



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DOKTORA
TEZİ**

**İŞİTME ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ**

ALİ KEMAL TERZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

EKİM 2024



**İŞİTME ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Ali Kemal TERZİ

DOKTORA TEZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLER BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EKİM 2024

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ali Kemal TERZİ

23/10/2024

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Programı Ali Kemal TERZİ öğrencisi tarafından hazırlanan “İşitme Engellilerin İstihdamda Karşılaştıkları Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri” Başlıklı tez çalışması 23/10/2024 tarih ve 16:00 saatinde yapılan tez düzeltme savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile DOKTORA TEZİ olarak **kabul** edilmiştir.

	Kabul	Ret
Üye Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi:	☒	☐
Başkan Prof. Dr. Türker TOPALHAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi:	☒	☐
Üye Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi:	☒	☐
Üye Prof. Dr. Murat ATAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi:	☒	☐
Üye Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi:	☒	☐

İŞİTME ENGELLİLERİN İSTİHDAMDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

(Doktora Tezi)

Ali Kemal TERZİ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ekim 2024

ÖZET

Engellilik, herkesin hayatının bir noktasında yaşlılık, hastalık veya kazalar gibi nedenlerle geçici veya kalıcı olarak yaşayabileceği bir durumdur. Dünyada bir milyardan fazla insanın engelli olduğu bilinmektedir. İşitme engelliler, engelli grubunun çok az kısmını oluştursa da Dünya Sağlık Örgütü işitme engelli 360 milyon insan olduğunu tahmin etmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın amacı İŞKUR'un işitme engelli bireylerin istihdamına yönelik hizmetler ve istihdamla ilgili uygulamaların incelenerek karşılaşılan sorunların ortaya çıkarılmasıdır. Bu çalışma yapıldığı dönem ve Türk Traktör A.Ş. örnekleme ile sınırlıdır. Çalışmanın bulguları işitme engelli bireylerin istihdamına yönelik İŞKUR engelli koçları, İŞKUR personeli, Türk Traktör A.Ş. yetkilileri ve işitme engelli çalışanlarının kendi görüşlerinin değerlendirilmesinden ibarettir. Araştırma tasarımı, doğası gereği niteldir. Bu çalışmada veriler birebir “mülakat” ve “odak grup görüşmesi” yöntemleri ile toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Verilerden konuyla ilgili temalar, kategoriler ve kodlar (doğrudan veri) elde edilmiştir. Katılımcılar ile yapılan toplam 19 görüşme önce yazıya aktarılmış, sonra MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, İŞKUR'un engellilere yönelik hizmetlerinde bazı yetersizlikler olduğunu göstermektedir. Engellilerin istihdamı konusundaki İŞKUR personeli arasındaki iletişimin zayıf olduğu ve işletmelerle kurulan iletişimin de yetersiz olduğu belirlenmiştir. Ayrıca İŞKUR tarafından sayılarının az olmasından dolayı işitme engellilere doğrudan eğitim verilemediği, İŞKUR'un eğitim verecek personelinin olmadığı, işitme engellilere işletmelerin eğitim verdiği, İŞKUR'un sadece eğitim giderlerini karşıladığı belirlenmiştir. Diğer bulgulara göre işverenlerin engelli farkındalıklarının zayıf olduğu, bundan dolayı engelli çalıştırmaya yanaşmadıkları, bu nedenle işverenlerin farkındalıklarının artırılması gerektiğini ortaya çıkmıştır. Çalışmamızın diğer önemli bir sonucu, engellilerin istihdam sorunlarının temel nedeninin mevzuat boşlukları olduğunu ortaya koymaktadır. İşverenler, engellileri istihdam etmek istemedikleri durumlar için sıklıkla mevzuat boşluklarından yararlanmaktadırlar. Ayrıca, işverenler arasında işitme engelli bireyleri istihdam etmeye istekli olanlar olmasına rağmen, işitme engelli çalışanların kariyer gelişimleri için herhangi bir destek sunmadıkları ortaya çıkmıştır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Aktif işgücü politikaları, İŞKUR, İşitme engelliler, istihdam
Sayfa Adedi : 195
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Yücel UYANIK

EVALUATION OF THE PROBLEMS FACED BY HEARING IMPAIRED PEOPLE IN EMPLOYMENT AND SOLUTION SUGGESTION

(Ph. D. Thesis)

Ali Kemal TERZİ

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

October 2024

ABSTRACT

Disability is a condition that everyone may experience temporarily or permanently at some point in their lives due to reasons such as old age, illness or accidents. It is known that more than one billion people in the world are disabled. Although the hearing impaired constitute a very small part of the disabled group, the World Health Organization estimates that there are 360 million people with hearing impairment. In this framework, the aim of the study is to reveal the problems encountered by examining İŞKUR's services for the employment of hearing impaired individuals and employment-related practices. This study is limited to the period and the sample of Türk Traktör A.Ş. The findings of the study consist of the evaluation of the views of İŞKUR disability coaches, İŞKUR staff, Türk Traktör A.Ş. officials and the hearing impaired employees' own views on the employment of hearing impaired individuals. The research design is qualitative in nature. In this study, data were collected through one-to-one “interview” and “focus group interview” methods. The data were evaluated by content analysis method. Relevant themes, categories and codes (direct data) were obtained from the data. A total of 19 interviews with participants were first transcribed and then analyzed using MAXQDA qualitative data analysis software. The results of the study show that there are some inadequacies in İŞKUR's services for the disabled. It has been determined that the communication between İŞKUR staff on the employment of the disabled is weak and the communication with the enterprises is also inadequate. In addition, it has been determined that İŞKUR cannot provide direct training to the hearing impaired due to their small number, İŞKUR does not have the personnel to provide training, enterprises provide training to the hearing impaired, and İŞKUR only covers the training expenses. According to other findings, it has been revealed that employers' disability awareness is weak, therefore they are not willing to employ disabled people, therefore, employers' awareness should be increased. Another important result of our study reveals that the main reason for the employment problems of persons with disabilities is legislative gaps. Employers often take advantage of legislative gaps for situations where they do not want to employ people with disabilities. Moreover, although there are employers who are willing to employ people with hearing impairments, they do not offer any support for the career development of hearing impaired employees.

