006,30:946-956. doi:10.1007/s00268-005-0768-4 PMID: 16736320
- [26] *Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstihdamı, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi Temmuz 2013*s.23
- [27] *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Haziran 2012 N201232 N. Emrah AYDINONAT*s.13
- [28] <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f8826.pdf>

# YETİŞKİN ENGELLİ BİREYLERE MESLEKİ EĞİTİMDE BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ OLARAK HALI DOKUMACILIĞI MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMI\*

*Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR*

*Arş. Gör. Esra ORUM-ÇATTIK Arş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR*

*Arş. Gör. Esra ÜNAL Arş. Gör. Turgut BAHÇALI*

*Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*

*Özel Eğitim Bölümü*

## GİRİŞ

*Zihinsel yetersizliği olan bireylerin toplumsal yaşama uyum sağlamaları ve içinde buldukları toplumda bağımsız olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri için akademik bilgi, beceri ve kavramları edinmelerinin dışında iş ve mesleki becerileri de kazanmaları gerekmektedir.*

*Özellikle yetersizliği olan yetişkin bireylerin hayatlarında iş ve mesleki becerilerin öğrenilmesi büyük önem teşkil etmektedir. Halı dokumacılığı da kazanılması gereken iş ve mesleki becerilerden biridir. El dokusu halıcılığın ise, ilk olarak nerede, ne zaman ve hangi ülke, millet, topluluk tarafından dokunduğu konusunda net bilgiler bulunmamaktadır. Fakat bu konudaki genel kanı, halı dokumanın göçebe kavimler tarafından geliştirildiğine yöneliktir. Halıcılığın göçebe yaşamın ortaya çıkardığı bir el sanatı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla göçebe hayatın bir getirisi olan bu geleneksel sanat, ülkemizde de geçmişten günümüze varlığını sürdürmektedir. Halen daha pek çok insanın geçim kaynağı olarak bu sanatı icra ettiği bir toplumda yaşıyor olmamız, halı dokumacılığını zihinsel yetersizliği olan yetişkin bireylere kazandırılmaması gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada ilgili becerinin zihinsel yetersizliği olan yetişkin bireylere öğretilmesi ve bu beceriyi iş ve mesleki yaşamlarında kullanıp çalışan, üreten, kazanan bireyler olmaları ve toplumsal yaşama olabildiğince adapte olmaları beklenmektedir.*

## AMAÇ

*Bu çalışma ile hazırlanan halı dokumacılığı mesleki eğitim programıyla üst düzey bilişsel ve psiko-motor beceri gerektirmeyecek şekilde nasıl halı dokunabileceğini yetişkin engelli bireylere öğreterek onların iş hayatında bu mesleki becerileri kullanmaları amaçlanmaktadır. Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi, İŞKUR ve Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'nin işbirliğiyle gerçekleştirilen bir proje kapsamında gerçekleştirilmektedir. Projeye katılan bireyler Eskişehir Tepebaşı Sosyal Yaşam Merkezi'ne gelen yetişkin engelli bireylerdir.*

*Halı Dokumacılığı meslek eğitim programı ile yetişkin engelli bireylere, halı dokuma için gerekli olabilecek tüm beceriler öğretmek hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik olarak yetişkin engelli bireylerin aşağıda sıralanan becerileri kazanmaları beklenmektedir:*

- 1. Halı dokumacılığını ve halı dokuma işçisini tanımlayabilme.*
- 2. Bir halı dokuma işçisinin çalışmaya hazır olması için sahip olması gereken özellikleri tanımlama*
- 3. Beceri basamaklarına dayalı olarak halı dokuyabilme.*
- 4. Çalışacağı gerçek atölyede de bu becerileri gerçekleştirebilme.*

*Halı dokumacılığı programında yetişkin engelli bireylerden beklenen yeterlilikleri dört bölümde sıralamak mümkündür. Buna göre ilk olarak, hazırlık eğitimi; ikinci olarak işe hazır olmaya ilişkin beceriler; üçüncü olarak halı dokuma becerilerinin bireye kazandırılması ve son olarak bu becerileri gerçek meslek ortamına genelleyebilmedir.*

# ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

**Göknur ÜRKMEZ**

*Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,  
goknur.urkmez@iskur.gov.tr*

## **Özet**

*Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de engelli bireyler toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Toplumun, yüksek oranda içinde barındırdığı bu bireylerimiz elbette tüm diğer bireylerle eşit haklara sahip olmalıdırlar.*

*Engelli vatandaşlarımız, eşit muamele, itibar, yaşamlarını bağımsız idame ettirme ve toplumun bir parçası olma gibi haklara sahip olmalıdırlar. Bizim üzerimize düşen görev ise engelli vatandaşlarımıza bu haklarından faydalanmaları için imkân ve fırsatlar sağlamak ve kendilerine idame ettirebilecekleri iş imkânları yaratmak olmalıdır.*

*Engelli insanlarımızın işgücüne katılmalarını teşvik edici düzenlemeler, onların da üretimde bir pay sahibi olmalarını temin edecek yapıcı bir katkıda bulunacaktır.*

*Engelli vatandaşların, iş arama sürecinin takibi için, düzenli olarak İŞKUR İl/Şube Müdürlüklerine davet edilip, iş bulma konusunda ne tür çaba gösterdikleri, iş ve meslek danışmanlarınca, iş arayanın da mutabakatı sağlanarak oluşturulacak İstihdam ve Eğitim Planı üzerinde yapılan zamanlamaya uygun olarak takip edilmektedir. Böylelikle iş arayanlara, iş ve meslek danışmanları ile programlı yüz yüze görüşme hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca, iş arayan dezavantajlı grupların takipleri de kendi içlerinde oluşturulan gruplarla düzenli grup toplantıları yapılarak takip edilmektedir.*

*Bildiri kapsamında; Türkiye İŞKUR çatısı altında faaliyet gösteren İş ve Meslek Danışmanlarının, engelli danışanlarına yönelik 'iş arama, iş bulma, işe yerleştirme ve işte tutundurma' faaliyetlerini gerçekleştirirken, engelli danışanlarına yönelik yardımcı ve destekleyici çalışmaları hakkında bilgilendirme yapılacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Engelli İstihdamı, İş ve Meslek Danışmanlığı.*

## **GİRİŞ**

*Engellilerin, üreten bireyler olarak toplumda yer edinmemesi çok büyük bir sorun olmaktadır. Bu durum, engellilerin toplumla bütünleşmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.*

*Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi herkesçe bilinen bir sonuçtur. Çalışmayı özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararları vardır. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak “çalışmak ve işsizlikten korunmak” bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir. Ayrıca üretmek toplumda saygın bir yer edinmek arzu ve isteği her sağlıklı insan gibi engellilerin de temel arzusudur. Eğitilerek topluma kazandırılan engelli, özelden aile ekonomisine, genelde de ülke ekonomisine katkıda bulunur. Bu toplumsal barış adına da sağlıklı bir katılımdır (Alpagut, 2004).*

*İşsizlik, çok yönlü neden ve sonuçlara sahip bir olgudur. Bu sorunu, yalnız engellilerin değil tüm insanların gündeminde bir sorun olmaktan çıkarmak kuşkusuz en büyük amaç olmalıdır.*

*Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı olarak yaşanan çeşitli sorunlar vardır. Ülkemizde, günümüze kadar engellileri de gözetilen sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışması yapılmamıştır. Bugün engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda, elde ciddi bir araştırma ve çalışma bulunmamaktadır (Centel, 1997).*

*Engellilerin istihdamını güçleştiren sayısız neden arasında eğitim ve rehabilitasyon konusundaki yetersizlikler büyük yer tutmaktadır. Bugün ülkemizde ne yazık ki engelliler için yeterli eğitim ve rehabilitasyon (mesleki eğitim ve rehabilitasyon dahil) merkezi bulunmamaktadır.*

*İçinde bulunduğumuz iktisadi yapının, engellileri de içerecek bir şekilde düzenlenmemiş olması, işverenlerin engellileri çalıştırmak konusundaki çekingenlikleri ve önyargıları da istihdamın önündeki engeller arasındadır. Bazı işler vardır ki engelliler, bunları gerçekten diğer insanlardan daha iyi yapabilmektedir ve bunlar kanıtlanmıştır. Toplum bu konuda bilinçli değildir. Bu bilinç olmadığı için de özellikle işveren kesimi, “acaba yapabilirler mi?” kaygısı içerisinde hareket etmektedir. İşe alınan engellinin o iş ortamında başarılı ve üretken olabilmesi için de işyerinde bazı düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır. Bunlar yapılmadığı zaman da çalışan engellinin işe yaramadığı, üretken olamadığı gibi bir kanaatin oluşmasına neden olmaktadır. Sonuçta bu durum, henüz istihdam edilemeyen insanların önüne yeni engeller çıkarmaktadır (Alpagut, 2004).*

## **1. TEMEL UNSURLAR**

### **1.1. Engelli İstihdamının Önemi**

*Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi herkesçe bilinmektedir. Çalışmayı özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararları vardır. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak “çalışmak ve işsizlikten korunmak” bir insan hakkı olarak da*

değerlendirilmektedir. Ayrıca üreterek toplumda saygın bir yer edinme isteği, her sağlıklı insan gibi engellilerin de temel arzudur.

Eğitilerek topluma kazandırılan engelli, özelde aile ekonomisine, genelde de ülke ekonomisine katkıda bulunur. Bu, toplumsal barış adına da sağlıklı bir katılımdır. Bunun başarılabilmesi ülke barışı ve huzuru için büyük sakıncalar doğurmaktadır.

Yine gelişmiş ülkelere bakıldığında engellilerin, temel eğitimden sonra yetenekleri doğrultusunda ve arzu ettikleri alanda eğitimlerini tamamlaması sağlanmıştır. Aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edilmeleri, engellilerin başarılı olmalarının da temelini oluşturmuştur.

Ülkemizde yapılan en büyük yanlışlıklardan biri de, engellilerin aldıkları eğitimin dışında istihdam edilmeleridir. Kişilerin aldığı eğitimin dışında, istemedikleri bir işte istihdam edilmeleri, iş görenin benlik bölünmesine de sebebiyet vermektedir. Bu da onun başarısız ve mutsuz olması anlamına gelir (Öztürk, 2011).

Her insanın yapabileceği bir iş vardır ve engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde bir bozulma ya da eksiklik olsa bile, onların bu niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve rehabilitasyondan geçirildikleri zaman çalışabilir, üretime katılabilirler. Bir işin başında olmak, anlamlı bir şeyle meşgul olmak sağlıklı insanlar kadar engelli bir insanın da ihtiyacıdır. Üstelik engelli birey, anlamlı bir meşgaleye daha fazla ihtiyaç duyar (Öztürk, 2011).

Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası sayıldığı toplumlarda, herkes gibi engelliler de çalışmaya/üretmeye isteklidirler. Engellilere acımak yerine, başarıları için fırsat verilmesi, eğitimleri için öncelik yerine eşit fırsat hakkı sağlanması ve daha da önemlisi güvenilmesi çok önemlidir. Güven onların toplumla barışmasını ve bütünleşmesini sağlayacak en önemli etkidir. Toplumun bir bütün olarak aldığıımızda engelli insanlar arasındaki işsizlik, toplumdaki normal insanların oldukça üzerinde olma eğilimindedir.

## **1.2. Kamu ve Özel Sektör Açısından Engelli İstihdamı**

Engellilerin sosyal yaşama katılabilmeleri, en başta başkalarına yük olmadan bağımsız yaşam sürdürebilmelerine bağlıdır. Engellileri başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak en önemli yol, kuşkusuz istihdamdır. Çalışan, üreten ve bunun karşılığında sürekli bir gelir elde eden engelli sosyal yaşamla bütünleşmiş demektir ve nihayetinde mutludur.

Engelli istihdamında, devlet de engellilerin istihdamının önemine inanarak, birtakım düzenlemelerle sorunu çözmek istemektedir. Tabii bu



*düzenlemelerin en önemlisi de engelli çalışma zorunluluğudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, 50 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin, işçilerinin toplamının özel sektörde % 3 oranında engelli, kamu kuruluşlarında % 4 oranında engelli, mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalışma zorunluluğu getirmektedir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işletmeler çalıştırılmayan her engelli ve her ay için 1.903 TL para cezasına çarptırılır. Yine bildiğiniz gibi zorunlu engelli istihdamı ile ilgili yasaları uygulama yetkisi İŞKUR'a aittir. İŞKUR, 50 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini tespit ederek bu işletmelerde zorunlu engelli istihdamını sağlamaya çalışmaktadır. İşletmeler açısından olaya baktığımızda, bugün birçok işletmenin engelli istihdam yükümlülüğüne tam uymadığı görülmektedir. Bazı işletmeler ise bu yükümlülüklerini yerine getirmemekte ve yükümlülükten kurtulmak için istihdamını belirli sayılar içinde tutmanın ve denetimden kaçmanın arayışı içindedirler. Örneğin; pek çok işyeri, engellileri çalıştırmak yerine, yalnızca denetim dönemlerinde cezalardan kurtulmak için engelli istihdam ediyormuş gibi görünerek 3-4 ay boyunca asgari ücretle onları işe alıp, denetleme geçtikten sonra da bu insanları işten çıkarmaktadır. Bu davranış biçimi, aynı zamanda çalışarak üretime katılmak isteyen engellileri de toplumdaki koma noktasına getirmektedir (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/iskurelkitabi/1/1bölüm.doc>, s.6.).*

## **2. BULGULAR VE TARTIŞMA**

### **2.1. Ülkemizde Engelli İstihdamı**

*Engellilerin eğitim ve beceri seviyelerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmak, engellilere etkin eğitim, bakım ve rehabilitasyon hizmeti sağlamak, engelli bireyi ev içinde tecrit etmeyecek imkânları sağlamak, engellilerin kamusal alana erişimi ve orada var olmasını kolaylaştıracak fiziksel ve sosyal imkânları sağlamak, yasa çıkarmak kadar kolay ve ucuz değildir. Uygulamada, teknoloji, kişi ve anlayıştan kaynaklanan birçok sıkıntı yaşanmaktadır.*

*Engellilere eğitim imkânı sunmadan, meslek ve beceri eğitimi vermeden onları işgücü piyasasına ve sosyal hayata hazırlamadan, yaşama alanlarını engellilerin rahat hareket edebilecekleri fiziksel imkânlarla kavuşturmadan sadece yasayla getirilen zorunlu istihdam hükmü, sorunu çözmemektedir. Eğitimli, meslekli ve becerili engellilerin çalışma imkânı şüphesiz daha fazladır. Örneğin, “Türkiye Engelliler Araştırması”na göre çıraklık eğitimi alanların yarısından fazlası (% 52,4) çalışma imkânına kavuşmuştur. Yapılması gereken açıktır: Engellileri eğitmek, meslek ve beceri sahibi yapmak, istihdam edilebilirliklerini artırmak. Ayrıca, işverenleri bu konuda teşvik etmek gerekiyor. “Zorunluluk” kavramından ziyade “sosyal sorumluluk” kavramını öne çıkarmalıyız. Teşviklerin başında vergi ve*

sigorta prim indirimleri geliyor. Özellikle bu yönde çok olumlu bir gelişme yaşanmıştır. 60. Hükümet, 1 Temmuz 2008'de yürürlüğe giren istihdam paketi ile bu konuda önemli bir adım atmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre, çalıştırılan her bir engellinin asgari ücret üzerinden hesaplanan işveren SGK payını hazine ödeyecektir.