Science Code : 113505

Key Words : Active labor policies, İŞKUR, Hearing impaired, employment

Page Number : 195

Supervisor : Prof. Dr. Yücel UYANIK

TEŞEKKÜR

Araştırmanın her aşamasında beni yönlendiren ve her zaman destek olan danışman hocam Prof. Dr. Yücel UYANIK’a üzerimdeki emeklerinden dolayı minnet ve şükranlarımı sunmak isterim. Bunun yanı sıra çalışmanın başından itibaren büyük bir sabır ve fedakârlıkla her türlü desteği veren Prof. Dr. Türker TOPALHAN ve Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ’e teşekkürlerimi bir borç biliim.

Şüphesiz her çalışmanın arkasında bilinmeyen kahramanlar bulunmaktadır. Benim için de bu kahramanlar eşim Fatma TERZİ, oğlum Ahmet Faruk TERZİ ve kızım Ayşe Betül TERZİ’dir. Çalışmanın bitirilmesi sürecinde gösterdikleri sabır ve desteklerinden dolayı bu çalışmayı onlara ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
2. ENGELLİLİK VE ENGELLİ İSTİHDAMINA BAKIŞ.....	5
2.1. Engellilik Tanımı	5
2.1.1. Engellilerde Katılım ve Yeti Yitimi	7
2.2. Engelliliğin Tanımına Yönelik Modeller	8
2.2.1. Engelliliğin Bireysel Modeli (Tıbbi Model).....	8
2.2.2. Engelliliğin Sosyal Modeli	9
2.3. Dünyada ve Türkiye’de Engellilerin Durumu.....	10
2.4. Türkiye’de Engelli ve Yaşlılara Yönelik Uygulamalar	13
2.5. İstihdam, İstihdam Edilebilirlik ve Engellilerin İstihdamı.....	15
2.5.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik	15
2.5.2. Küreselleşmenin İstihdam ve İstihdam Politikalarına Etkisi.....	16
2.5.3. Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları	17
2.6. Engellilerin İstihdam Zorunluluğu	19
2.6.1. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler	19
2.6.2. Türkiye’de Engellilerin Devlet Kurumlarından Beklentileri.....	20
2.6.3. Engelli Bireylerin İstihdamında Karşılaşılan Başlıca Engeller	22

Sayfa

2.6.4. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan Sosyal Sebepler.....	23
2.6.5. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan İstatistiki Sebepler	24
2.6.6. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan Ekonomik Sebepler.....	25
2.7. İşitme Engellilik ve Nedenleri	27
2.7.1. İletişim	27
2.7.2. İşitme Kaybı ve İletişim	27
2.7.3. Dünyada İşitme Engellilerin İnsidansı	29
2.8. İşitme Engellilerin İstihdamda Karşılaştıkları Başlıca Engeller	29
2.8.1. İşitme Engellilerin İletişim Sorunları	30
2.8.2. İşitme Engellilerin Eksik İstihdamı	31
2.8.3. İşitme Engellilere Yönelik Dışlayıcı Tutumlar	32
2.8.4. İşitme Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Ayrımcılıklar.....	32
2.8.5. İşitme Engellilerin Eğitim Durumları.....	33
2.8.6. İşitme Engellilerin Eğitim Yetersizliği.....	34
2.9. Ülkemizde Engellilerin İstihdamına İlişkin Uygulamalar	35
2.9.1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması	35
2.9.2. Kamu Çalışma Programları	36
2.9.3. Kota Sistemi	37
2.9.4. Korumalı İstihdam.....	39
2.9.5. Evden Çalışma	40
2.9.6. Kooperatife Dayalı Yöntem.....	41
2.9.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam: Türk Traktör A.Ş Örneği.....	42
2.9.8. Kişisel Çalışma Yöntemi	42
2.10. Engelli İstihdamına İlişkin Ulusal Mevzuattaki Düzenlemeler	43
2.10.1. Engelli İstihdamına İlişkin Kanunlar.....	44
2.10.2. Engelli İstihdamına İlişkin Yönetmelikler	47

Sayfa

2.10.3. Engelli İstihdamından Sorumlu Oluşumlar	49
3. TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKALAR	53
3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Diğer Kanunlarda Engelli İstihdamına İlişkin Düzenlemeler.....	54
3.2. Engelli İstihdamına Yönelik Diğer İstihdam Politikaları.....	55
3.2.1. Pasif İstihdam Politikaları	56
3.2.2. Aktif İstihdam Politikaları	57
3.3. İŞKUR'un Engelli İstihdamına Yönelik Faaliyetleri	61
3.3.1. Aktif İşgücü Programları Kapsamında İŞKUR'un Temel Faaliyetleri.....	63
3.3.2. İŞKUR ve İstihdam Politikalarının Uygulanması	64
3.3.3. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri.....	65
3.3.4. İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları	66
3.3.5. İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları.....	67
3.3.6. İŞKUR'un Toplum Yararı Programları.....	68
3.3.7. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamında İŞKUR'un Rolü.....	68
3.3.8. İŞKUR'un Engellilerin İstihdamına Yönelik Görev ve Faaliyetleri	69
3.3.9. İŞKUR'un Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri.....	71
3.4. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	76
3.4.1. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Yurtiçi Yapılan Çalışmalar.....	76
3.4.2. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Uluslararası Yapılan Çalışmalar	79
4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI	89
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	89
4.2. Araştırmanın Soruları.....	90
4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	90
4.4. Araştırma Tasarımı.....	91
4.4.1. Katılımcıların Belirlenmesi	91