Tablo 1: 2013 Yılı İtibariyle Engelli Kontenjanları

Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı			Halen Çalışan Engelli Sayısı			Açık Kontenjan Sayısı			Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı		
Kamu	Özel	Top.	Kamu	Özel	Top.	Kamu	Özel	Top.	Kamu	Özel	Top.
890	17.596	18.486	11.804	80.434	92.238	700	23.075	23.775	2.990	5.820	8.810

Tablo 2: 2014 Mayıs Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları

Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri Sayısı		Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı		Engelli Çalışan Sayısı		Engelli Açık Kontenjan Sayısı		Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı	
Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
832	18.613	11.384	109.132	10.544	82.619	840	26.513	2.514	5.122

(<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>)

## 2.2. Danışmanlık Hizmetleri

*Türkiye İş Kurumu bünyesinde Nisan 2012 yılında çalışmaya başlayan İş ve Meslek Danışmanları, işverenlerden gelecek bilgilere ve yapacağı araştırmalara göre, engellilerin hangi işi yapabileceklerini belirleyerek, işkolu ve meslek için gerekli olan nitelikleri de göz önüne alarak, engelliye mesleğe kazandırma eğitimi ve rehabilitasyon programlarından geçirmektedir. Bu eğitim sonunda engelliye başarılı olabileceği iş ve meslekleri gösterir belge verilmektedir.*

*Kurum, mesleğe kazandırma eğitimi ve rehabilitasyon hizmetini verirken ilgili kurum ve kuruluşlarından yardım talebinde bulunabilmektedir. Kayıtları yapılan, mesleğe kazandırma eğitimi ve rehabilitasyon programlarından geçirilen engellilere, Kurumca sosyal haklar ve mesleki rehabilitasyon eğitimi ve çalışabilecekleri iş ve mesleklerin durumu, çalışma şartları, işe yerleştirilmeleri için yapmaları gereken işlemler, ödenecek ücretler, işyerinin ve çevresinin sosyal ve ekonomik durumu ile işyerinin bulunduğu yerin geçim şartları, ulaşım imkanları, sağlık kuruluşları ve benzeri konularda açıklayıcı bilgiler verilmektedir.*

*Danışmanlık hizmetleri yani istihdam hizmetleri; kamunun emek piyasalarındaki bilgi eksikliğini gidermeye, işçi - işveren eşleşmesini sağlamaya ve geliştirmeye yönelik çeşitli hizmetleri kastedilmektedir (Karabulut, 2007; Biçerli, 2004). İstihdam danışmanlığı hizmetlerini bu amaçla kamu ve özel istihdam büroları yardımıyla gerçekleştirilir.*

*Tablo 3: Türkiye Geneli Tüm İllerde 2010-2014 (Mayıs) Yılları İtibari ile Engelli Vatandaşlara Yapılan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri*

2010	2011	2012	2013	2014-Mayıs
58 000	56 000	120 000	180 000	150 000

*(<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>)*

*Yukarıda verilen tabloya göre İş ve Meslek Danışmanlarının 2012 Nisan ayında istihdam edilmesi ile engelli vatandaşlara verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmeti her geçen gün artış sağlamıştır. Bu kapsamda Türkiye İŞKUR Genel Müdürlüğüne bağlı taşra teşkilatında görev alan İş ve Meslek Danışmanları;*

- İşsizlere ulaşmak,*
- İşsizleri yönlendirmek,*
- Eşleştirme, işe yerleştirme ve iş geliştirme hizmetleri sunmak,*

- İşsizlerin vasıf düzeyini yükseltmek için mesleki eğitim kursları düzenlemek (literatürde engellilere yönelik olarak özel istihdam bürolarının düzenlediği bir kursa rastlanılmamıştır),

- Personel yönetimine danışmanlık yapmak (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007).

*Bu faaliyetlerin başarı ile uygulanabilmesi için danışmanlık hizmetlerini destekleyici hizmetlerin de verilmesi gereklidir. Bu kapsamda, işsiz kitlesine ulaşmak, alıştırma (oryantasyon), işsizlerin vasıf düzeylerinin değerlendirilmesi ve test edilmesi, iş arama seminerlerinin verilmesi, takip danışmanlığı ve eşleştirme faaliyetlerinin de sunulması gereklidir (Karabulut, 2007).*

*Engellilere yönelik olarak mesleki danışmanlık ve eşleştirme faaliyetleri ülkemizde İŞKUR tarafından koordine edilmektedir. İş Kanunu'na göre, kota kapsamında engelli çalıştıracak işverenlerin işgücü temini için İŞKUR'a başvurmaları gerektiği düzenlenmiştir (Bulut, 2010).*

### **2.3. Mesleki Eğitim**

*Bilgi toplumuna geçiş ve üretimde ileri teknolojik unsurların kullanılmaya başlanması, iş piyasalarında emek talebinin niteliğinin de değişmesine neden olmuştur. İşverenler yoğun teknolojiyi kullanabilecek vasıf seviyesi yüksek işgücü talep eder hale gelmiştir. Özellikle bu noktada mevcut çalışanların vasıf seviyelerinin artırılması, işsizlerinde iş piyasalarında iş bulabilmek için mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine gerek duyulmuştur. Mesleki eğitiminin önemi giderek artmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007). Aktif istihdam politikaları içerisinde mesleki eğitim hizmetleri ile de, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni beceriler kazandırılarak, işsizlerin yeni iş bulmalarını kolaylaştırmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda; okur - yazarlık eğitimi, iş arama eğitimi, mesleki ön eğitim, meslek geliştirme eğitimi, yeni iş eğitimi, girişimcilik eğitimi verilmektedir (Karabulut, 2007).*

*İŞKUR tarafından bu kapsamda 2002 yıl ile 20013 yılı arasında toplam 5315 kurs düzenlenmiş ve toplam 115350 kişi bu kurslardan faydalanmıştır (www.iskur.gov.tr). Bu kurslardan faydalanma imkânını kent merkezinde bulunan engelliler bulabilmişlerdir. Özellikle kırsal alandaki engellilere yönelik bu tür mesleki eğitim kursları organize edilememiştir.*

Tablo 4: 2014 Ocak-Haziran Dönemi İtibariyle Engelli Bireylere Yönelik Açılan Kurs Sayısı ve İş Gücü Yerleştirme Sayıları

Açılan Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
87	506	382	889

(<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>)

#### 2.4. Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları

Bazı işverenlerin ve çalışanların engelliler ile ilgili olumsuz önyargılarının yarattığı güçlükleri bir kenara bırakırsak, işverenlerin engelli istihdamını bir yük olarak görmesinin bazı nedenleri şöyle sıralanabilir.

(1) Engelli istihdamı ile ilgili yasal zorunlulukların işverenlerin işçi alma ve işten çıkarma ile ilgili esnekliklerini sınırlaması

(2) İşe uygun engelli çalışan bulmanın güçlüğü

(3) Engelli istihdam etmenin yaratacağı, iş yerinin engelliler için uygun hale getirilmesi gibi, ek maliyetler (<http://www.tepav.org.tr/tr/kose-yazisi/s/3258>).

Engelli istihdamını arttırabilmek için işverenlerin engelli istihdamı konusundaki çekincelerini ortadan kaldırmak gerekmektedir. Yukarıda saydığımız nedenler, engelli istihdamındaki güçlüklerin yakın nedenleridir. Peki, temel nedenler nelerdir? Bu noktaya kadar ele aldığımız verilerden anlaşıldığı kadarıyla, temel nedenlerden biri engellilerin temel ve mesleki eğitime erişimi önündeki engeller. Engelli vatandaşlarımızın daha iyi eğitim olanaklarına kavuşturulması, engelli nüfusun temel ve mesleki eğitim düzeyinin artırılması işverenlerin engelli istihdam etmeme ile ilgili çekincelerinin ve bahanelerinin çoğunu ortadan kaldıracaktır. Bunun uzun dönemli bir eğitim politikasını gerektirdiği açıktır. Dolayısıyla, kamu otoriteleri eğer engelli istihdamını arttırmayı amaçlıyorlarsa, engelli vatandaşlarımızın eğitime erişimini iyileştirmek için çalışmalıdırlar. Bu konuda bize yani İŞKUR'a ve MEB'e büyük görev düşmektedir. Bu kurumların, işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda engelliler için mesleki eğitim kursları açabilmek için işverenlerle ve engelli vatandaşlarımızla işbirliğini ve iletişimi arttırmaları gerektiği açıktır. Buna ek olarak, engelli vatandaşlarımızın temel eğitim almalarının önündeki engellerin kaldırılması gerektiği de açıktır. Engellilerin erişebileceği ve eğitim alabileceği ilkökul, ortaokul ve liseler ile bu konuda uzman öğretmenlerin sayısının artırılması gereği açıktır. Tabi, engellilerin yeterli eğitim almasının önündeki engeller kaldırıldığında bile engelli istihdamını arttırmak o kadar kolay olmayabilir. Bu sebeple, eğitim politikasına bir dizi istihdam politikası aracı eşlik etmelidir.

Mevcut “zorlama ve cezalandırma” yaklaşımının özel sektörde çok başarılı olmadığı açıktır. Zaten 2008’deki istihdam paketi ile bu başarısızlık kısmen de olsa kabul edilmiş ve engelli istihdamı ile ilgili yükümlülükler azaltılmıştır. Ne var ki, yükümlülüklerin azaltılması işverenler açısından pozitif bir politika olarak görünse de engelli vatandaşlarımız açısından olumsuz bir gelişmedir. Bu sebeple hem engelli istihdamını arttıracak hem de işverenleri engelli istihdam etmeye teşvik edecek politika araçları geliştirilmelidir. Bu bağlamda, kullanabilecek politika araçları şöyle sıralanabilir: (<http://www.tepav.org.tr>).

- Hâlihazırda yürürlükte olan İş Kanunu’nun 50 ve daha fazla çalışanı olan işletmelere getirdiği %3 oranında engelli istihdam etme zorunluluğu tartışmaya açılabilir. Hem işverenlerin, hem engelli vatandaşlarımızın, hem de uzmanların görüşleri alınarak bu zorunluluklar ve cezalar yeniden şekillendirilebilir.
- İşverenlerin kota uygulamasına, dolayısıyla da engelli istihdamı ile ilgili yükümlülük ve cezalara tamamen karşı çıktığı algısı doğru değildir. Yapılan anketler, işverenlerin, kotaların kaldırulmasını değil, teşvik ve kotaların dengeli bir biçimde kullanıldığı bir sistemin yürürlüğe konmasını istediklerini göstermektedir.
- Engelli istihdam etmek isteyen şirketlere mesleki eğitim konusunda verilebilecek destekler, işverenin engelli çalışanlarına mesleki eğitim sağlamasını kolaylaştıracak ve bu eğitimi yaygınlaştırmasını kolaylaştıracak her türlü destek bu kapsamda düşünülebilir. Yukarıdaki vergi desteklerine benzer bir şekilde engelliler için mesleki eğitim sağlayan işletmelere destek verilebileceği gibi, İŞKUR ve MEB’in işletmelerin ihtiyaçları ile uyumlu olarak eğitim desteği sağlaması da düşünülebilir.
- Bu çerçevede işletmelerce istihdam edilen engelli personel, çalıştığı birimde İş ve Meslek Danışmanlarınınca ziyaret edilerek, onların yaşadığı sıkıntıları bire bir gözleme imkânı bulmak ve bunu uygun bir dille işveren ile görüşmek, yapıyı sağlamlaştırmaya yarar. Bu konuda Avrupa ülkelerinde uygulanan ‘Destekli İstihdam’ projeleri örnek alınabilir (<http://www.tepav.org.tr>).

## **2.5. İş ve Meslek Danışmanları Tarafından Sunulan Destekler**

- ‘İş Arayanların Düzenli Takibi’ kapsamında iş arayanlar, düzenli olarak İl/Şube Müdürlüklerine davet edilip, iş bulma konusunda ne tür çaba gösterdikleri, iş ve meslek danışmanlığı olan birimlerde iş ve meslek danışmanlarınınca, iş arayanın da mutabakatı sağlanarak oluşturulmaktadır.
- İstihdam ve Eğitim Planı üzerinde yapılan zamanlamaya uygun olarak takip edilmektedir. Böylelikle iş arayanlara iş ve meslek danışmanları ve işe

*yerleştirme memurlarıyla programlı yüz yüze görüşme hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca, iş arayan dezavantajlı grupların takipleri de kendi içlerinde oluşturulan gruplarla düzenli grup toplantıları yapılarak takip edilmektedir*

*(<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/iskurelkitabi/3/3%20bölüm.doc>, s.2.)*

- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin tüm illerde etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanarak, engellilere yönelik olarak “uygun işe uygun eleman” stratejisi oluşturulmaktadır.

- İŞKUR İnternet ortamında engellilere ilişkin bilgilerin yer alması suretiyle işverenlerin engelliler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlanmaktadır. Yine, engellilere yönelik hizmetlerini kendi işlerini kendilerinin yapabileceği şekilde elektronik ortamda sunularak, engellilerin internet üzerinden açık işlere ulaşabilmesini sağlanmaktadır. Bu konuda bilgilendirme seminerleri yapılmaktadır.

- Kurumda uygun merkezlere elektronik self servis hizmeti verecek donanımlar kurulup, yerel birimleri bu doğrultuda yapılandırılmıştır. Ayrıca, çalışan engelli bireyleri, hakları konusunda bilgilendirilerek ve sorunu olanlara danışmanlık hizmetleri verilmektedir (Engelliler İdaresi Başkanlığı, a.g.e., s.76-82).

- Engellilerin; uyum sorunlarını azaltarak, işte süreklilik ve kariyer sağlamalarına yardımcı olarak, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri etkinleştirilmeli, iş koçluğu gibi hizmetleri almaları sağlanmaktadır.

- İşverenler engellilerin hangi işte verimli olacakları, işyerinde yapacakları değişikliklerin onların verimini nasıl artıracakları konusunda bilgilendirilerek; değişiklik yapmaları teşvik edilmektedir. İstihdam edilen engellinin takibi yapılarak, işe ve işyerine uyumundaki eksiklikler giderilmektedir (Kayacı, 2007).

Tablo 5: 2013 Yılında Engelli Bireylere Ait İşe Yerleştirme Sayıları

	YILLAR			ENGELLİLER								
				BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME					
	Erkek	Kadın	Top.	Toplam			Kamu			Özel		
				Erkek	Kadın	Top.	Erkek	Kadın	Top.	Erkek	Kadın	Top.
2013	62.212	14.023	76.235	29.026	5.450	34.476	241	46	287	28.785	5.404	34.189
2012	64.693	19.262	83.955	30.203	5.328	35.531	338	60	398	29.865	5.268	35.133
2011	21.085	14.066	35.151	32.642	5.707	38.349	391	64	455	32.251	5.643	37.894
2010	22.140	14.004	36.144	27.829	4.428	32.257	265	30	295	27.564	4.398	31.962

(<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>)



## 2.2. Engelli İstihdam Politikaları ve Danışmanlık Eşliğinde Çözüm Önerileri

*Engellilerin her geçen gün kartopu gibi büyüyen sorunlarının çözümü için farklı öneriler geliştirilebilir ve projeler üretilebilir. Bu çalışmamızın sonunda bize göre uygulanabilir çözüm önerilerine yer vermekte yarar vardır (Öztürk, 2011):*

*a. Çalışma yaşına gelmiş engelli gençlere götürülecek hizmetleri ayrıntılarıyla belirleyecek bir çalışma grubu oluşturulmalıdır.*

*b. Çalışma yaşına gelmiş her yetişkinin eğitim hakkı vardır. Sağlıklı insanlarla engelliler arasında hiçbir ayırım yapmamak, sağlıklı insanlara sağlanan, sağlanacak olan imkân ve fırsatlardan engellilerin de yararlanmasını sağlamak gerekmektedir.*

*c. Engellilerin eğitimi ve onlara götürülecek hizmette bireysellik esastır. Birbirinin tıpkısı olan iki engelli insanı bulmak mümkün değildir. Bu bakımdan ihtiyaç tespitinde, hizmet planlamasında, uygulamada, yöntem ve araç seçmede her engelli bireyin özelliği göz önünde tutulmalıdır.*

*d. Engelli bireylerin mümkün olduğu kadar normal akranları arasında çalışmalara katılması esastır. Bu ilkeye uyulduğunda engelli, normallerle bir arada, normaller de aralarında bir engelliyle yaşamayı öğrenir.*

*e. Engelli bireylere hizmet saptamada özrün erken farkına varılması, ihtiyaçlarının erken belirlenmesi ve karşılanması, engellinin gelişimini olumlu yönde etkileyen önemli hususlardan biri olmaktadır.*

*f. Engellilere verilecek hizmette süreklilik esastır. Engelli bireylerin ne zaman engelli hale gelirse gelsin engelli olduktan sonraki engelli hizmet ihtiyacı süreklilik gösterir. Bu bakımdan hizmetlerin planlanması ve uygulanmasında yanlışa düşülmemesi gerekir.*

*g. Hizmeti engellinin ayağına götürmek esastır. Engelli bireye sağlanacak herhangi bir hizmet için onu hizmet mahalline çağırarak ve beklemek yerine, olabildiğince onun ayağına götürmek daha yararlıdır.*

*h. Engelli bireylere götürülecek hizmetlerde işbirliği ve koordinasyon esastır. Engellilerin bakım, tedavi, eğitim, rehabilitasyon, iş, kredi, burs, sosyal faaliyet vb. gibi hizmetleri birden çok bilim dalını, birden fazla kurumu ilgilendirmektedir. Bunlar arasında iş birliği ve koordinasyon düşünülmediğinde, daha doğrusu sağlanmadığında bazen boşluklar kalmakta, kimi zaman da gereksiz hizmet tekrarları olmaktadır (Öztürk, 2011).*

*Sonuç itibariyle, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun engellilerin istihdamı ile benimsemiş olduğu sistem, eski kanuna nazaran ileri durumdadır. Ancak geliştirilmeye de ihtiyacı vardır. Çözüm, tek taraflı değil, iki tarafın da (engelli-işveren) çıkarları arasında bir denge sağlanarak, tüm toplumun çıkarları gözetilerek üretilmelidir. İşverenlerin de engelli istihdamında karşılaştıkları problemlerin devlet tarafından üstlenilmesi ile teşvik sisteminin yaygınlaştırılması ve bütün bunlardan sonra denetimlerin daha da artırılması, engelli istihdamının istenen seviyeye çıkarılmasını sağlayabilir.*

## **SONUÇLAR**

*Türkiye'nin engelli istihdamı ile ilgili özendirme ve kolaylaştırma politikaları uygulamaya başlaması, hem engelli istihdamını arttırmamıza yardımcı olacak hem de uzun dönemde engellilerin yaşadığı pek çok diğer probleme de yol açan yapısal sorunların giderilmesine katkıda bulunacaktır. Üstelik böyle bir yaklaşım, işletmelerin engelli istihdamı ile ilgili çekince, bahane ve maliyetlerini de azaltacaktır. Bu kapsamda;*

- *Engellilerin eğitilerek topluma kazandırılması; bu engellinin üreten insanlar olarak toplumda saygın bir yer edinmesini sağlayacaktır.*
- *Toplumda engelli bilincinin oluşturulması için eğitilmesi; engelliye karşı var olan önyargıların ortadan kaldırılmasını ve de engelliyle hayatı paylaşmada engelleri ortadan kaldıracaktır.*
- *Var olan özrünlü ilerlemesinin durdurulması ve olabilecek özürlerin engellenmesi için insanlara bu konuda kapsamlı eğitim verilmelidir.*
- *İş ve Meslek Danışmanlığı kapsamında danışmanlık hizmetlerine ağırlık verilmeli, destekli istihdam sürecinde çalışan bireylerin işyerinde çalışırken memnuniyet analizi yapılmasına olanak tanınmalıdır.*

## **KAYNAKLAR**

- Alpagut G. (2004). "4857 Sayılı Yasa'da İşverenin Özürnlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", Mercek, Y. 9, S. 4.*
- Bıçerli, K. (2004). İşsizlikli Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.*
- Bıçerli, K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltımı, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 6, s: 6-15.*
- Bulut, S. (2010). Türkiye'de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından*

*Belirleyiciliği, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*

Centel T. (1997). "İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi", *Mercek, Y. 2, S. 9.*

*DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler Araştırması, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın No: 43, Kalemдар Matbaacılık, Ankara, 2002.*

Karabulut A. (2007). *Türkiye'de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.*

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması (Uzmanlık Tezi), Ankara.*

Korkmaz A., Mahiroğulları A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri-, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ankara.*

Orhan, S. (2013). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara.*

Öztürk M. (2011). *Türkiye'de Engelli Gerçeği, MÜSİAD, İstanbul.*

*Özürlüler İdaresi Başkanlığı, a.g.e., s.76-82.*

*Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik*

<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f5884.pdf>

<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f8826.pdf>

<http://www.iskur.gov.tr/isArayan/Kayit.aspx>

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/iskurelkitabi/1/1bölüm.doc>, s.6.

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/iskurelkitabi/3/3%20bölüm.doc>, s.2.

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/iskurelkitabi/1/1bölüm.doc>, s.7.

<http://www.tepav.org.tr/tr/kose-yazisi/s/3258>

[http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf)

# ‘MÜKEMMEL ENGELLİ’(!) ARAYIŞI’ ENGELLİ İSTİHDAMI STRATEJİSİ OLARAK YASAL YÜKÜMLÜLÜKLERE KARŞIN, ÖZEL SEKTÖRDE FARKLI İSTİHDAM TAKTİKLERİ; “MÜKEMMEL ENGELLİNİN ARAYIŞI”

Duygu Kahraman, Nazlı Gümüş  
[engelsizis@gmail.com](mailto:engelsizis@gmail.com) [www.kadikoy.bel.tr](http://www.kadikoy.bel.tr)

## Giriş

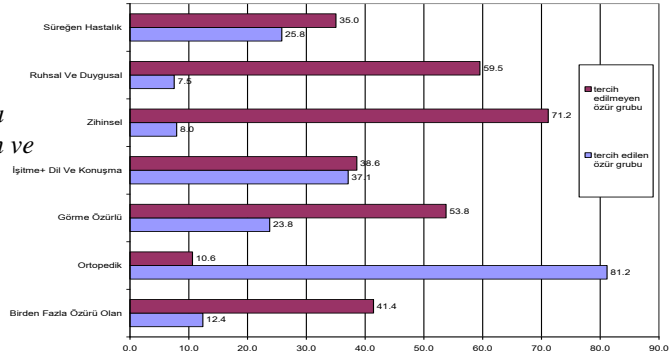
Engelli bireylerin istihdama katılımı, eşit yurttaşlık hakkının en temel gereklerinden biridir. Bu bağlamda Kadıköy Belediyesi Engelsiz İş ve İstihdam Ofisi 2006 yılından bu yana engelli istihdamı danışmanlığı ve yönlendirmesi gerçekleştirmektedir. Engelli istihdam ofisine kayıtlı engellilerin niteliklerine göre iş gücü piyasasında var olan işlerle ilk iletişimi kurma ve sonrasında süreci takip etme hususunda aracılık etmektedir.

## Bulgular

Engelli istihdam ofisi, engelliler ve özel firmalar ile görüşüp bir tampon kurum görevi üstlenerek engelliler istihdam edilmesine aracılık etmektedir. Engelsiz İş ve İstihdam ofisinin, 8 yıllık deneyimi göstermiştir ki kişilerin bedensel ya da ruhsal eksikliklerinden değil, toplumun ve toplumsal işleyiş mekanizmalarının farklı engel gruplarına sahip kişiler için (özellikle ağır bedensel ve ruhsal engel gruplarında yer alan kişilere) net bir biçimde yapılanmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Tablo 1’de işyerinde çalıştırılması tercih edilen ve edilmeyen engelli grupları yüzdeleri verilmektedir.

**Tablo 1**

*İşyerinde  
Çalıştırılması  
Tercih Edilen ve  
Edilmeyen  
Engelli  
Grupları*



*Mevcut eksiklikleri yasal bağlamda çözmek ve hakları temellendirmek üzere istihdama yönelik olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesi, 50 kişi ve üzerinde işçi çalıştıran özel işyerlerini, yüzde 3 ve kamuya ait işyerlerini yüzde 4 oranında engelli istihdam etmekle yükümlü kılmaktadır. Bu yasal yükümlülük, az önce de belirtildiği üzere özel iş yerlerini de İŞKUR'a kayıtlı en az %40 engel derecesine sahip bireyleri istihdam etmekle yasal anlamda zorunlu kılmaktadır. Engelli istihdamını yasal dayanaklarla güvence altına alınması stratejisine karşın, özel sektör, iş piyasasında hakim olan maksimum kar ve imaj odaklı yaklaşımlar gibi nedenlerle, engelli istihdamında farklı taktikler geliştirmektedir. Kadıköy Belediyesi Engelsiz İş ve İstihdam Ofisi, bu taktiklerin arkasındaki nedenlerin tespiti ve önlenilmesi yönünde çalışmalar yürütmektedir.*

*Engelli istihdam ofisinin hedefleri;*

- *Ayrımcılığa uğramış kesimlerin verimli ve doğru istihdamı yolunda eşit iş koşulları yaratılması için girişimlerde bulunmak,*
- *İstihdamı arttırmaya yönelik eğitim çalışmaları sürdürmek,*
- *Hedef kitlenin doğru yönlendirilmesi için istihdam açığı olan ilgili meslek alanlarının tespitini sağlamak,*
- *Engellilerin merkez vasıtasıyla gittikleri görüşmelerde moral ve motivasyonlarını arttırmak, kişisel farkındalık ve uyum sağlama konusunda psikolojik destek vermek.*
- *İstihdam öncesi ve sonrası engellilerin yaşayabilecekleri yasal sorunlar karşısında hukuki danışmanlık hizmeti vermektir*

*Merkez yaptığı çalışmalarla bir taraftan engellilerin işe yerleştirilmelerini sağlarken, aynı zamanda da bireyin işe yerleşeceği sektörel alanı analiz etmek, yerleşebileceği iş kollarını saptamak gibi İK desteği de sağlar.*

*Merkez çeşitli işveren temsilcileriyle engelli istihdamı konusunda ortak hareket ederek, istihdam sonrasında da faydalanıcıların iş yerinde uyumlu, verimli ve uzun süreli çalışmalarını temin etmeye çalışır.*

*Engelli istihdamı konusunda yapılacak hizmetlerin üretilmesinde ayrımcılık eksenli ve hak temelli bakış açısının oluşması bizce çok önemlidir. Engelli istihdamını sorumlu bir alandan çıkarmak için önerilerimiz özellikle iş koşulu üzerinden yeniden düşünmenin gerekliliği üzerinde durulacaktır.*

*Engel grupları arasındaki bu adaletsiz yaklaşım yasalarca tekrar düzenlenip özel şirketlerin faaliyet alanlarına göre hangi engel gruplarından personel çalıştırabileceği ve bu grupların kotada temsilinin tekrar düzenlenmesi gereklidir.*

## Tartışma

*Michel de Certeau'nun "Strateji ve Taktikler" kuramı eylemin iki mantığının strateji ve taktikler olmak üzere ortaya çıktığını ifade etmektedir. Taktikler zamanın rastlantılarına bağımlı bir uysallık içinde, açılan imkânları yakalamaya çalışır; sahip olan iktidarın gözetiminde ortaya çıkan çatlaklardan faydalanması gerekir. Strateji ise kuralları koyan, terimlerin mülkiyetini gözetleyip denetleyen bir dildeki gramer gibidir. Böylece taktikler, iktidar alanlarında, egemenlerin kurallarını tüketen, kullanım biçimleri ile dönüştüren zayıfların sanatı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma bağlamında, strateji olarak Türkiye örneğinde engelli istihdamı alanında **yasal düzenlemeler ve taktikler olarak bu düzenlemelerin özel sektör pratiğindeki uygulama biçimlerine değinilecektir.***

*Özel şirketler, engelliler arasında en engelsiz olanı bulmak yönünde çaba sarf ettikleri bir işe alım süreci işletmektedirler. Mükemmel engellinin arayışı olarak ifade edebileceğimiz bu süreçte firmalar %40 engelli olan "gözleri gören, kulağı duyan, zihinsel problemi olmayan, merdiven çıkabilen" engelli adayları aramaktadır.*

*İşveren odaklı bir istihdam anlayışından bakış açımızı değiştirerek engellilerin engel durumlarını da gözeterek, kendilerine uygun işleri yapmaları yönünde iş koçları aracılığıyla istihdam sürecindeki engellileri destekleyebilmek gerekmektedir. Bu noktada "destekli istihdam modeli" nin her engel grubundan birey için eşit bir ortam yaratması ve hem işveren hem de işçi için fayda sağlama yönünden ülkemizde işlerlik kazanması son derece önemli olacaktır.*

*ÖZİDA tarafından 26.02.2009 tarihinde "Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Projesi" kapsamında yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya konu olan katılımcılar, "Özürlü Denildiğinde Aklınıza Ne Geliyor?" sorusuna en yüksek tercih seçeneği ile %24,2 oranında "yardıma muhtaç kişi" şeklinde cevaplandırmışlardır. Aynı araştırmada katılımcıların %59,3'ü "süreğen hastalıklara sahip kişiler, engelli tanımına girmez"; %32'si "ruhsal ve duygusal", %28,2'si "zihinsel engellilerle arkadaş olmam"; %33,6'sı "ruhsal ve duygusal", % 30,1'i "zihinsel engellilerle çalışmam"; %25,9'u "ruhsal ve duygusal", %19,1'i "zihinsel engellilerle komşu olmak istemem"; %18,2'si "hiçbir engelli akranlarıyla aynı sınıfta eğitim alamaz" şeklinde cevaplar vermiştir. Buna karşılık aynı kişiler, genel nitelikteki sorulara, "engelliler eğitim almalıdır", "çalışmalıdır" gibi cevaplar vermiştir. Araştırmada ortaya konulan verilerden çıkan sonuca göre, araştırmaya dâhil olan katılımcılar, eğer engelli bir birey kendi arkadaşı, çalışanı ya da komşusu "olmayacaksa" insan hakkı savunucusu*

*gibi davranmakta, ancak kendi yakın çevrelerinde engelli bir birey görmek istememektedirler.<sup>1</sup>*

*Destekli istihdam, engellinin açık iş piyasasındaki ücretli istihdamıdır ve engelliye istihdam sürecinde sürekli destekler. “Destekli istihdam açık işgücü piyasasında engelliler için sürekli desteklenen entegre iş düzenlerinde ücretli çalışma” olarak tarif edilebilir.*

*Destekletici istihdam, zihinsel engellilere bireysel gereksinimleri temelinde pratik iş başı eğitimi vermenin bir yolu olarak Birleşik Devletlerde 1980’lerin başında geliştirilmiştir. Yöntem, “gerçek iş” yapma kapasitesine sahip olarak görülmeyen engelliler için tasarlanmıştır. Destekli istihdam modelinde istihdam süreçlerini iş koşulları yürütecektir. Kişinin bilgisi ve potansiyeline göre iş bulma, iş analizi, eşleştirme ve yerleştirme gerektiğinde iş başı eğitim verme gibi süreçleri takip edecektir. Engelsiz İş ve İstihdam Merkezi destekli istihdam modeli uygulamaları gerçekleştirmektedir.*