Sayfa

4.4.2. Veri toplama Süreci	92
4.4.3. Araştırmanın Tema, Kategori ve Göstergelerinin Belirlenmesi	94
4.4.4. Veri Analizi	94
4.4.5. Bulguların Yorumlanması	97
4.4.6. Veri Toplama Araçları	97
4.5. Bulgular ve Değerlendirmeler	97
4.5.1. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Yapı ve Faaliyetleriyle İlgili Sorunlar	98
4.5.2. Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Zorluklar ve İstihdama Yönelik Öneriler.....	113
4.5.3. İşitme Engellilerin Eğitimleri, İstihdamı ve İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlar	126
4.5.4. Türk Traktör Fabrikası'nda İşitme Engellilerin İstihdamı ve Eğitimleri	137
4.5.5. Türk Traktörde Çalışan İşitme Engellilerin İş Bulma Deneyimleri	145
4.6. Tartışma.....	150
4.6.1. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Yapı ve Faaliyetleri İle İlgili Tartışma.....	150
4.6.2. İşitme Engellilerin İletişim ve İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Tartışma.....	159
4.6.3. Türk Traktör Fabrikası'nda İşitme Engellilerin İstihdamı ve Eğitimlerine Yönelik Tartışma.....	163
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	167
KAYNAKLAR	173
EKLER.....	185
EK-1. Etik Komisyon.....	186
EK-2. Mülakat Soruları	188
ÖZGEÇMİŞ	195

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Engellilik türleri ve açıklaması	6
Çizelge 2.2. Engellilik Türlerine Göre Dağılım.....	12
Çizelge 2.3. İşçi olarak çalışan engelli bireylerin dağılımı.....	12
Çizelge 2.4. EYHGM'nin engellilere yönelik faaliyet alanları	14
Çizelge 2.5. Nüfus oranına göre engellilerin Devlet kurumlarından beklentileri.....	21
Çizelge 2.6. Türkiye'de İşitme engellilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı.....	29
Çizelge 2.7. Eğitim düzeyine göre engelli nüfusun oranı	33
Çizelge 2.8. Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı	38
Çizelge 2.9. 2023 yılında İşe Yerleşen Engelli ve Hükümlü Sayısı	38
Çizelge 2.10. 2023 yılında zorunlu işyerlerinde çalışan engellilerin dağılımı	39
Çizelge 3.1. 2023 Yılı İŞKUR'a kayıtlı engelli işsiz sayısı	70
Çizelge 4.1. Yüzyüze mülakat yapılan kişiler	92
Çizelge 4.2. Tematik analiz yönteminin uygulama basamakları	95
Çizelge 4.3. Çalışmaya katılan işitme engellilerin demoğrafik bilgileri	149

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Mesleki eğitim kurslarına katılan engelli sayısı	66
Şekil 3.2. İşbaşı eğitim programlarına katılan engelli sayısı	67
Şekil 3.3. Bireysel görüşme yapılan engelli sayısı	71
Şekil 3.4. Engelli işe yerleştirme sayısı	71
Şekil 5.1. Yenimahalle engelli koçlarının engellilere yönelik yetkinlikleri	98
Şekil 5.2. İŞKUR'un engellilere yönelik yapısının değerlendirmesi.....	101
Şekil 5.3. Engelli koçlarının danışmanlık sürecinde karşılaştıkları sorunlar	106
Şekil 5.4. İŞKUR'un engelliler için sunduğu destekler	111
Şekil 5.5. Engellilerin engelliliğine göre istihdamında karşılaşılan sorunlar	114
Şekil 5.6. Mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları	117
Şekil 5.7. İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerileri	124
Şekil 5.8. İşitme engellilerin eğitimleri, istihdamı ve istihdamda karşılaştıkları sorunlar.....	126
Şekil 5.9. İşitme engellilerle ilgili iletişim ve istihdamda yaşanan zorluklar	133
Şekil 5.10. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamı ve eğitimleri	137
Şekil 5.11. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilere yönelik eğitim ve faaliyetler...	139
Şekil 5.12. Türk Traktör Fabrikası'nda çalışan işitme engellilerle yapılan mülakatların analizi.....	146

KISALTMALAR

Kisaltmalar	Açıklama
ASPB	T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
A.Ş	Anonim Şirketi
BM	Birleşmiş Milletler
CRPD	Engelli Haklarına Dair Sözleşme
CSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EYHGM	Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ICF	Uluslararası İşlevsellik, Sakatlık ve Sağlık Sınıflandırması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
İŞKUR	Türkiye İşçi Bulma Kurumu
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
WHO	World Health Organization

1. GİRİŞ

Engellilik, herkesin hayatının bir noktasında geçici veya kalıcı olarak yaşayabileceği bir durumdur. Engellilik, sadece doğuştan olan bir durum değildir, yaşlılık, hastalık veya kazalar gibi nedenlerle herkesin karşılaşabileceği bir durumdur. Dünyada engellilik oranında 1970'lerden bu yana yüzde 5'lik genel bir artış olmuştur. Bu sonuç, bir milyardan fazla insanın “çeşitli engellerle etkileşim halinde hareketlerini tam veya kısmen engelleyebilecek uzun süreli fiziksel, zihinsel, entelektüel veya duysal bozukluklara sahip olduğu” anlamına gelmektedir (Iriarte vd., 2015:130; BM, 2006).

Küreselleşme süreci, yeni üretim modellerini beraberinde getirerek ve yeni işgücü gruplarını hayata geçirerek iş dünyasını dönüştürmüştür. Bu dönüşüm, piyasada daha düşük maliyetli ve daha rekabetçi işgücü talebini artırmıştır. Daha sonraki dönemde yaşanan ekonomik krizler, emek anlayışını daha dışlayıcı ve toplumsal baskıya neden olan bir hale getirmiştir. Bu süreç, özellikle engelliler, kadınlar ve yaşlılar gibi dezavantajlı gruplar için istihdamın normal şartlarda katılımını daha da zorlaştırmıştır. İşsizlik oranlarındaki genel artış, tüm grupları etkilese de özellikle engelli ve dezavantajlı grupları daha fazla etkilemektedir.

İnsanların neredeyse yüzde 15'i engelli olarak yaşamaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). Bu sayı, dünyada artan nüfusun ve uzayan yaşam süresi ile daha da artmaktadır (UNFPA, 2018). Engellilerin ve tüm insanların hayatta kalma oranları ve yaşam kalitesi, tıbbi ve teknolojik gelişmelerden, genetikten, besin zincirinden, afetlerden, çatışmalardan ve toplumsal veya çevresel olaylardan giderek daha fazla etkilenmektedir (Moore, McDonald ve Bartlett, 2017).