## **Sonuç**

*ÖZİDA’nın araştırmasında elde edilen veri göstermektedir ki, işverenler kendi işyerinde engelli çalıştırmayı tercih etmezken, bir taraftan da engelliler mutlaka çalışmaları gerektiğini söyleyen iki yönlü bir tutum söz konusu olmaktadır. Yasal zorunluluklar da bu tutuma sahip işveren/İK danışmanını kötünün içinde iyisi şeklinde ifade edeceğimiz, gizil bir davranışa yönlendirmektedir. Bu davranışı ‘Mükemmel Engellinin Arayışı’ olarak ifade etmekteyiz.*

*Mükemmel engellinin arayışı; engellilik durumları nedeniyle iş gücü piyasasında dezavantajlı olarak görülen kesimin, kendi içinde engel gruplarının farklı özelliklerine göre ikinci bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu sebeple, istihdam sürecini etkileyen bu durumu ayrımcılık ekseninde bakmak gerektiğini düşünmekteyiz. İstihdamda ayrımcılık durumuna çözümümüz toplumun algısı değişene kadar bireyleri ve grupları sürekli desteklemek gerektiğidir. Bu destek aynı zamanda toplumsal algının değişmesine yardımcı olacaktır. Çünkü devletin gerekli sosyo-ekonomik tedbirlerin almasından geçmektedir. Oysa engelli*

*kişinin sosyal yaşama aktif olarak katılması için kurumsal ve yasal olarak gerekli tüm önlemler alınsa da engellilere yönelik hâkim toplumsal algı onların toplumdan dışlanmalarına neden olabilir.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu, 2011, syf 15, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi

## KAYNAKÇA

*İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, Aralık 2011, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı*

*Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı ,2011, syf. 12*

*www.engelliyeistihdam.org ( Son Erişim Tarihi: 25.08.2014 )*

*Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu, 2011, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi*

---

<sup>1</sup> *Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu, 2011, syf 15, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi*



# ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINDA DÜZGÜN İŞ FIRSATLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: ÇORUM İLİ KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA

**Öğr. Gör. Dr. Menekşe Şahin**

Hitit Üniversitesi [meneksesahin@hitit.edu.tr](mailto:meneksesahin@hitit.edu.tr)

**Okan Keklik**

İŞKUR Çorum İl Müdürlüğü [okan.keklik@iskur.gov.tr](mailto:okan.keklik@iskur.gov.tr)

## Özet

Küreselleşmenin yarattığı sosyal sorunlar neticesinde uluslararası ve ulusal düzeyde kalkınmayı güçlendirmenin ve adil küreselleşmeyi sağlamanın bir yolu olarak tüm dünyada düzgün işin geliştirilmesi giderek daha çok önem arz etmektedir. ILO tarafından evrensel bir hedef olarak belirlenen düzgün iş; dünya genelinde kadın, erkek, tüm bireyler( genç, yaşlı, engelli, eski hükümlü )için "çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir işi" ifade etmektedir. Sürdürülebilir insani gelişim için engelli bireylere salt istihdam yaratmak yeterli olmayıp toplumsal bütüne dâhil edilmelerini sağlayacak şekilde; temel çalışma haklarının korunduğu yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş fırsatlarının sağlanması gerekmektedir. Uluslararası düzeyde engellilere yönelik istihdam stratejileri, engellilerin sürekliliği olmayan ve düşük ücretli zorunlu istihdam kapsamında çalışmak yerine sabit, güvenli işlerde, diğer bireylerle eşit şekilde çalışarak iş piyasasına dâhil olmasını sağlama hedefine odaklanmaktadır. Tüm bu stratejilere ve son dönemde gerçekleşen ekonomik gelişmelere rağmen engelli bireyler iş piyasasında büyük oranda dezavantajlı durumdadır ve genellikle ya istihdam edilmemekte ya da daha az beceri gerektiren işlerde çalıştırılmaktadırlar. Bu çalışmanın amacı, Çorum İlinde engelli işçilerin iş ve çalışma koşullarını düzgün iş bileşenleri çerçevesinde değerlendirmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Düzgün iş(decent work), engelli istihdamı

## 1. GİRİŞ

İdeal bir toplumda yaşayan herkesin, üretim etkinlikleri içinde yer alması ve bu anlamda, hiç kimsenin kendini söz konusu üretim sürecinin dışına itilmiş olarak hissetmemesi gerekmektedir (Işığışık ve Özgökçeler, 2011). Bugün engelli nüfusu, bir ekonominin üretim faktörü olarak toplam nüfusun; gelişmiş ülkelerde yaklaşık % 10'unu, gelişmekte olan ülkelerde ise % 12'si olmaktadır. Türkiye Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet İstatistik Enstitüsü'ne yaptırılan "Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre engelli bireyler toplam nüfusun % 12.29'unu oluşturmaktadır. Buna göre ülkemizde 8.431.937 kişi özürlü olarak yaşamlarını sürdürmektedir. Bu Araştırma sonuçlarına göre, engellilerin yaklaşık % 78'nin işgücüne dahil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dahil olan yaklaşık % 22'lik oranın ise yalnız yaklaşık % 20'si istihdam

edilmektedir. Bu durum engellilerin üretim dışı ve tamamen başkalarına bağımlı olduğunun açık bir göstergesidir (URL 1).

Türkiye’de toplam nüfus içinde engelli nüfusunun oranının yüksekliği, işgücüne katılım oranı ve istihdam oranının düşüklüğü işgücü piyasası koşullarında engelli istihdamının önemini artırmaktadır. Engelli bireylerin istihdamı konusunda hemen hemen tüm ülkelerde ana politika olarak aktif istihdam politikalarının uygulanması gerektiği yönündedir. Engelli bireylerin istihdamını sağlamak amacıyla; zorunlu kota yöntemi, seçilmiş iş yöntemi, korumalı işyeri uygulaması ve ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması gibi değişik yöntemler geliştirilmiş bulunmaktadır. Ancak sürdürülebilir insani gelişim için engelli bireylere salt istihdam yaratmak yeterli olmayıp toplumsal bütüne dâhil edilmelerini sağlayacak şekilde; temel çalışma haklarının korunduğu yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan Düzgün İş fırsatlarının sağlanması gerekmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

“Decent Work” yani “Düzgün İş” kavramı, küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği değişimler sonucunda, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve düzgün olmayan işlerin artması gibi olumsuzluklara karşı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çalışma koşullarının insanileştirilmesi amacıyla ortaya atılmış olup “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999b). 1999 yılından bu yana ILO için evrensel bir hedef haline gelmiş olan düzgün iş paradigması, Birleşmiş Milletlerin İnsani Gelişim Raporunda yedi temel özgürlükten birisi olarak da kabul edilmiştir (UNDP, 2000).

21. yüzyılın çalışma hayatında evrensel bir hedef haline gelen düzgün iş paradigması, insanlık onuru, güvenlik, eşitlik ve özgürlük çerçevesinde, insana değer veren koşulların sağlandığı bir ortamda saygın ve üretken iş edinme olanaklarına vurgu yapmaktadır. Bu stratejik doğrultuda düzgün iş, kadın erkek, yaşlı genç, engelli, kayıtlı kayıtsız herhangi bir ayırım yapmadan herkes için geçerli olacak tam ve üretken istihdamı hedeflemektedir. Bu hedefin gerçekleşmesi ise ancak; (1) İstihdam, (2)Sosyal Güvenlik,(3) Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve (4)Sosyal Diyalogun birlikte, karşılıklı etkileşimi ile mümkün görünmektedir (Ghai, 2003; ILO, 1999,).

Düzgün iş stratejisinin temel amacı dünya genelinde istihdam fırsatlarının sağlanmasıdır. Ancak bu amaç, “salt iş yaratmak değil”, aynı zamanda bu işlerin “kabul edilebilir olmasını” sağlamayı da içeren çok kapsamlı bir bakış açısını ifade etmektedir. Düzgün iş yaklaşımında istihdamın niteliğini dikkate alınmaksızın istihdam yaratılması anlamlı bulunmayıp; bunların her ikisinin de birlikte olması gerekliliği ifade edilmektedir. Dolayısıyla düzgün iş öncelikle, kabul edilebilir nitelikler

*taşıyan istihdamı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Rodgers, 2007). Nitekim “yeterli ve üretken” bir iş olarak tanımlanan düzgün iş, hem ekonomik, hem de sosyal hedeflere ulaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır.*

*Emeğin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eden istihdamın, üretken/gerçek anlamda bir istihdam olarak nitelendirilebilmesi için ürün (mal veya hizmet olarak) artışı yaratması, istihdam edilen bireye üretime katılması karşılığı yeterli bir gelir sağlaması ve devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Nitekim üretken istihdam, küreselleşme sürecinde sürdürülebilir bir kalkınma ve gelişme için çalışma hayatının en önemli sorunu ve anahtar faktörü durumundadır (Anker, Chernyshev, v.d., 2003).*

### **3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE YÖNTEMİ**

*Engelliler için düzgün iş hedefi; engelli bireylere yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayacak iş/istihdam olanakları ile toplumsal bütüne dâhil edilmelerini/sosyal içerilmelerini ifade etmektedir. Ulusal ve AB düzeyinde engellilere yönelik istihdam stratejileri, engellilerin sürekliliği olmayan ve düşük ücretli zorunlu istihdam kapsamında çalışmak yerine sabit, güvenli işlerde, diğer bireylerle eşit şekilde çalışarak iş piyasasına dâhil olmasını sağlama hedefine odaklanmaktadır. Bu hedef doğrultusunda engelli bireylerin istihdamını sağlamak amacıyla; zorunlu kota yöntemi, seçilmiş iş yöntemi, korumalı işyeri uygulaması ve ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması gibi değişik yöntemler geliştirilmiş bulunmaktadır. Ancak engelli bireyler kendilerine istihdam edilebilirlik yeteneği sağlayacak olan; eğitim, öğretim, istihdam hizmetleri ve diğer sosyal olanaklara erişimden yoksunsalar düzgün iş edinebilmeleri de olanaksızdır (URL 2).*

*Bu çalışmanın amacı, kabul edilebilir nitelikler taşıyan istihdamı gerçekleştirmeyi hedefleyen düzgün iş fırsatlarının engelli istihdamı açısından değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda, Çorum İli İşgücü piyasasında engelli işgücüne sağlanan istihdam fırsatları, yeterli gelir ve üretken iş kapsamında değerlendirilmiştir. Bu araştırmada İŞKUR'un veri tabanı istatistik raporları kullanılarak Çorum Çalışma ve İş Kurumu ve İl Müdürlüğü'ne ait engelli işgücüne ait verilerden yararlanılmıştır.*

### **4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

*TUİK 2011 Nüfus ve konut araştırmaları sonucuna göre Çorum İlinde engelli (en az bir engeli olan) nüfus oranı % 12,4'dür (URL 3). Çorum Çalışma ve İş Kurumu ve İl Müdürlüğü'ne ait işgücü piyasası faaliyetlerine ilişkin verilere göre; İl'de 51.690 kayıtlı işsiz yaklaşık % 3' ünü engelliler oluşturmaktadır. İŞKUR İl Müdürlüğü Mayıs 2014 verilerine göre; Kuruma kayıtlı olan engelli işgücünün sadece % 38'ine istihdam sağlanabilmiştir (Tablo 1). Bu durum İşgücü piyasasında engelliler için iş fırsatlarının yetersizliğinin açık bir göstergesidir.*

**Tablo 1.***Kuruma Kayıtlı Engelli Aktif İşgücü ve Kayıtlı İşsiz Sayıları*

<i>ENGELLİ</i>	<i>Kayıtlı İşgücü</i>	<i>Kayıtlı İşsiz</i>	<i>Kayıtlı İşsiz Oranı %</i>	<i>İşe Yerleştirme Oranı %</i>
<b>Erkek</b>	672	412	61,3	38,7
<b>Kadın</b>	113	80	70,7	29,3
<b>TOPLAM</b>	<b>785</b>	<b>492</b>	<b>62,6</b>	<b>37,4</b>

*Kaynak: Tablo Ağustos 2014 verilerinden oluşturulmuştur.*

**Tablo 2.** *Engelli İşgücünün Engel Grubuna Göre Dağılımı*

<b>Özür Grubu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran %</b>
<b>Sinir Sistemi</b>	65	10,1
<b>Ruh Hastalıkları</b>	26	4,0
<b>Görme Sistemi</b>	132	20,5
<b>Kulak Burun Boğaz</b>	83	12,9
<b>İç Hastalıkları</b>	11	1,7
<b>Kas İskelet Sistemi</b>	213	<b>33,0</b>
<b>Deri</b>	2	0,3
<b>Solunum Sistemi</b>	51	7,9
<b>Onkolojik Hastalıklar</b>	5	0,8
<b>Yanıklar</b>	12	1,9
<b>Diğer Hastalıklar</b>	45	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>645</b>	<b>100</b>

*Kaynak: Tablo, Ocak 2014 tarihi itibarı ile Kuruma kayıtlı engelli işgücü yaş sayıları kullanılarak oluşturulmuştur.*

İl Müdürlüğü' kayıtlarına göre İl'de Kuruma Kayıtlı 7.150 işyeri bulunmaktadır. Engelli çalıştırma zorunluluğu olan 50+işçi çalıştıran işyeri sayısı ise 99'dur. Çorum İli işgücü piyasasında engelli istihdam yükümlülüğü olan işyeri oranı ise %1,5 olarak oldukça düşüktür. Çorum işgücü piyasasının işyeri büyüklüğüne göre dağılımında 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri büyük bir çoğunlukla (yaklaşık % 90) imalat sanayide; başta toprak (kiremit tuğla) olmak üzere, makine döküm, otomotiv, tekstil ve kimya plastikte yoğunlaşmaktadır.

Ocak 2014 itibarı Kuruma kayıtlı engelli işgücünün; % 33 fiziksel, % 20' si görme ve % 13 duyma engeline sahip işgücü olarak iş fırsatı beklemektedir.

**Tablo 3. Sektörel Engelli Talepleri ve Karşılama Oranları**

İşyeri Faaliyet Alanı	Talep Edilen Meslek	Talep Edilen Engelli Sayısı	Karşılan an Talep Sayısı	Karşılan ma Oranı %
<b>Toprak Sanayi</b>	- Beden İşçisi	51	7	13,7
<b>Ağır Sanayi (Makine, Döküm, İnşaat)</b>	- Beden İşçisi - Aşçı - Sevkiyat Görevlisi	61	7	11,4
<b>Tekstil Sanayi</b>	- Konfeksiyon İşçisi	19	12	70,5
<b>Hizmet</b>	- Beden İşçisi - Büro Memuru - Ön Muhasebe	31	17	54,8

Kaynak: Tablo, Ocak-Temmuz 2014 tarihleri arasında Kurum tarafından alınan ve kapatılmış engelli talepleri doğrultusunda oluşturulmuştur

2014 Ocak- Ağustos ayları itibarı ile İŞKUR Çorum İl Müdürlüğüne engelli işgücü isteminde bulunan işyerlerin faaliyet alanlarına baktığımızda kiremit toprak, ağır sanayi, gıda ve makine otomotiv sektöründe oluşmaktadır. Engelli istihdam zorunluluğu kapsamında Kurumdan engelli

talebinde bulunan işyerlerinin talepleri analiz edildiğinde, engelli bireyler için öngörülen mesleklerin yaklaşık % 80'ni beden işçisi (genel) oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe engelli talebinin % 55'i karşılanmış olmasına rağmen imalat sanayinde engelli talebinin yaklaşık %20'si (toprak sanayinde % 14'ü, ağır sanayinde %11') karşılanabilmiştir. Kuruma kayıtlı iş bekleyen engellilerin yarısı fiziksel ve görme engelli işgücünden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 2). Bu bağlamda imalat sanayinde yer alan işyerlerindeki iş ve çalışma koşulları da göz önüne alındığında, fiziksel güç gerektiren bedensel işlerde engelli bireylerin engelleri nedeni ile çalışmalarının oldukça zor olduğu söylenebilir. Nitekim karşılanan talep oranı bunu doğrulamaktadır.