Engelli bireyler yaşamlarında birçok zorlukla karşılaşmaktadırlar. Örneğin, engelli bireylerin, engelli olmayan akranlarına kıyasla erken yaşta, işte veya okulda ayrımcılığa maruz kalma olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle eğitimi de erken yaşta bırakabilirler (OECD, 2012). Bu da engelli bireyler için istihdama girerken ve iş deneyimi kazanmak için rekabet ederken daha fazla dezavantaj haline gelir.

Engellilere verilen işler genelde düşük gelirli, güvencesiz ve idari tip işlerdir. Bu işlerde engeli olmayan kişilere kıyasla kariyerde ilerleme için çok az fırsat sağlanır. Bu da engelliliğin kendisinin çalıştıkları yerlerde engelli bireylerin terfi şansını da engelleyebileceğini, işlerin durgunluk zamanlarında engelli çalışanların genellikle ilk işten çıkarılanlar olduğunu veya engelli olmayan çalışanlara kıyasla "dibe vurma" duygusunu yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Shepherd ve Williams, 2018). Dolayısıyla engellilik ve yoksulluk arasında bir ilişki vardır. Yoksulluk ve engellilik arasındaki ilişki iki yönlüdür: Engellilik, yoksulluk riskini artırır ve yoksulluk koşulları da engellilik riskini artırır. Engellilik durumunda sosyal güvenlik ağlarının olup olmadığına çok az dikkat edilmiştir. Sosyal güvenlik ağları, yoksulluğun azaltılması, yoksulluğu önleme ve sosyal kalkınma açısından engelliliğe ilişkin bir role sahiptir (Mizunoya ve Mitra, 2013).

Engelli kişilerin ve ailelerinin karşılaştığı engeller, işgücü piyasasının çok ötesine uzanmaktadır. Bu engeller, finansal bir geleceği güvence altına alarak yeni varlıklara sahip olmayı bırakın, yiyecek ve barınmak için ev satın almayı bile zorlaştırmaktadır. Pek çok eşitsizlik araştırmacısı, ekonomik refaha ermiş devletler de kaynakların dağıtımında merkezi konumu göz önüne alır ve haklı olarak işgücü piyasasına odaklanır. Bunun sonucu olarak, ekonomik refahı artırmaya yönelik politikalar, işveren tutum ve uygulamalarını değiştirmeyi ve mesleki iyileştirme gibi sosyal hizmetlere yönelik kaynakları artırmaya odaklanmaktadır. Böylelikle hem akademisyenler hem de politika yapıcılar, istihdamdaki eşitsizliğin dezavantaj gruplar üzerindeki durumu ve ekonomik güvenliğini nasıl şekillendirdiğini sıklıkla görmezden gelmişlerdir (Western vd. 2012). Yine de bazı araştırma verilerine göre engellilerin çoğu gelir getiren bir işte çalışmayı tercih etmektedir. Engellilerin çalışma motivasyonları üzerine yapılan araştırmalarda üç çalışma motivasyonu ifade edilmektedir; gelir, topluma katılma, özgüven geliştirme (Owen, 2011). Kaliteli işler ekonomik bağımsızlığı sağlar, kişisel başarıyı destekler ve yoksulluğa karşı en iyi korumayı sunar.

Engelli kişilerin iş fırsatlarına erişimini sağlamak, onları iş dünyasına hazırlamak ve işyerini engelli çalışanlara uyarlamak için bazen ek önlemler alınması gerekir. Bu tür önlemler, kota sistemlerini, vergi sistemlerini ve ulusal rehabilitasyon fonlarını içerir. Yüksek düzeyde eğitilmiş ve sürekli denetime tabi olan ülkelerde bile (Priestley, 2007), fırsat eşitliği, insan hakları veya çeşitlilik gibi terimlerin benimsenmesi ve örgütsel sistemlerin kapsayıcılığı, beklenen hedefler veya sosyal beklentilerde bir uyum içinde olmayabilir. Engelliler, işgücü

piyasalarına girişte önemli engellerle karşılaştıkça, politika planlamaları ile firmaların uygulamaları arasındaki uyumsuzluklar devam etmektedir (Vornholt et al, 2018).

İşitme engelliler, engelli grubunun çok az kısmını oluştursa da bu insanlar eğitildikleri takdirde tıpkı yaşlıları gibi iş yapabilecek durumdadırlar. Onlara sadece imkân sağlanması gerekmektedir. Ülkemizde işitme engelli kişilerin istihdamına ilişkin araştırma eksikliği bu çalışmanın nedenini oluşturmaktadır. Ayrıca, sanayi sektöründe başta işitme engelli olmak üzere tüm engelli vatandaşların sayısını artırmak için önemli bir işgücü potansiyel bulunmaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta engelli kişiler inşaat iş gücünün yalnızca yüzde 6'sını oluşturmaktadır. Avustralya'da ise yüzde 8 civarındadır (European Commission, 2010).

Sanayi sektöründe engelli özellikle işitme engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik çok az çalışma vardır. Bunun nedeninin, bu insanların fiziksel engelleri nedeniyle daha düşük üretkenlik ve güvenlik riskleri hakkındaki olumsuz tutum ve varsayımlar olduğu düşünülmektedir (Newton ve Ormerod, 2005). İşitme engelli bireyler için daha kapsayıcı istihdam fırsatlarına giden yollar hakkında neredeyse hiçbir çalışma yapılmamıştır. Yapılan çalışmaların sonuçları göz önüne alındığında, sanayi sektöründe işitme engelli kişilerin istihdamına yönelik fırsatları anlamak ve geliştirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Literatürde bu boşluğu gidermek için bu çalışma işitme engelli kişilerin sanayi sektörü işgücüne dâhil edilmesine ilişkin Türk Traktör A.Ş. örneği ile durum belirleme incelemesini sunmaktadır.

Bu çalışmada İŞKUR'un, Türkiye'de engelli istihdamını korumaya yönelik istihdam politikaları ve eğitimleri incelenmiş ve Türk Traktör A.Ş temelinde engelli istihdamına yönelik bir araştırma planlanmıştır. Bu çalışmanın temeli, yapıldığı dönem ve Türk Traktör A.Ş ile sınırlıdır. Dolayısıyla, çalışmanın amacı İşitme engellilerin istihdam sürecinde karşılaştıkları zorlukların değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin sunulmasıdır. Bu amaçla şu sorulara cevap aranacaktır:

- (1) İşitme engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili deneyimleri nelerdir?
- (2) Ankara'da İŞKUR'un engellilerin istihdamı ve girişimciliğine yönelik görev ve faaliyetleri nelerdir?

(3) Ankara Türk Traktör A.Ş personelinin engelli istihdam politikaları ve hizmetlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

(4) Engelli bireylere tahsis edilen İŞKUR koçları, İŞKUR personeli ve işverenler işitme engellilerin istihdam öncesi eğitimlerini nasıl değerlendirmektedirler?

Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden betimsel araştırma yöntemi olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu çerçevede öncelikle Türkiye'de engelli istihdam politikaları ile ilgili daha önce yazılmış makaleler, kitaplar, makaleler, ikincil kaynaklar engellilik ve istihdam kavramları bağlamında taranmıştır. Ayrıca bu konuda daha önce hazırlanmış yerli ve yabancı lisansüstü tezler incelenmiş ve saha çalışmaları da dikkate alınarak çalışmada değerlendirilmiştir. Konuyla bağlantılı olarak Türkiye'de engelli istihdam politikalarına ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler; kanunlar, yönetmelikler, genelgeler incelenmiştir. Son olarak İŞKUR yetkilileri ve engelli koçları, Ankara'da faaliyet gösteren Türk Traktör AŞ'nin ilgili birim yöneticileri ve Türk Traktör A. Ş'de çalışan işitme engelliler ile görüşülerek veriler elde edilmiştir.

2. ENGELLİLİK VE ENGELLİ İSTİHDAMINA BAKIŞ

2.1. Engellilik Tanımı

Engelli bireyler, fiziksel, zihinsel veya duyuşsal bozukluklar nedeniyle günlük aktivitelerini uzun vadeli olarak yerine getirmekte zorlanan kişilerdir. Engellilik, doğuştan veya sonradan kazanılan bir durumu kapsar, yaşam kalitesi ve işlevsellik üzerinde etkilidir. Engellilik sadece fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel, işitme ve görme gibi çeşitli türleri içerir, bu nedenle farklı ihtiyaçları olan farklı engellilik türlerine sahip bireyler bulunmaktadır (Sucuoğlu ve Kargın, 2006:15; MEB, 2015).

Engellilik, bir bireyin fiziksel, zihinsel, duyuşsal veya davranışsal özellikleri nedeniyle çevresiyle etkileşiminde güçlük yaşadığı bir durumdur. Dünya Engellilik Raporu (2011), engelli statüsünü, toplumsal katılımını engelleyen fiziksel, zihinsel veya duyuşsal yetersizliklerle etkileşim halinde olan kişi olarak tanımlar (Palassino, Cambell ve Harris, 2006:28). Bu nedenle, engelli bireylerin korunması, bakımı, rehabilitasyonu, danışmanlığı ve destek hizmetlerinin sağlanması önemlidir. Yüzde 40 ve altında iş göremezlik durumunu, sağlık kurulu raporu ile belgeleyen bireyler, yüksek derecede engelli olarak kabul edilir ve bu bireylere ihtiyaçlarına uygun özel hizmetler sunulmalıdır (MEB, 2015).

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO, 2007) göre engellilik üç boyutta değerlendirilebilir:

- a) Bir kişinin vücut yapısının veya işlevinin bozulması; bu bozulmalar arasında uzuv kaybı, görme kaybı veya hafıza kaybı bulunabilir.
- b) Aktivite kısıtlamaları, görme, işitme, yürüme veya problem çözme gibi faaliyetleri etkileyebilir.
- c) Normal günlük aktivitelere katılımın sınırlanması, çalışma, sosyal etkinliklere katılma, sağlık hizmetleri alımı gibi aktiviteleri içerebilir.

Bu tanım, spesifik öğrenme güçlükleri, zihinsel sağlık sorunları ve kronik sağlık sorunları gibi disleksi, diyabet, epilepsi ve depresyon gibi farklı fiziksel, zihinsel ve duyuşsal bozuklukları kapsar. Aynı zamanda, kanser, HIV ve multipl skleroz gibi teşhisler de bu tanımın içine dahil edilir (Bailey vd., 2022).

Farklı zihinsel, fiziksel ve duygusal engellere sahip bireyler için sosyal hizmet sunumu, istihdam biçimleri ve eğitim yöntemleri çeşitlilik gösterir. Bu nedenle, engellilerin, engellilik durumu ve tanım biçimleri, yasal düzenlemelerde ve literatürde sınıflandırılmalıdır. Bu sınıflandırma, farklı ihtiyaçlara yönelik daha etkili hizmetler sağlamayı amaçlar. Amerika Birleşik Devletleri'nde Engelliler Eğitim Kanunu, örneğin, on üç farklı engellilik alanını tanımlar, Türkiye'de ise 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 16 farklı engellilik alanı belirlenmiştir.