Özellikle imalat sektöründe iş ve çalışma ortamlarının engelli bireylere uygun şekilde düzenlenmemiş olması zorunlu kota sistemi dahilinde de olsa engelliler için bir iş fırsatı sağlayamamaktadır. Çorum işgücü iş piyasası için önemli istihdam fırsatı sağlayan imalat sektörünün iş ve çalışma koşulları göz önüne alındığında engelli istihdamında aynı fırsatı sağlamadığı görülmektedir.

**Tablo 4. Engelli İşgücünün Eğitim Durumu**

Eğitim Durumu	Kayıtlı İşgücü Sayısı	Oran %
İlköğretim Altı	0	0
İlköğretim	524	65,9
Lise ve Dengi Okul	249	31,3
Ön Lisans	21	2,8
<b>TOPLAM</b>	<b>794</b>	<b>100</b>

İl Müdürlüğüne kayıtlı engelli işgücünün eğitim düzeyi % 66 gibi büyük bir çoğunlukla ilköğretimdir. Düşük eğitimli engelli işgücünün mesleki niteliği ise daha çok beden işçisi, temizlik, inşaat gibi vasıfsız işlerde yoğunlaşmaktadır. Engelli işgücünün eğitim düzeyi ve mesleki niteliğinin düşük olması istihdam edilebilmelerini zorlaştıran önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim Tablo 3'de görüldüğü üzere hizmet sektöründe meslek bazındaki taleplerin karşılanma oranı yükselmektedir. Eğitim düzeyi işgücünün niteliğinin ve potansiyel verimliliğin temel göstergesi olarak kabul edilir. Bu bağlamda eğitim düzeyi ve mesleki nitelikler düzenli ve sürekli, iyi bir gelir getiren iş bulmakta önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

## 5. SONUÇ

*Türkiye’de engelli istihdamına yönelik istihdam stratejilerine rağmen engelli bireyler iş piyasasında büyük oranda dezavantajlı durumdadır. Engelli bireylerin engelleri doğrultusunda çalışabilecekleri işlerin azlığı, işyerlerindeki fiziki koşulların uygunsuzluğu, engelli bireylerin üretken bir işgücü olarak çalışmalarını sağlayacak eğitim ve mesleki bilgi yetersizliği işgücü piyasalarında engelliler için düzgün iş açığının varlığını göstermektedir. Engelli bireylerin işgücü piyasasındaki bu dezavantajları nedeniyle iş piyasasında; sürekli, güvenli, düzenli ve iyi bir gelir getiren, eğitim ve gelişme imkânı bulacakları düzgün iş fırsatlarına sahip olmadıkları görülmektedir.*

*Engeller azaltıldığı ve fırsatlar çoğaltıldığı takdirde, engelli bireyler katılım yeteneklerini somut şekilde ortaya koyacak, ekonomi ve iş ortamına katkıları artacaktır. Engelliler için düzgün iş fırsatlarının geliştirilmesinde verilebilecek bazı öneriler şunlardır:*

- *Engelli bireylere daha fazla istihdam fırsatı sağlamak için engelli çalışma zorunluluğunun daha küçük ölçekli işletmelere de getirilmesi sağlanmalıdır.*
- *Engelli işgücünün üretim sürecinde üretken işgücü olarak kullanılmasını sağlamak için işyerlerinde uygun fiziki koşullar ve çalışma yöntemleri belirlenmelidir.*
- *Engelli istihdam politikaları içerisinde özellikle hareket zorluğu çeken engelliler için esnek çalışma biçimlerinden tele çalışma ve evde çalışma gibi yeni çalışma biçimleri yer almalıdır.*
- *Engelli işgücünün mesleki bilgi ve yetenekleri geliştirilerek, iş piyasasına daha fazla katılımı sağlanmalıdır.*
- *Aktif istihdam politikaları kapsamında engelli işgücü için yoğun ve yeni teknolojileri dikkate alan yeni meslek eğitim ve rehabilitasyon programlarına öncelik verilmelidir.*
- *Daha fazla engelli istihdam edilmesi açısından, kontenjan-fazlası ve/veya yükümlü olmadıkları hâlde engelli istihdam eden işverenler için prim desteğine devam edilmelidir.*

## KAYNAKLAR

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F.R., Ritter, J. A. (2003). "Measuring Decent Work With Statistical Indicators", *International Labour Review*, vol 142, no 2, 2003.
- Ghai, D. (2003). "Decent Work: Concept And Indicators", *International Labour Review*, vol 142, no 2, 2003.
- ILO. (1999a). "Decent Work", *International Labour Conference 87th Session 1999, Report Of The Director General*, Geneva.
- ILO. (1999b). "Decent Work And Protection For All In Africa", *Report Of Director General, Ninth African Regional Meeting Abidjan, Geneva, December*.
- Işığışok, Ö. ve Özgökçeler, S. (2011). "Özürlü İstihdamında Bir Hak Olarak 'İnsan Yakışır İş'i Sorgulamak", *İş Dünyası ve Hukuk - Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*, No: 5006/720, ss. 270-99.
- UNDP; "Human Development Report" New York Oxford Oxford University Press, Summary, 2000. [http://hdr.undp.org/en/media/hdr\\_2000\\_ch0.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2000_ch0.pdf), (Erişim 08.12.2013)
- RODGERS, Gerry; "Decent Work, Social Inclusion, And Development", *Indian Journal Of Human Development*, vol 1, no 1, 2007.
- URL 1. Türkiye Engelliler Araştırması Temel Göstergeleri, <http://www.eyh.gov.tr/tr/8245/Turkiye-Engelliler-Arastirmasi-Temel-Gostergeleri>
- URL 2. ILO. Employment and Disabled Persons, <http://www.hpod.org/pdf/employment-disabled.pdf> (Erişim:05.07.2014)
- URL 3. Nüfus ve Konut Araştırmaları [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1047](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1047)



## **MİMEP: YETİŞKİN ENGELLİ BİREYLERE MESLEKİ EĞİTİMDE BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ OLARAK MONTAJ İŞÇİLİĞİ MESLEK KURSU PROGRAMI <sup>1</sup>**

*Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR*

*Arş. Gör. Mustafa ULUYOL Arş. Gör. Gizem YILDIZ Arş. Gör.*

*Gözde TOMRİS*

*Arş. Gör. Veli Emre KURTÇA Arş. Gör. Düriye Merve TUNA Arş.  
Gör. Ahmet Turan ACUNGİL*

*Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü*

*Kimseye bağımlı olmadan yaşamak ve dolayısıyla bir meslek sahibi olarak kendi ihtiyaçlarını karşılamak özel gereksinimli olan veya olmayan tüm bireylerin yaşamlarındaki önemli amaçlardandır. Çalışma yaşına gelen normal gelişim gösteren her bireyin bir meslek sahibi olamadığı düşünüldüğünde zihinsel yetersizliğe sahip olan bireyler için meslek sahibi olmak daha da karmaşık ve zor bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar bu bireylerin bir ücret karşılığı bazı yerlerde istihdam edilmelerinin hem kendilerine hem de topluma büyük ölçüde yarar sağlayacağını vurgulamaktadır; ancak, çok az sayıda zihin yetersizliği olan bireyin bir yerde ücretli olarak çalıştığı ya da meslek sahibi olduğu görülmektedir (Allen, Burke, Howard, Wallace ve Bowen, 2012).*

*Türkiye Özürlüler Araştırması; tüm yetersizlik gruplarında yer alan engellilerin %78'inin işsiz olduğunu göstermektedir (OZİDA, 2002). Bu bireylerin iş gücü açısından "yetersiz" olarak görülmeleri, işsiz kalmalarının temel nedenleri arasında gelmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007). Bu yüzden zihin yetersizliği olan bireylerin de icra edecekleri meslekte normal gelişim gösteren yetişkinler gibi yeterli düzeye sahip olmaları beklenen bir durumdur. Polidano ve Mavromaras tarafından yapılan bir araştırma, bu bireylerin bir mesleki eğitim programını tamamladığında onların iş bulmalarını kolaylaştırdığını ve iş tanımına göre daha yeterli hale geldiklerini göstermektedir (2010). Bir mesleki eğitim programını tamamlamak özellikle yetersizliği olan bireyler için daha yararlı olabilir; çünkü bu, eğitime ulaşmadaki boşluğu kapatmaya yardım eder ve yetersizliği olan bireylere yetersizliklerinin ilgili iş için gerekli becerilerini ortaya çıkarmalarını engellemediği konusunda önemli bir destek sağlar (Polidano ve Vu, 2011). Bunun dışında; istihdam politikalarının olmaması, iş ve endüstri dünyasının tutumları, uygun eğitim ortamlarının olmaması, gerekli destek hizmetlerin sağlanamaması, verilen hizmetler arasında koordinasyonun olmaması zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilememelerindeki nedenler arasında sayılabilmektedir (Wehman, 1996). Dolayısıyla, bu durum istihdam yasalarında, iş yerlerinde ve meslek örgütlerinde zihin yetersizliği olan bireylere yönelik olumsuz tutumların*

değişmesini ve bu bireylere yönelik yenilikler yapılmasını sağlayacak çalışmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır (Gürsel, Ergenekon ve Batu, 2007). Bu noktadan hareketle, zihin yetersizliği olan bireylere toplumda bağımsız yaşayabilmeleri ve çalışabilmeleri için ihtiyaç duydukları becerilerin öğretimi pek çok araştırmacı için büyük kaygı duyulan konulardan biri haline gelmiştir (Steed ve Lutzker,1999). Newton, Olson ve Horner (1995), zihin yetersizliği olan bireylerin ihtiyaç duydukları destek hizmetten yeterli oranda yararlanamadıkları takdirde, ev ve toplumsal yaşamda özellikle meslek edinmede ve bir işe yerleştirilmeye önemli güçlüklerle karşılaştıklarını ileri sürmektedirler. Cook'a göre (2002) zihin yetersizliği olan bireyler yeterli bir akademik eğitimden sonra bağımsız ve mesleki yaşama geçişte sistematik ve bireysel bir eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenme özelliklerine göre işlenmiş ve sistematik bir plan dâhilinde yapılandırılmış mesleki eğitim uygulamalarıyla bu bireylerin çoğu mesleğin gerektirdiği becerileri kazanabildikleri ve meslek sahibi olabildikleri görülmektedir. (Lancioni, Singh, O'Reilly, Sigafos ve Oliva, 2011).

*Bu çalışmanın amacı; hazırlanan montaj işçiliği mesleki eğitim programıyla üst düzey bilişsel ve psiko-motor beceri gerektirmeyen işlerde özel bir firma tarafından sağlanan mekanik ve plastik parçaların nasıl montajlanacağını yetişkin engelli bireylere öğretmek onların iş hayatına katılmalarını sağlamaktır.*

*Proje kapsamındaki programa Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'ne bağlı Sosyal Yaşam Merkezi'ne devam eden yetişkin engelli bireyler katılmaktadır. Araştırmanın katılımcılarını 18-41 yaş aralığında 15 yetişkin engelli birey oluşturmaktadır. Proje kapsamında ve engellilerin mesleki eğitimlerinin sağlanması sürecinde görev iki belediye çalışanı, bir eğitimci, bir montaj ustası ve Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü'nden yedi öğretim üyesi görev yapmaktadır.*

*Bu proje, Eskişehir Tepebaşı Belediyesi Sosyal Yaşam Merkezi'ne ait montaj işçiliği atölyesinde gerçekleştirilmektedir. Yerel yönetim tarafından kurulan bu atölye iki katlı iki binanın birleşmesinden oluşmaktadır. Atölye'nin ilk katında; montaj çalışmalarını yürütmek üzere kullanılan materyaller, büyük bir tezgâh ve masa etrafında çalışanların oturacağı sandalyeler yer almaktadır. İkinci katında ise boş zaman etkinlikleri gerçekleştirmek üzere kullanılan çok amaçlı salon yer almaktadır.*

*Proje kapsamında montaj ustası ve üniversite personeli işbirliği ile çalışanlara beyaz eşyaların metal ve plastik parçalarının montajının öğretimi yapılmaktadır. Projenin amacı dışında üniversite personeli tarafından, atölyede çalışma kuralları, yemek kuralları, hijyen, sosyal beceriler, akademik beceriler, aile eğitimi gibi konularda öğretiler yürütülmektedir.*

*Proje başladıktan sonra ilk olarak hijyen, iletişim, serbest zaman, yemek zamanı, iş zamanı ve işe giriş-çıkış konu başlıklarına göre atölye kuralları oluşturulmuştur. Bu kurallar poster şeklinde hazırlanarak atölyenin çeşitli yerlerine asılmıştır. Ayrıca kuralların öğretimine ilişkin profesyonel video çekimleri yapılmış, ana salondaki televizyonda bu videonun gösterimine yer verilmiştir.*

## **Montaj İşçiliği Meslek Kursu Programı (MIMEP)**

*Montaj İşçiliği Meslek Kursu Programı, zihinsel yetersizliği olan yetişkinlere bir atölyede montaj işçisi olarak hizmet verebilecek becerileri kazandırmaya yönelik bir mesleki eğitim programıdır. Programın amacı özel gereksinimi olan yetişkinleri, montaj işçiliği mesleğinin gerektirdiği davranışları sergileyebilir duruma getirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda katılımcıdan beklenen yeterlikler izleyen şekilde sıralanmıştır.*

- 1. Montaj işçiliği mesleğini özellikleriyle birlikte tanımlayabilme.**
  - a. Montaj işçiliği mesleğini tanımlar.
  - b. Montaj işçisinin nerelerde çalışabileceğini söyler.
  - c. Montaj işçisinin görevlerini sıralar.
  - d. İşyerinde çalışan diğer elemanların görevlerini söyler.
- 2. Montaj işçisinin çalışma için yapacağı ön hazırlıkları betimleyebilme.**
  - a. İş kıyafetlerini giyer.
  - b. Kendi temizliği ve hijyeni için gerekli işleri yapar.
  - c. Kullanacağı araç gereçlerin isimlerini söyler.
  - d. Kullanacağı araçların yerlerini gösterir.
- 3. Lastik ayak montajı gruplayabilme.**
  - a. Tezgâhın üzerindeki poşeti etiketler.
  - b. Tezgâhın üzerindeki ilgili araçları poşetin içine koyar.
  - c. Dolu poşetin ağzını ısıtıcı makineyi kullanarak kapatır.
  - d. Tamamlanan ürünü kutuya atar.
- 4. Kamçı kabloları gruplayabilme.**
  - a. Tezgâhın üzerindeki kutuda yer alan beyaz plastik parçaya, diğer kutularda yer alan 3 farklı renkteki kamçı kabloyu doğru bir şekilde takar.
  - b. Kamçı kablolardan biri bozuk (hatalı) çıkarsa, bozuk kabloyu arıza kutusuna atar, onun yerine başka bir tane alarak tekrar takar.
  - c. Tamamlanan ürünü kutuya atar.
- 5. Çamaşır makinesi kazanı sabitleme vidalarını gruplayabilme**
  - a. Tezgâhın üzerindeki poşetin ağzını açar.