Çizelge 2.1. Engellilik türleri ve açıklaması

Engel Türü	Engelin Tanımı
Zihinsel Engelli	Zihinsel engelli, çeşitli düzeylerde zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği, Down Sendromu veya Fenilketonürisi (eğer zekâ geriliğine yol açıyorsa) olan kişiler bu gruba dâhildir.
İşitme engelliler	İşitme engelli, bir veya iki kulağında işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullanan kişiler de bu kategori altında değerlendirilir.
Görme engelli	Görme engelli, bir veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya kusuru olan kişidir. Göz protezi olan, renk körlüğü, ay körlüğü (gece körlüğü) olan kişiler de bu kategori altında değerlendirilir.
Ortopedik Engelli	Ortopedik engelli, kas-iskelet sisteminde işlev kaybı, eksiklik ve yetersizlik olan kişidir. Brakidaktilik kişiler ile kol, bacak, parmak veya omurgada eksiklik, fazlalık, kayıp, hareket edememe veya malformasyon ile kas zayıflığı, kemik hastalığı, felç, serebral palsi, spastisite ve spina bifida bulunan kişiler de bu kategoride değerlendirilir.
Konuşma Engelli	Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşma hızında, akıcılığında veya ifadesinde eksiklik yaşayan ve ses bozukluğu olan kişidir. Duyabildiği halde konuşamayan, larenjektomi geçirmiş veya konuşmak için alet kullanan, kekemelik, afazi veya dil, dudak, damak veya çene yapısında eksiklik olan kişiler de bu kategoride değerlendirilir.
Psikolojik ve/veya Duygusal Hasta	Duygu, düşünce ve davranışlardaki olağandışı kalıplar nedeniyle günlük aktivitelerini tamamlamakta ve kişiler arası ilişkilerini sürdürmekte güçlük çeken kişi, psikolojik ve/veya duygusal olarak hastadır. Depresyon veya şizofreni gibi herhangi bir hastalık bu kategoriye dâhildir.
Kronik Hastalık	Kronik hastalık, kişinin çalışma kapasitesini veya işlevlerini engelleyen, sürekli tedavi ve bakım gerektiren hastalıktır (örneğin kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, ürogenital hastalıklar, cilt hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, nörolojik hastalıklar, HIV).

Kaynak: (MEB, 2012; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

Türkiye'de engel grupları çeşitlilik gösterir. Bu gruplar özel eğitim ve destekleyici eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyar. Bu gruplar arasında hiperaktivite bozukluğu, dikkat eksikliği, motor konuşma bozukluğu, zihinsel ve davranış bozukluğu, görme engelli, işitsel engelli,

fiziksel engelli, otizm spektrum bozukluğu, özel öğrenme güçlüğü, beyin felci, kronik hastalıklar, zihinsel yetersizlik ve üstün yeteneklilik gibi alt gruplar yer almaktadır (MEB, 2012; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

2.1.1. Engellilerde Katılım ve Yeti Yitimi

Katılım, bir bireyin farklı aktiviteler ve etkinliklere katılma eylemini ifade ederken, yeti yitimi, bir kişinin engellilik nedeniyle bir aktiviteyi yerine getirme yeteneğini kaybetmesi veya kısıtlanması anlamına gelir. Engellilik, bireysel özelliklere, çevresel etkenlere ve kişinin kendi isteği ve yeteneğine bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir (Bailey vd., 2022). Bu nedenle, engellilik artık bir tıbbi bakış açısından ziyade bir toplumsal bakış açısı olarak ele alınmaktadır.

Kapsayıcı yaşam tarzı toplumlar için önemli bir hedef olsa da kişinin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki durumu gibi kişisel özellikleri, toplumsal rollerini kısıtlayabilir. Dolayısıyla, engelli bireylerin kişisel özellikleri ve yaşadıkları sosyal çevre, engellilikle ilgili düşünülmesi gereken önemli faktörlerdir (Palassino, Cambell ve Harris, 2006:28; Barnes, McGeary ve Stobo, 2007:99).

Katılım, kişinin günlük aktivitelere, mesleklere, işe, okula, aileye, boş zaman etkinliklerine ve dini faaliyetlere katılma kapasitesini içerir. Katılım, yaşam kalitesi, yaşam doyumu ve genel sağlıkla yakından ilişkilidir. Bu katılımlar sadece gerçekleştirilen aktivitelerin miktarını değil, aynı zamanda fiziksel, sosyo-kültürel, ekonomik ve kurumsal faktörlerle kişisel hedeflerin ve toplumsal rollerin yerine getirilmesini de gösterir. Ancak engellilik, bu katılımları kısıtlayabilir veya engelleyebilir. Akyurek vd. (2019) tarafından yürütülen bir çalışma, toplum katılımının istihdam ve eğitim durumu, fonksiyonel düzey, yaşam kalitesi ve boş zaman aktivitelerinden memnuniyetle önemli ölçüde ilişkilendiğini bulmuştur.

Uluslararası İşlevsellik, Sakatlık ve Sağlık Sınıflandırması (ICF), katılım ve yeti yitimi ile vücut işlevleri, bağlamsal faktörler, kişisel faktörler veya bu faktörlerin birleşimi arasındaki dinamik etkileşimi anlamak için bir çerçeve sunar. Bu sınıflandırma, engelliliği, sağlık koşulları ile bireysel ve çevresel faktörler arasındaki etkileşim olarak ele alır. Bu etkileşimler, kişilerin yaşamlarını anlamlı bir şekilde etkileyebilir, engelleyebilir veya kolaylaştırabilir (Linden, 2017).

Engelli olma riski, bireysel faktörlerin yanı sıra sosyoekonomik ve çevresel faktörlerle de yakından ilişkilidir. Örneğin, yetersiz beslenme, sağlık hizmetlerinin eksikliği, sağlıksız çevresel koşullar gibi nedenler, kırsal bölgelerdeki insanların engelli olma riskini artırabilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri de engellilik oranlarını etkileyebilir. Erkekler genellikle daha riskli işlerde çalışırken, kadınlar daha fazla ev işleri ve bakım görevleri üstlenirler. Bu durum, erkeklerin ortopedik ve iş kazalarına maruz kalma riskini artırırken, kadınların kronik hastalıklarla mücadele etme olasılığını yükseltir (OİB, 2002).

2.2. Engelliliğin Tanımına Yönelik Modeller

Engelliliğin tanımına yönelik modeller, profesyonel eylemlerin doğrulanmasına katkıda bulunduğundan, olguları anlamak için kritik öneme sahiptir. Silvers (2010), modellerin teorilerden farklı olduğunu belirtir, çünkü modeller "bir standart, örnek, görüntü, basitleştirilmiş temsil, stil, tasarım veya modeldir ve bileşenlerinin kolayca ayırt edilebilmesi için genellikle minyatür olarak sunulur.

Her disiplinde olduğu gibi, engellilik çalışmaları için de benzersiz değişkenler vardır ve bu değişkenler, farklı metodolojiler altında ele alınan araştırma sorunlarını tanımlar. Engellilere yönelik çalışmalarda, engelli bireyin kendisinden kaynaklanan sorunlardan dolayı genellikle fiziksel engellilik açısından ele alındığı görülmektedir. Bu yaklaşım, genellikle medikal model çerçevesinde değerlendirilir. Sosyal model ise engellilerin sosyal hayata katılımında sosyal yapıdaki değişim ve dönüşümlere vurgu yapar. Engellilikle ilgili akademik literatür, bu konuda uygulanan üç temel kuramsal yaklaşımı tanımlamaktadır. Bu yaklaşımlar, "Tıbbi-bireysel model" ve "Sosyal model" olarak adlandırılmaktadır (Bezmez, Yardımcı ve Şentürk, 2011).

2.2.1. Engelliliğin Bireysel Modeli (Tıbbi Model)

"Tıbbi-bireysel model", engelliliği bireysel bir sorun olarak ele alır ve bireyin doğuştan ya da sonradan yaşadığı bir kaza, eksiklik veya hastalık sonucu engelli hale geldiğini kabul eder. Bu yaklaşım, engelliliği tanımlarken bedensel eksikliklere odaklanır ve engelliliği kişinin kendi vücudundaki bir bozukluk olarak ele alır. Bu modelde, engellilikle ilgili çözüm önerileri genellikle bireysel tıbbi müdahaleler ve rehabilitasyon gibi yaklaşımları içermektedir.

Bireysel model, aynı zamanda klinik-patolojik eksiklik modeli olarak adlandırılır (Oliver, 1996:78). Tıbbi model olarak bilinen bireysel modelle sıklıkla karıştırılsa da farklı bir yaklaşımı temsil eder. Hammell (2006:33) ve Oliver ve Sapey'e (2018:149) göre, engellilikle ilgili en yaygın görüş, engellilerin yaşadıkları zorlukların temelde fiziksel sınırlılıklarından kaynaklandığına dair bir varsayıma dayanır. Bireysel model, engelliliği bireysel bedensel kısıtlamaların bir sonucu olarak görür ve odak noktası bireyin bu sınırlılıklarının üzerindedir. Bu yaklaşım, bir kişinin eksiklikleri nedeniyle "sakat" olduğunu teorize eder. Bu bakış açısı, bu yönlerin fiziksel engeli olan bir bireye özgü olduğu varsayımına yol açar (Elliott ve ark., 2009).

Hunt (1998), ciddi bozukluğa sahip bireylerin toplum tarafından sık sık şanssız, fakir veya ayrıcalıklı olarak algılandığını iddia eder ve bu tür algılar, bu bireylerin yaşamlarına katkıda bulunacak olanakları sınırlar. Ayrıca, bireysel model perspektifine göre, engelli bireyin dünya normlarını karşılamak için uyum sağlama, düzeltilme, tedavi edilme veya değiştirilme zorunluluğu vardır (Burchardt, 2005). Bu engellilik anlayışı, engelli bir kişi olmanın "bütünden daha az" olmak anlamına geldiğini doğrular (Dartington vd., 1981). Bu nedenle, bir kişi bir kez bir eksiklik deneyimlediğinde, mükemmel bir yaşamı elde etme fırsatının artık mümkün olmadığını belirtir (Oliver, 1996:78). Oliver ve Sapey (2018), engelliliğe sadece tıbbi bir bakış açısıyla bakmanın engelli bireylerin yaşamlarında neyin gerekli ve önemli olduğunu anlamada eksik kaldığını savunurlar. Engellilik, tıbbi müdahale gerektirmeyen uzun vadeli bir sosyal durumdur ve doktorların tedavi edebileceği bir hastalık değildir (Reindal, 2008).

2.2.2. Engelliliğin Sosyal Modeli

Sosyal model, engellilik konusuna bakışı eleştiren ve ayrımcılığın kökenlerine farklı bir bakış sunan bir yaklaşımdır. Bireysel modelin aksine, sosyal model engelliliği bireyin kişisel sorunu olarak değil, toplumsal bir sorun olarak görür. Bu yaklaşıma göre, engellilik fiziksel bir kavramdan ziyade toplum tarafından oluşturulan bir zihinsel süreçtir. Sosyal modelde, toplumsal uygulamalar, kurumlar ve çevre, engelli bireyleri engeller ve bu nedenle engellilik, kişinin fiziksel eksikliği değil, toplum içinde var olan engelleyici faktörlerin sonucudur (Oliver, 1996:78).

Sosyal model, engelliliği sadece bireyin bedensel veya zihinsel özelliklerine değil, toplumun ayrımcılık yapması veya sosyal olarak dışlaması nedeniyle ortaya çıkan bir sorun olarak kabul eder. Bu model, toplumun ve kurumların yeniden yapılandırılmasını ve engellilerin ihtiyaçlarının karşılanmasını talep eder. Bu yaklaşım, engellilikle ilgili sorunları yalnızca bireysel tedavilerle değil, toplumsal ve kurumsal değişikliklerle çözmenin önemini vurgular (People with Disability Australia, 2019). Sosyal sağlık modelinin savunucuları, tıbbi müdahaleler yerine sosyal ve kurumsal değişikliklerin gerekliliğini vurgularlar. Bu model, işitme engellilerin toplumla daha iyi iletişim kurabilmesi ve katılabilmesi için teknolojik yardımların geliştirilmesini savunur (Kim vd., 2018).

Bireysel model ile sosyal engellilik modeli arasındaki ayrımı açıklayan bir terim de "sakatlık" ve "engellilik" arasındaki farktır. "Sakatlık," bireyleri fiziksel, zihinsel, entelektüel ve duysal açıdan etkileyen bir durumu tanımlarken, "engellilik" sosyal dezavantaj ve ayrımcılığa atıfta bulunur (UPIAS, 1976).