- b. Poşetin içine 4 tane vida koyar.
  - c. Poşetin içine 4 tane pul koyar.
  - d. Poşetin içine 4 tane beyaz lastik koyar.
  - e. Hazırlanan ürünü ürün kutusuna atar.
- 6.** Gerçek ortamda (ilgili firmanın atölyesinde) belirtilen becerileri gösterebilmeye.
- a. Firmanın atölyesinde, diğer işçilerin de çalıştığı bir ortamda lastik ayak montajı gruplar.
  - b. Firmanın atölyesinde, diğer işçilerin de çalıştığı bir ortamda kamçı kabloları gruplar.
- 7.** Firmanın atölyesinde, diğer işçilerin de çalıştığı bir ortamda çamaşır makinesi kazanı sabitleme vidalarını gruplar.

Program yeterliklerinde de görüleceği gibi, Montaj İşçiliği Meslek Kursu Programı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ön eğitim, ikinci bölüm işe hazırlık becerileri, üçüncü bölüm montaj işçiliği becerilerinin öğretimi, dördüncü bölüm ise gerçek ortamda kalıcılık ve genelleme uygulamalarını içermektedir.

Ön Eğitim başlıklı birinci bölümde, eğitim, montaj işçiliği mesleğinin tanımı, özellikleri, görevleri, çalışabileceği iş yerleri ile uygulamaların yapılacağı ortamlar tanıtılacaktır. Bu amaçla iki saatlik bir sunu planı hazırlanacak ve katılımcının konu hakkında bilgi sahibi olması sağlanacaktır. Doğrudan öğretim yöntemiyle sunum yapılacaktır.

İşe hazırlık becerileri başlıklı ikinci bölüm, işe uygun giyinme, işe hazır olma, işinde kullanacağı araç ve gereçleri tanıma ve kullanıma hazır hale getirme becerilerini içermektedir. Bu amaçla üç saatlik bir eğitim verilecektir. Aday ikinci bölümün yeterliklerini yerine getiremezse, eğitim süresi uzatılabilecektir.

Montaj İşçiliği mesleki becerilerinin öğretimi başlıklı üçüncü bölüm, bir atölyede lastik ayak ve kamçı kablo gruplayabilme becerilerini kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla kamçı kablo gruplama becerisi için üç, lastik ayak montajı gruplama becerisi için ise dört aşamadan oluşan öğretim yapılacaktır. Öğretim sabit bekleme süreli eğitim ile ipuçlarının en azdan en çoğa verildiği ipucu sistemine göre desenlenmiştir. Becerinin tamamlanma ölçütü %100 olarak belirlenmiştir.

Programın dördüncü bölümü kalıcılık ve genelleme aşamasından oluşmaktadır. Kalıcılık ve genelleme çalışması adaylar gerçek bir iş yerinde (ilgili firmanın atölyesinde) öğrendikleri becerileri sergileyeceklerdir. Kalıcılık ve genelleme çalışması gerçek ortamda yapılacaktır.

Programın birinci ve ikinci bölümündeki kazanımlar sözel olarak sorulan soru cevaplarla değerlendirilecek, üçüncü ve dördüncü bölümündeki

kazanımlar ise sistematik öğretimle araştırma deseni doğrultusunda değerlendirilecektir.

### Kaynakça

- Allen, K. D., Burke, R. V., Howard, M. R., Wallace, D. P. ve Bowen, S. L. (2012). Use of audio cuing to expand employment opportunities for adolescents with autism spectrum disorders and intellectual disabilities. *Journal of Autism Developmental Disorder*, 42, 2410–2419.
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Cook, B. G. (2002). Special educators' views of community-based job training and inclusion as indicators of job competencies for students with mild and moderate disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 25(7), 7-24.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y. ve Batu, S. (2007). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 54-77.
- Lancioni, G. E., Singh, N. N., O'Reilly, M. F., Sigafoos, J. ve Oliva, D. (2011). A verbal instruction system to help a woman with intellectual disability and blindness manage food- and drink-preparation tasks. *Clinical Case Studies*, 10(1) 79–90
- Newton, J. S., Olson, D. ve Horner, R. H. (1995). Factors contributing to the stability of social relationships between individuals with mental retardation and other community members. *Mental Retardation*, 33(6), 383-393.
- Özürlüler İdaresi Başkanlığı (OZIDA) (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması*. Ankara.
- Polidano, C., & Mavromaras, K. (2010). *The Role of Vocational Education and Training in the Labour Market Outcomes of People with Disabilities*. A National Vocational Education and Training Research and Evaluation Program Report. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.

*Polidano, C., & Vu, H. (2011). To Gain, Retain and Retrain: The Role of Post-School Education for People with a Disability. Research Report. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.*

*Steed, S. E. ve Lutzker, J. R. (1999). Recorded audio prompts: A strategy to increase independent prevocational task completion in individuals with dual diagnosis. Behavior Modification, 23, 152.*

# ENGELSİZ BİR ÜNİVERSİTE İÇİN DENEYİMLERDEN ÖĞRENME: HİTİT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Reha Metin ALKAN<sup>1</sup>

Yrd. Doç. Dr. Nur ŞAT<sup>2</sup>

## Özet

Günümüzde Üniversiteler eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirmek, alanında eğitilmiş/vasıflı insan gücünü yetiştirmek, araştırma-geliştirme çalışmaları yapmaya ek olarak, toplumsal katkı sağlayacak çalışmalar ile sosyal sorumluluk projeleri yaparak topluma öncü olmak, farkındalık oluşturmak gibi bir görev de üstlenmiştir. Bu çerçevede engelli bireylerin, gereksinim duydukları her şeye erişebilir ve ulaşılabilir bir yaşam sürmeleri için ülkemizde çok önemli bir bilinç oluşmuş, bu konuda yasal ve insiyatif olarak pek çok politikalar üretilerek çok ciddi mesafeler katedilmiştir. Topluma her anlamda örnek ve öncü olan, sayıları neredeyse 200'e varan üniversitelerimizde de bu konuda da (yasal zorlamaların da etkisiyle) ciddi adımlar atılmış, Engelsiz Üniversite kavramı artık üst yöneticilerin de dikkatini çeken önemli bir konu haline gelmiştir. Engelsiz üniversite, üniversitelerin, erişilebilir ve ulaşılabilir olması için planlanan ve uygulanan hizmetleri ifade etmektedir. Mevzuat değişiklikleriyle artık her üniversitede, engelli öğrencilere destek hizmetler sunan birimlerin kurulması karar altına alınmış ve üniversitelerimizde "Engelsiz Üniversite" için resmi çalışmalar başlatılmıştır.

Engelsiz üniversite ideali için çalışan üniversiteler için yol gösterici en önemli kaynaklardan biri de deneyimlerdir. Bu çalışma Çorum'da bulunan Hitit Üniversitesi'nin engelsiz üniversite olma yolundaki adımlarını kamuoyu ile paylaşmak üzere kaleme alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite, Engelsiz Üniversite, Engelli Öğrenci, Engelli Öğrenci Birimi.

## Giriş

---

<sup>1</sup> Hitit Üniversitesi Rektörü, Çorum, Türkiye [alkan@hitit.edu.tr](mailto:alkan@hitit.edu.tr),  
[nursat@hitit.edu.tr](mailto:nursat@hitit.edu.tr)

<sup>2</sup> Hitit Üniversitesi Engelli Öğrenci Birim Koordinatörü-İİBF SBKY Bölümü,  
Çorum, Türkiye [nursat@hitit.edu.tr](mailto:nursat@hitit.edu.tr)

“Engelsiz Üniversite” idealini, yasal bir zorunluluktan öte sosyal bir sorumluluk olarak gören Hitit Üniversitesi farklı engel çeşitleri ve düzeylerindeki engelli öğrencilerin yükseköğretimlerinin önündeki engelleri kaldırmak için, ildeki tüm ilgili paydaşları da olabildiğince dahil ettiği bir sinerji ile çalışmalar yapmaktadır. Hitit Üniversitesi'nin hedefi, sadece engelli öğrencilerin değil, yanı sıra engelli akademik ve idari personelin de tüm ihtiyaçlarına karşılık verecek tüm temel hizmetleri sunabilmek, gereksinimlerini karşılayabilmektir. Bu çalışmada, Hitit Üniversitesindeki Engelli Öğrenci Birimi aracılığıyla gerçekleştirilen engelli personel ile öğrencilerin çalışma, eğitim ve öğretim süreçlerini kolaylaştırmak üzere yapılan çalışmalar ile verilen destek hizmetleri aktarılmıştır. Ayrıca üniversitemizde yeni oluşturulan kampüslerimizdeki açık ve kapalı mekanların engelli bireylerin ulaşılabilir ve erişilebilir olmalarını sağlamak için yapılan çalışmalardan da bahsedilmiştir.

### **Mevzuat**

2009 tarihinden itibaren Türkiye 'de de yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Özürlü Kişileri Hakları Sözleşmesi (2006); Anayasanın 42. maddesi, 01.07.2005 tarihli 5378 sayılı Özürlüler Yasası temel olmak üzere engellilerin eğitim-öğretimdeki engellerin azaltılması için pek çok hukuki metin mevcuttur.

Bu çerçevede 14.08.2010 tarihli ve 27672 sayılı Yükseköğretim Kurumları Özürlüler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği MADDE 11 (Değişik: RG-03/01/2013-28517) ile Yükseköğretim kurumları özürlü öğrenci birimlerinin Tüm üniversitelerde oluşturulması sağlanmıştır. 2007'de kurulan Hitit Üniversitesi'nde de bu değişiklikle 2010'dan beri komisyon eliyle sürdürülen çalışmaların 2013 itibariyle bir engelli öğrenci birimi eliyle yürütülmesini sağlamıştır.

Engelli Öğrenci Birimi Yönergesi de 23.02.2012 tarihli ve 2012/03 No.lu Hitit Üniversitesi Senato kararı ile kabul edilmiştir.

Ayrıca, 03.04.2014 tarihinde Hitit Üniversitesi Senatosu 2014/33 no.lu kararıyla İşaret Dili dersi seçmeli ders olarak kabul edilmiştir. Öğrencilerimizin bu dersi seçmeleri için gerekli düzenlemeler başlatılmaktadır.

### **Bilgi ve Deneyim Birikimi**

YÖK'ün yürüttüğü çalışmalar, Engelsiz Üniversiteler Platformu, Engelli Öğrenciler Platformu, uluslar arası ve ulusal çalıştaylar, üniversitelerin örnek çalışmaları sağlamıştır.

### **Çalışma İlkesi**

Mevzuat gereği yapılacak görevlerin Engelsiz Üniversite idealine hizmete eder şekilde yerine getirilmesi, toplumda farkındalık oluşturulması



ve sorunlara duygusal yaklaşmak yerine bilimsel ve çözüm üreten mezunlar yetiştirilmesi Üniversitemizin bu konudaki amaçlarındanadır.

## **İşleyiş**

*Her akademik birimimizde, Engelli Öğrenci Birim temsilcisi olan bir öğretim elemanı belirlenmiştir. Ayrıca bu birimlerdeki işleyişi koordine etmek, engellilik hakkında farkındalık çalışmaları yapmak, bu konuda kentle Üniversitemizin ilişkisini sağlamak ve sosyal faaliyetler düzenlemek üzere Engelli Öğrenci Birim Koordinasyonu da bulunmaktadır. Birimin sorumlusu olan Koordinatör, üniversite rektörüne bağlı olarak çalışır Engelli Öğrenci Birim temsilcileri olan öğretim elemanlarının, birimlerindeki oda kapılarında EÖB simgesi bulunmaktadır.*

*Koordinasyon ofisi, herkes için ortak bir nokta olarak ve kurumsal sahiplenmeyi gösterir şekilde rektörlük binasında bulunmaktadır. Ofiste engelli öğrencilerin de yarı zamanlı olarak çalışması gözetilmektedir.*

## **Kimler Yararlanabilir?**

*Dikkat eksikliği hiperaktivite sorunu olan; İşitme engelli ve ağır işiten; Görme engelli ve az gören; Hareket problemi olan (fiziksel engelliler); Psikolojik problemleri olan; Öğrenme güçlüğü olan; Kronik sağlık sorunları olan; Asperger veya yüksek fonksiyonlu otizm yaşayan ve geçici yetersizlikleri olan yükseköğrenim öğrencileri, üniversite öğretim elemanları ve üniversite idari personeli hizmetlerden yararlanabilir.*

## **Başvuru**

*Öğrencinin durumunu belgeleyen rapor ile öğrenci beyanına dayalıdır. (Başvuru formu, EÖB web sayfasında edinilir.)*

## **Web Sayfası**

*Ana sayfadan ulaşılan sayfada, «Politika bildirimi, İşleyiş, Mevzuat, Başvuru ve Gönüllülük formları, Anketler, Öğretim üyelerine bilgiler, Engelli öğrenci profili, Öğretim Elamanlarının sorumlulukları, Öğrencilerin sorumlulukları (Erken başvuru, Değişiklikleri bildirme, Geri bildirim verme gibi), Üniversitedeki fiziksel düzenlemeler / fiziksel yapı envanteri, Duyurular» v.b. bilgiler yer alır. Sayfaya her akademik birim web sayfasından da ulaşmak mümkündür.*

## **Bilgilendirme, Tanışma ve Kaynaşma**

- *Üniversite rektörünün, öğrenim gören engelli öğrencilerle bir araya gelmesi için düzenlenen tanışma toplantısı her akademik yılda düzenli olarak yapılmaktadır.*

- Her akademik birimde, ayrı ayrı “Engelsiz Üniversite Farkındalık Buluşmaları” yapılmakta, akademik idari personel ve öğrencilerimizin Engelsiz Üniversite idealini ve engellilere dönük hizmetlerin içeriğini anlamaları ve yapılan çalışmalardan haberdar olmaları sağlanmaktadır.
- Öğrencilerimizin kaynaşmasını ve bilinçlenmesini sağlamak ve gönüllü faaliyetleri yönlendirmek amacıyla bir bütünleşmesi amacıyla “Engelsiz Hitit Üniversitesi Öğrenci Kulübü” kurulması teşvik edilmiş ve kulüp, 2014 yılında öğrencilerimiz tarafından kurulmuştur.
- Çeşitli konferanslar düzenlenmiştir:
  1. 14 Mayıs 2010 “Engellilik Engel midir?” semineri Psikolog Betül Temur ile...
  2. 11 Nisan 2011 "Engelsiz Üniversite" konferansı YÖK Özürlü Öğrenci Komisyonu üyesi ve Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ayşegül Ataman ile...
  3. 27 Temmuz 2011 “Eğitimde Engelleri Kaldırmak”, bilgilendirme sunumu, Hitit Üniversitesi Yrd. Doç. Dr. Nur ŞAT ile..
  4. 25 Mayıs 2012 “Engelli Öğrenciler İçin Uygulamalar” semineri, Ankara Üniversitesi EÖB Uzmanı Dr. Melek Sabuncuoğlu ile...
  5. 06 Aralık 2013 “Engelli Hakları” konferansı, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Kasım Karataş’ile...
  6. 25 Mayıs 2014 ‘Sürdürülebilir Engelsiz Bilim Eğitimi’ konferansı ODTÜ Eğitim Fakültesi’nden Dr. Mustafa Şahin Bülbül ile...

### **Fiziki Engellere İlişkin Faaliyetler**

- Master plan aşamasındaki yerleşke için yapı işleri daire başkanlığı ile bilgi ve yön verme amaçlı çalışma toplantıları yapılmaktadır.
- Mevcut birimlerin fiziki engeller açısından durumları fakülte ya da yükseköğretim sekreterlerinin bilgisine başvurularak düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Özellikle 2013-2014 döneminde asansör, engellilere uygun tuvaletler, rampalar vb. donatılar konusunda ciddi ilerlemeler kaydedilmiştir.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının hazırladığı 350 soruluk bina denetimi formları EÖB ve Yapı İşleri Daire Başkanlığının kurduğu teknik personel ekipleriyle fiili olarak değerlendirildi. Binalarımızda engellilere uygun düzenlemelerin uygulanması konusunda tespitler yapıldı.

### **Ürün Tasarımları**

- Mühendislik fakültesi hoca ve öğrencilerinin, engellilere dönük “Güneş Enerji Destekli Akülü Engelli Aracı (Civciv)” gibi ürün tasarımlarına destek verilmiş ve girişimler ulusal basında da yer alacak ilgiyi toplama başarısıyla sonuçlanmıştır.

## **Kurumsal Faaliyetler**

- *İlgili yönetmelik gereği; sınav öncesi taleplere uygun araç-gereç, materyal temini, okuyucu sağlama, ek süre, ayrı sınav ortamı, alternatif sınav formatı, vb. hizmetlerin sunumu düzenli olarak sağlamaktadır.*
- *2013 yılında her birimde bir öğretim elemanı, engelli öğrenci birim temsilcisi olarak atanmıştır. Bu temsilcilerle her eğitim öğretim döneminin başı ve sonunda değerlendirme toplantıları yapılmaktadır.*
- *Engelli öğrenci birim temsilcileri, özel eğitim hakkında uzmanlardan düzenli temel eğitimler almaktadırlar.*

## **Kayıtlar**

- *İlk kayıt tarihlerinde kente yeni gelen engelli öğrencilerin olası talepleri için ilan verilmekte, talebi olanlar için özel düzenlemeler yapılmaktadır.*
- *Her öğrenciye kayıt günleri sunulan bilgilendirme setlerinin içinde EÖB tanıtım broşürü de konulmaktadır.*
- *Kayıtların tamamlanmasıyla birlikte her akademik yılın yeni dönemindeki engelli öğrencilerimin engel grupları ve birim bilgileri her eğitim öğretim döneminin başında güncellenmektedir.*
- *Engelli öğrencilerimizi eğitim almaları önündeki engelleri kaldırmak amacıyla engelli öğrencilerin başvurusuyla ders aldıkları öğretim elemanlarına bireysel uyarılama mektubu yollanmakta; öğrencinin öğretim üyesi ile iletişimi sağlanmaktadır.*

## **Bilgi Hizmetleri**

- *Merkez Kütüphanesinde engellilere uygun okuma noktaları belirlenmiş, kütüphanede yer alan engellilerin bilgi edinmesini kolaylaştıran cihazlar ve sesli kitaplar sadece öğrenci ve mensuplara değil tüm vatandaşların kullanımına açık hale getirilmiştir.*
- *Boğaziçi Üniversitesi GETEM ile işbirliği protokolü imzalanmıştır. GETEM hizmetlerinden kütüphane kullanıcılarımızın yararlanması sağlanmıştır.*
- *Akdeniz Üniversitesi Engelli Destek Birimi ile Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Engelsiz Üniversite Uygulama Koordinatörlüğü işbirliğiyle oluşturulan Görme Engelliler Kütüphaneleri Ortak Platformu (GEKOP) ile anlaşma yaptı.*

## **Kent-Üniversite İşbirliği**

- *Kent-Üniversite işbirliği çerçevesinde kentteki engelli STK'ları ile sıkça sosyal çalışmalar yapılmıştır. Kentte yaşayan engellilerin etkin katılımına uyarlanmış şiir dinletileri ve film gösterimleri gibi farklı etkinlikler düzenlenmiştir.*

- İlimizdeki T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Engelsiz Yaşam Bakım merkezine ve ildeki Özel Eğitim Uygulama Okullarına düzenli ziyaretler yapılmaktadır.
- Engellileri konu edinmiş STK'ların STK'ların etkinlik düzenlemelerine destek olma ve katkı sağlamak ve merkezlerine düzenli ziyaretler yapılmaktadır.
- Proje fikirlerinin paylaşılması amacıyla ildeki ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla "Engelleri Aşmak İçin İyi Fikirler" toplantısı yapılmaktadır.
- "Engelsiz İstihdam Toplantısı" gibi ilde yapılan toplantılarda engelli öğrencilerimizin katılımı sağlanmış, sunum yapmaları teşvik edilmiştir.

### **Bilgi ve Deneyim Paylaşımı**

- IV., V., VI., VII., VIII. Engelsiz Üniversite Ulusal Çalıştayları- Katılım-2010,2011,2012,2013,2014
- "Engelsiz Üniversite Birimlerinin Yapılandırılması ve İşleyişi"- Katılım-YÖK Özürlü Öğrenci Komisyonu 17. 05. 2010
- "ENGELSİZ BİLİŞİM 2013 SEMPOZYUMU "- Katılım-10-12.09.2013
- "Uluslararası Kent ve Engelliler Çalıştayı"- Katılım, Van 100.Yıl Üniversitesi-18-21.04.2014

### **Engelliler İçin Projeler**

- 2014-..., "Hititli Gençler Empati İle Engelleri Kaldırıyor" EDES projesi
- 2013-2014, "Hayatı Paylaşmak İçin Engel Yok" ÖDES projesi
- 2012 İş Gücü Piyasasında Özürlü İstihdamına Yönelik İhtiyaç Analizi Projesi ÖDES projesi

### **KAYNAKLAR**

[1] SUCUOĞLU, Bülbin (2009), «Engelsiz Üniversite Birimleri», Engelsiz Üniversite Toplantısı sunumu

[http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/engelsiz\\_universite\\_bulbin\\_sucuoglu.pdf/01d29686-908f-41f6-87a0-fee18a18c2f](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/engelsiz_universite_bulbin_sucuoglu.pdf/01d29686-908f-41f6-87a0-fee18a18c2f)

[2] ATAMAN, Ayşegül (2009), «Engelsiz Üniversite Yasal Temeller», Engelsiz Üniversite Toplantısı sunumu

[http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/engelsiz\\_universite\\_aysegul\\_ataman.pdf/2699c543-0e76-417c-b0bc-a855062c92fb](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/engelsiz_universite_aysegul_ataman.pdf/2699c543-0e76-417c-b0bc-a855062c92fb)

## **BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN AZ GÖREN EĞİTİMİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ**

*Turan DELİMEHMETOĞLU*  
*Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi*  
*turandmo@hotmail.com*

*Esra ÖZEL*

*TC Başbakanlık*  
*esra.ozel@basbakanlik.gov.tr*

### **Özet**

*Dünya genelinde yaklaşık olarak 240 milyon görme engelli birey bulunmaktadır. Bunların yalnızca 39 milyonu total kördür ve geriye kalan kısım ise az gören yani çok az da olsa görme kalıntısı var olan bireylerden oluşmaktadır. Türkiye’de yaklaşık olarak 800 bin görme engelli vardır fakat resmi kayıtlara göre hiç az gören birey bulunmamaktadır. Bu nedenle de az gören çocuklarımız, çoğunluk olarak normal okullarda eğitimlerine başlayıp, daha sonra karşılaştıkları sorunları aşamamaları; körlük okulunda hiç göremeyen çocuklarla birlikte eğitimlerini sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu durum az gören çocukların, görme becerilerini geliştirmelerini olumsuz yönde etkilemekte; eğitim sistemi ve yapılandırılmada, görmeyen çocuklara örnek olabilecek bir model oluşturulmaması, zaman içerisinde az gören çocukların görme yetilerini tamamen kaybetmelerine neden olmaktadır. Gelişen ve kendini günden güne yenileyen teknoloji, bilişim alanında yapılan devasa yatırımlar, normal hayatlarını sürdüren bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmanın yanı sıra, dezavantajlı gruplarında hayatlarına ışık tutarak; onların normal hayata adaptasyonuna katkı sunmalıdır. Yeni ürünler, bilişim içeriklerinin zaman ve mekândan bağımsız ulaşılma kolaylığı, bu alanda eğitilmiş insan sayısının günden güne artması ve teknoloji alanında üretim yapan kurum ya da kişilerin yürüttüğü projeler her geçen gün dezavantajlı gruplar üzerinde daha iyi sonuçlar alınmasını sağlamaktadır. Günümüzde bilişim teknolojileri*

*ile harmanlanmış dijital eğitim uygulamaları ve bu uygulamalar içerisinde en iyi örnekler arasında yerini alan Eğitimde FATİH Projesi, görme engelli öğrencilerin sınıflandırılmasında yeni bir başlığın tartışılmasına yol açmış, bu da az gören kavramını ortaya çıkarmış; nihai olarak da öğrencilerin hem eğitim hayatlarında hem de sosyal hayatta aktif roller üstlenebilmesinin yolunu açmıştır. Az gören bireylerin hayata kazandırılması ve eğitimlerine normal okullarda devam edebilmeleri için en temel girişim, erken yaşta yapılan testler ve uygulamalar sonunda total kör birey grubundan ayrılan az gören çocuklarımıza okul öncesinden başlayarak, erken müdahalenin yapılması ardından uygun eğitimin verilmesi; yardımcı teknolojik araçlarla desteklenip active vision uygulamalarıyla harmanlanan eğitimlerin olumlu sonuçlarının paralelinde de engelli öğrenciler için yaşama sevinci, eğitim camiasına da yeni bir vizyon kazandırılması olmalıdır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Bilişim, Teknoloji, Eğitim, Az Gören, Active Vision.*

## ENGELLİ İSTİHDAMI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Yasemin ÇUBUKCU  
İş ve Meslek Danışmanı

Sema BAYDOĞAN  
İş ve Meslek Danışmanı

### Özet

Ülkemizin en önemli ve gündemden hiç düşmeyen sorunlarından biri işsizlik ve istihdam sorunudur. Engelli kişilerin iş piyasasına aktif işgücü olarak yer almasında normal vatandaşlara oranla daha çok problem ve zorluk yaşadıkları görülmektedir. Çeşitli yasal düzenlemelerle, mesleki ve rehabilite eğitimlerle bu sorun aşılmaya çalışılsa da engellilerin çalışma hayatında yaşadığı güçlükler normal vatandaşların yaşadıklarından daha fazladır. Engelli kişilerin çalışma devamının güvence altına alınabilmesi, istekleri doğrultusunda kendilerine uygun bir işte çalışabilmeleri, kendilerini geliştirebilecekleri, iş ortamlarının sağlanması gerekir.

Engellilerin iş hayatında olabilmeleri noktasında toplumdaki tüm bireylere özel, resmi tüm kurum ve kuruluşlara gerekli eğitimler düzenlenerek ve bilgilendirmeler yapılarak duyarlılıkları arttırılmalı, aktif rol almaları sağlanmalıdır.

### Amaç ve Kapsam

Türkiye’de Engelli İdaresi Başkanlığı’nın yaptığı araştırmaya göre, ülkemiz nüfusunun % 12,29’unu bir başka ifadeyle yaklaşık 8,5 milyonunu engelli vatandaşlarımız oluşturmaktadır. Bu oranın % 9,70 ‘i süregen hastalığı olanlar % 2,58’i ise ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engellilerin oluşturduğu görülüyor. Bu bireylerin kendi varlıklarını hissetmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri çalışmalarına bağlıdır.

Çalışma hayatına hazırlama aşamasından, eğitime ve sosyal olanaklara kadar yaşanan sorunlar ve var olan eksiklikler işgücü piyasasında aktif rol aldıktan sonra da devam etmektedir. İşveren ve engelli işgören açısından yaşanan olumsuzluklar ve yapılması gerekenler hususunda taraflarla birebir görüşme yapılarak çeşitli değerlendirmeler yapılmaktadır.

## **Engelli Açısından**

- *Engelli bireylere toplumun bakış açısının olumsuz oluşu,*
- *Verilecek mesleki bilgi ve eğitimin sağlanacağı yerlerde özellikle okullarda gerekli alt yapı ve sosyal olanakların oluşturulmaması,*
- *Alınan mesleki ve psikolojik eğitimin çalışma hayatı için yetersizliği,*
- *Farklı iş kollarında istihdamın sağlanmaması,*
- *İş hayatlarında gerekli tecrübe ve özgüvenlerinin olmayışı,*
- *Sahip oldukları yetenek, beceri ve mesleklerinden farklı iş kollarında çalıştırılmaları eksik olan özgüvenlerinin daha da yitirilmesine ve çalışma istek ve performanslarının azalmasına neden olması,*
- *Çalışma hayatı öncesi ve sonrası gerekli oryantasyon eğitiminin olmayışı,*
- *Sosyal ortamda ve çalışma yaşamında olabilmelerini sağlayacak gerekli fiziki, çevre düzenlemelerinin oluşturulmaması,*
- *Aynı görevi yapan normal bireyden daha az ücret almaları,*
- *Mesai saati dışında da çalıştırılmaları,*
- *Var olan sosyal ve sendikal hakları noktasında gerekli bilgilendirmelerin yapılmaması,*
- *Kişinin yaşadığı ortamda günlük faaliyetlerini yerine getirmesinde yaşadığı ulaşım sorununun çalışma ortamına ulaşımında da sıkıntı yaratması ve ulaşım araçlarının engellilere uygun olmaması,*
- *Diğer çalışanların ve işverenlerin olumsuz tutumları,*
- *Gerektiğinde tedavi olması için izin alamaması,*
- *İş performansını artıracak gerekli teçhizatın olmayışı ve gerektiğinde temin edilmeyişi,*
- *Özellikle bayan engellilerin sözlü ve fiziki tacize maruz kalacaklarını düşünerek iş ortamından uzak kalmaları*

## **İşveren Açısından**

- *İşletmelerde engellilerin çalıştırılacağı iş ortamının olmaması veya sınırlı olması*
- *Engeli istihdamı için oluşturulacak koşulların mali yük olarak görülmesi*
- *Engellilerin çalışma düzenini ve ortamını olumsuz etkileyeceği düşüncesi*
- *Ağır ve tehlikeli iş grubundaki işyerlerinde engellilerin diğer bireylere oranla iş kazası riskinin daha fazla olması*
- *Tüm engellilerin tek tip engel durumunda değerlendirilmesi*
- *Engellilerin istihdamlarının zorunluluğunu işverene şart koşmaları*



## Çözüm Önerileri

- Tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden engelli bireylerin herhangi bir ayrımcılığa uğramadan yararlanılması için devletin bu konuda politika oluşturması
- Oluşturulacak devlet politikalarının ulusal, bölgesel ve uluslararası standartlara bağlı olması
- Sosyal hayata tam ve etkin katılımları için çevre ve şehir düzenlemelerinin yapılması
- Engelli çeşitliliğini kabul ederek tek tip sınıflandırılmaması
- Toplum olarak, ayrımcılığa maruz bırakacak hal ve tavırlarda bulunulmaması
- Uluslararası işbirliğiyle istihdamı destekleyici çalıştaylar düzenlenmesi
- Eğitim müfredatının revize edilmesi
- Tüm eğitim-öğretim okullarında farklı engel gruplarına uygun sınıfların açılması
- Mesleki ve Rehabilitasyon Merkezlerinin yaygınlaştırılması
- Engelli bakım ücretinin iyileştirilmesi ve denetiminin yapılması
- Eğitim, sağlık, sosyal, kültürel, ekonomik boyutlarda fırsatların tanınması ve erişilebilirliğin artırılması
- Yükseköğretim Kurumlarında Engelli Bakım ve Rehabilitasyon bölümünün yaygınlaştırılması
- Kamu-Özel Kurum ve Kuruluşlarda engelli işçi temsilciliğinin oluşturulması
- İstihdamda görevli İş ve Meslek Danışmanlarına engelli istihdamı konusunda gerekli eğitimin verilip uzmanlaştırılması
- Engel oranı yüksek engellilerin istihdamında yükümlük oranının azaltılması
- Engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere uygulanan cezanın artırılması
- Çalışacakları işyerlerinde oryantasyon eğitiminin verilmesi
- Engelli istihdamını destekleyici kamu spotlarının yayınlanması
- Engelli raporuna hangi çalışma ortamı ve koşullarda çalışabileceğinin eklenmesi
- Kendi işini kurmak isteyen engellilere, İŞKUR'un sağladığı teşviğin sosyal medyadan da duyurulması
- Korunmalı işyerlerinin açılması için sağlanan teşviğin artırılması gerekir.

## ÖZEL SEKTÖRÜN ENGELLİ İSTİHTAMINA BAKIŞI

*Hasan Yıldırıcı*

*Altınokta Körler Derneği*

*İstihdam ve Rehabilitasyondan Sorumlu Genel Başkan Yrd.*

2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumu ve özürliüler İdaresi Başkanlığı'nın yapmış olduğu araştırmaya göre ülkemizde sekizbuçuk milyon engelli yaşamaktadır. Bu rakam nüfusun yüzde 12.29'unu oluşturmakta olup aileleri ile toplandığında ülke nüfusunun yarısını oluşturmaktadır.

2002 yılından bu yana ülkemizde depremler, terör, trafik kazaları vb. nedenlerle engelli sayısı sürekli artmıştır. Bu noktada herhangi bir istatistikî araştırma bulunmamaktadır. Bu sunumunda özel sektörün engelli istihdamına bakışını irdelemeye çalışacağım.

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre zorunlu engelli istihdamı getirilmiştir. Engel grupları arasında istihdam edilebilirliği zor olan başta zihinsel engelliler olmak üzere bunu görme engelliler takip etmektedir. Bunun da temel nedeni özel sektör yetkililerinin engellilerin istihdamına olumsuz bakışının olduğu söylenebilir.

Özel sektörün engelli istihdamına olumlu bakabilmesi için devletin işverenlere yönelik zorunlu eğitici çalışmalar yapmasında yarar görülmektedir. Engellilerin de günümüz koşullarına uygun mesleki eğitim almaları şarttır. Engelliler biryandan genel eğitim alırken öte yandan da istihdam edilebilir mesleklerle donatılmalıdırlar. Türkiye İş Kurumunun son yıllarda yapmış olduğu engelli istihdamına yönelik çalışmalar çok değerlidir ancak yetersizdir. Ülkemizdeki engellilerin istihdam oranlarına baktığımızda 2014 yılı Temmuz ayı sonu itibarıyla özel sektör toplam zorunlu engelli çalıştırma sayısı 105.000 olup 85 bin engelli istihdam edilmiş olarak görülmektedir. Kaynak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü resmi internet sayfası. Bu istatistiklerde özel sektörün engelli istihdamında kamudan daha fazla engelli istihdam ettiği görülebilir. Ancak özü itibarıyla özel sektörün doğasında kar etmek olduğu için sürekli işçi sirkülasyonu yaşanmakta olup bu süreçten engellilerde etkilenmektedir. Bu güne kadar özel sektöre engelli istihdamı için verilen teşvikler yeterli olup bu süreçten sonra herhangi bir teşvik yoluna gidilmemelidir. 29 Mart 2012 tarihinde Altınokta Körler Derneği Ankara Şubesi ve Ankara Sanayi Odası ile yapılan işbirliği çerçevesinde işverenlerin başta kör ve az görenlerin özel sektördeki istihdam sorunlarını tartışmak, engellilerin de fırsat verildiği takdirde birçok alanda verimli olabileceklerini göstermek ve bilinç uyandırmak amacıyla

*bir panel düzenlenmiştir. Ancak bu panele sanayi odasının yoğun çağrısına rağmen işverenler ilgi göstermemiş; sadece sanayi odası başkanı katılmış ve birde işveren katılmıştır. Bu basit bir örnektir sonuç itibarı ile özel sektör engelli çalıştırmaktan önemli ölçüde kaçınmaktadır. Bu temel sorunun çözümünü birkaç başlıkta değerlendirebiliriz.*

## **Çözüm Önerileri**

*İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışmasında işveren ve yöneticilerin engelli istihdamını arttırmaya dönük öneri ve görüşleri şöyle sıralanıyor:*

- Mesleki eğitim kursları,
- İşyerinde hizmet içi eğitim,
- Kişisel gelişim kursları,
- Motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar,
- Bireysel eğitim,
- Doğru görev tanımlaması,
- Ulaşım,
- Çalışma ortamının fiziksel koşullarının düzenlenmesi,
- Ekip çalışması konuları öne çıkıyor.

## **Öneriler**

*Engellilerin İstihdam ve Eğitim Sorunu Hakkındaki Önerilerimiz:*

- Engellilerin eğitim ve istihdamında önce engelliler istekli olmalı ve her fırsatı değerlendirmeli,
- Firmaların Türkiye'deki engelli gerçeğini daha iyi görüp daha iyi değerlendirmesi için mutlaka engellilik hakkında ve engellilerle doğru iletişim metodları eğitimi almalı,
- Engelliler meslek liselerine teşvik edilmeli, Engelli meslek edindirme kurslarının, derneklerin statüsünden kaldırılıp profesyonel firma ve ekiplerin yapmasına olanak sağlanmalı,
- Bölgesel ve sektörel araştırma yapılmalı, ihtiyaca göre hangi sektör ve hangi pozisyonlarda işgücü açığı varsa bunlar tespit edilip sonra kurslar açılmalı,
- Bu kurslara sınıf doldurmak amacıyla değil en yatkın ve firmaların çalıştırılacak pozisyon için aradıkları niteliklere adaylar seçilerek kurs eğitimleri verilmeli,

- Kurslarda sadece mesleki eğitimler değil kişisel gelişim eğitimleri de profesyonel eğitimciler tarafından verilmeli.

Özel sektörde 25 bin açık vardır. Ulusal Engelliler Veritabanı'nda (ÖZVERİ) yer alan verilere göre Türkiye'de 1.559.222 engelli var. Kamuda 12.223, özel sektörde 80.000 engelli çalışıyor. Şubat ayında SGK'nın sitesinde yer alan habere göre özel sektörde 25.250 engelli kadrosu boş bulunuyor. Türkiye'de 50 veya daha fazla işçi çalıştırdığı için engelli çalıştırma yükümlülüğü olan 16.980 işyeri var. Bu işyerlerinin yüzde 28'i ise İstanbul'da.

İstanbul'da engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerinin sayısı 4.765. İstanbul'u 1.287'yle Ankara, 1.061'le Bursa, 997'yle İzmir izliyor.

### **Avrupa'da Engelliler İçin Neler Yapılıyor?**

- İtalya, Yunanistan ve Danimarka'da telefon santral memurluğu görme engelliler için ayrılmış işler. Almanya'da engelli istihdamına yönelik Özürlü Çalışma Atölyeleri (ÖÇA) bulunuyor. ÖÇA'larda istihdam edilecek engellilerin sayısı ve ne tür bir mesleğe kazandırılmak için istihdam edildiği daha en başında belirleniyor.
- Fransa'da çıraklık eğitimi kapsamında engellilere yönelik mesleki eğitim sağlanıyor, özel ve kamuya ait kuruluşlarda mesleki eğitim veriliyor, işverenler için de teşvikler uygulanıyor.
- Hollanda'da engelli çalışanlara verilen teşvikler arasında işyerine ulaşım, işitme engelliler için tercüman, körler için sesli okuma araçlarının temini, kişiye iş öncesi işin nasıl yapılacağı, iş etiği konularında rehberlik eden, işe motive eden iş koçlarının atanması gibi haklar bulunuyor.

### **Kaynaklar**

[www.hurriyet.com.tr](http://www.hurriyet.com.tr)

[www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)

# ULUSLARARASI ENGELLİLERİN İSTİHDAMI SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONGRESİ

## SONUÇ BİLDİRİSİ

*Engelliler Konfederasyonu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Gazi Üniversitesi, Avrupa Birliği Engelliler Formu işbirliği ile yapılan 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi 17-19 Ekim 2014 tarihleri arasında Ankara Angora Otelde gerçekleştirilmiştir. Kongrenin finansmanı Başbakanlık Tanıtma Fonu tarafından karşılanmıştır. Kongreye destek veren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Doç. Dr. Aysenur İSLAM'a, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Dr. Gazi Alataş'a, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK'e, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Nusret YAZICI'ya, Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Süleyman BÜYÜKBERBER'e, Avrupa Birliği Engelliler Formu Başkanı Yannıs VARDAKASTANIS'e, teşekkürlerimizi sunarız.*

*Gerçekleştirilen kongre programında 36 tebliğli katılımcı yer almıştır. Bunlardan 33'ü bildirimlerini sunmuşlardır. Kongrede bildiri sunan 33 katılımcıdan 16'sı kadın 17'si erkek olup, bunlardan 5'i görme engelli 1'i ortopedik engellidir.*

*Bu çalışmada kamu, sivil toplum ve üniversitelerden konu ile ilgili bölümlerden konuşmacılar katılmıştır. Ülkemizde engellilerin istihdamına yönelik sosyal güvenlik sorunları ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmış ve tartışılmıştır. Ayrıca yurtdışından katılan katılımcılar engellilerin iş hayatına ve istihdamına yönelik sorunların Avrupa boyutunda İspanya, Macaristan, Almanya, Belçika, Yunanistan ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki uygulamalardan söz etmiştir.*

*Bu çerçevede;*

*Engelli öğrencilerin yükseköğrenime geçişi, eğitim ve istihdam süreçleri, Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerinin etkinliklerinin*

*değerlendirilmesi, zihinsel engelli öğrencilerin eğitim ve istihdam sorunları, engellilerin iş hayatına uyumunun sağlanmasına yönelik çalışmalar, işgücü piyasasında engellilerle ilgili karşılaşılan güçlükler ve problemler, engelli bireylerin istihdam edilebilirliği, engellilerin sosyal güvenliği ve engellilere yönelik sosyal yardımların değerlendirilmesi, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar, engelli kadınların iş hayatında ve istihdamda karşılaştıkları sorunlar gibi başlıklar ele alınarak tartışılmış ve çözüm önerileri yapılmıştır.*

**İki gün süren kongre çalışmaları sonucu elde edilen sonuç başlıkları şunlardır;**

- *Yoksulluk ve muhtaçlık durumuyla engellilik durumunun ayırt edilmesi gerektiği,*
- *Sosyal yardımların bir himmet veya sadaka anlayışından çıkarılarak bu yardımların anayasal bir hak veya sosyal devletin bir gereği olduğu anlayışının yasal mevzuatta da yer alması gerektiği,*
- *Engelli tazminatlarının engellilik durumları somut kriterlerle belirlenip, derecelendirilerek ödenmesi gerektiği,*
- *Engellilere yapılan sosyal yardımların hukuki zeminin yetersiz olması ve kanunun bazen istismar edilmesi nedeniyle yoksul ve işsiz kitlelerin bu konuda giderek artan rahatsızlığı olduğu,*
- *Birçok yerden sosyal yardım alma uygulamalarının sadeleştirilerek insanca yaşayabilecek bir seviyede tek kaleme indirilmesi gerektiği,*
- *50 kişiye kadar işçi çalıştıran işletmelerin engelli işçi çalıştırma kota mecburiyeti 30 işçi çalıştıran işletmelerde de uygulanması gerektiği,*
- *Bir an önce “Sosyal yardım yasasının” çıkartılması gerektiği,*
- *İşsizlik yardım sisteminin oluşturulması gerektiği,*
- *Muhtaç duruma düşen engelliler için sosyal yardım alınmasına ilişkin sistemin oluşturulması gerektiği,*
- *Sosyal yardımların engellilerin iş bulma ve çalışma taleplerini ortadan kaldırmayacak şekilde onurlu bir insan ve yurttaş olma isteklerini köreltmeyecek biçimde şekillendirilmesi,*
- *Engelli bireylerin aile ve yakınlarına ödenen bakım ücretlerinin engellilerin istihdamında engel teşkil ettiği bu yüzden yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu,*

- Engelli kadınlara yönelik eğitim ve istihdam sorunları olduğu,
- İş yerlerinde engellilere yönelik altyapı araç ve gereçlerin yetersiz olduğu bu konudaki düzenlemelerin hızlandırılması,
- Engellilere yönelik devletin sosyal politikalarının sosyal yardım anlayışından sosyal tazminat anlayışına doğru değiştirilmesi,
- Engellilerin toplumun eşit vatandaşları olarak kabul edilmesi için bir algılama değişikliği yapılması,
- Engellilerin toplumla bütünleşmesi için fiziki, sosyal ve kültürel engellerin giderilmesine yönelik politikalara ağırlık verilmesi,
- Engelli çocukların bir meslek sahibi olarak yetişkinlik dönemine geçmesi için pozitif ayrımcılık yapılması,
- Devlet engelli doğumları engellemek için tedbirler geliştirmesi,
- Ülkemizde sosyal yardımın bir hak olarak kabul edildiği çağdaş bir sosyal yardım sisteminin acilen kurulması,
- Engellilerin mesleki eğitimine yön vermek masadı ile engel temelinde meslek tespiti ve uzman mesleki eğitim personeli yetiştirilmesine çaba gösterilmesi,
- Bakıma muhtaç engelliler için geçici ve sürekli korumalı bakım ve gözetim evlerinin devletçe mutlaka kurulması gerektiği,
- Toplumun sosyal, ekonomik sorunları ile engellilerin sorunları arasındaki ilişkinin göz ardı edilmemesi.
- Braille alfabesi ile hazırlanmış materyallerin, işaret dilini bilen yeterli personelin, engelli bakımı, eğitimi alanında yetişmiş personelin hazırlanması için harekete geçilmesi,
- Engellilerin girişimci olarak iş sahibi olabilmelerini sağlayacak desteklerin yasal zemininin hazırlanması gerektiği,
- Engellilerin eğitiminde yer alacak eğitimcilerin özel eğitim sürecinden geçirilerek yetiştirilmesi gerektiği,
- %60'ın altındaki engelliler yetim aylığı kapsamından çıkarılmıştır. Tekrar kapsama alınması,
- İş analizi ve meslek tanımlarının yapılması,
- Engellilerin, Dünya Sağlık Örgütü'nün rakamlarına göre nüfusun %15'ni oluşturduğu ve Dünyanın en yoksul ve yardıma muhtaç en büyük azınlık grubunu oluşturduğu,

- İŞKUR iş müfettişlerinin yapmış olduğu denetimlerde engelli istihdamına yönelik uygulamaların olup olmadığı konusunda işyerlerinin denetlenmesi,
- İşitme engellilerin toplumla bütünleşmeleri açısından ortak işaret dilinin yaygınlaştırılarak uygulanması,
- Çalışan engellilere ek ödeme yapılmasına ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiği,
- İş garantili işbaşı kurslarında engellilere yönelik kurslarla ilgili düzenlemelerin yapılmasının gerekliliği yönünde görüşler ortaya konmuştur.

### *ORGANİZASYON KOMİTESİ*