2.3. Dünyada ve Türkiye’de Engellilerin Durumu

Engellilik, dünya genelinde farklı sosyo-ekonomik düzeylere sahip ülkelerdeki engelli bireyler için benzer sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, engellilik durumundaki bireyleri dünyanın genelinde bir azınlık grubu olarak nitelendirmemize neden olmaktadır.

Engellilik oranının dünya genelinde yüzde 5 ile yüzde 15 arasında değişmesi, bu grubun oldukça büyük bir nüfus oluşturduğunu göstermektedir. Avrupa’da, 16 ile 64 yaş arasındaki kişilerin yüzde 15,7’si engelli olarak tanımlanmaktadır (EC, 2007; EULFS, 2007). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise bu oran yüzde 11,9 olarak belirlenmiştir (Annual Disability Statistics Compendium, 2011). Avustralya’da yüzde 18,5, Polonya’da yüzde 14,2 ve Yunanistan’da yüzde 9,3 olan bu oranlar, farklı coğrafyalardaki engellilik oranlarının değişiklik gösterdiğini göstermektedir.

Türkiye’de ise engellilik oranı, toplam nüfusun yüzde 12,29’unu oluşturmaktadır (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002). O dönemde Türkiye’nin nüfusu 70.586.256 kişi olup, engelli birey sayısı 8.357.000’dir. Engelli bireylerin çoğunluğu yaşlı olup, engelli erkeklerin sayısı kadınlardan daha fazladır. Ayrıca, engelli bireylerin çoğunluğu Karadeniz bölgesinde yaşamaktadır. Türkiye Engelliler Araştırması (2002) verilerine göre, engellilik durumları

ortopedik engellilik (görme engelliler, zihinsel engelliler, konuşma engelliler, işitme engelliler ve birden fazla engelli olanlar) olarak sınıflandırılmıştır. Bu araştırmaya göre, ortopedik engelliler en yüksek oranda engellilik yaşarken, işitme engelliler en düşük oranda engellilik yaşamaktadır (DİE, 2008). TÜİK (2010) 'e göre, toplam engellilik oranının yüzde 12,29'u uzun süreli bir hastalığa bağlı iken, yüzde 74,4'ü İCF (2001) tarafından tanımlanan engellilik türlerine (fiziksel, zihinsel, görme, işitme ve konuşma) sahiptir (Palassino, Cambell ve Harris, 2006:28).

Türkiye'de engellilerin profili hakkında veri toplama kriterleri dünya genelindeki engellilik tanımları ve sınıflandırmalarıyla uyumlu olarak değişmektedir. Nüfus ve Konut Araştırması (2011) bu konuda yeni yaklaşımlar benimsemekte ve işlevsel sınırlamalar temel alınarak engellilik tanımlarını oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, engelliliğin sadece tıbbi bir durum olmadığını, çevresel faktörlerin de engelliliğin derecesini etkileyebileceğini kabul eder. Engelli tanımı, "bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal işlevlerdeki kayıplar veya bozukluklar nedeniyle, bireyin toplumsal yaşamda karşılaştığı engeller sonucu yaşadığı sınırlamalar" olarak açıklanır.

TÜİK tarafından yapılan bu araştırma, Türkiye'de en yaygın engellilik türlerinin sırasıyla ortopedik, işitme, görme, zihinsel ve konuşma engellilikleri olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, araştırma engellilik oranlarının yaş gruplarına, eğitim düzeylerine ve cinsiyete göre dağılımını da incelemektedir.

2011 yılında gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması'nda, engelli tanımı radikal bir şekilde dönüştürüldü. Bu sayım, bireylerin yaşadığı zorlukları, görme, işitme, konuşma, yürüme, merdiven çıkma, bir şey tutma veya kaldırma, öğrenme, basit hesaplamalar yapma, anımsama ve odaklanma gibi çeşitli alanlarda sorguladı, akranlarıyla kıyasladı. Bu kapsamlı inceleme sonucunda, en az bir engel türüne sahip olan nüfusun sayısı 4.882.841 olarak kaydedildi. Başka bir ifadeyle, ülke genelindeki nüfusun yüzde 6,6'sı en az bir tür engelli kategorisine dahil edildi (Nüfus ve Konut Araştırması, 2011). Bu araştırma, engel türlerinin oranlarını ayrıntılı bir şekilde sunarak toplumsal bir perspektif sunar. Türkiye'de öğrenme, basit hesaplamalar yapma, anımsama ve odaklanma gibi zorluklarla mücadele eden bireylerin oranı yüzde 2 olarak belirlenmiştir.

2012 yılında gerçekleştirilen Türkiye Engelliler Araştırması, 18 yaş ve üzeri nüfusun yüzde 12,29'unu engelli olarak sınıflandırdı. Bu önemli araştırmaya göre, en yaygın engellilik türü %9,1 ile ortopedik engellilik iken, zihinsel engellilik yüzde 2,26 oranıyla ikinci sırayı almaktadır. Ek olarak, 2012'de gerçekleştirilen başka bir araştırma, Türkiye'deki engelli bireylerin sadece yüzde 26'sının istihdam edilebildiğini göstermektedir (Arun, 2014; Aytaç, 2015). Önceki yıllarda yapılan 2011 Nüfus ve Konut Araştırması'na göre ise, en az bir engel türüne sahip olan nüfusun sayısı 4.882.841 olarak tespit edilmiştir. Bu da demektir ki, toplam nüfusun yüzde 6,6'sı en az bir tür engelli grubuna mensuptur (Aytaç, 2015).

Çizelge 2.2. Engellilik Türlerine Göre Dağılım

Engellilik Türleri	Kişi Sayısı
Görme Engelli	215.076
İşitme Engelli	179.867
Dil ve Konuşma Engelli	33.686
Ortopedik Engelli	311.131
Zihinsel Engelli	385.313
Ruhsal ve Duygusal Engelli	170.927
Süreğen Hastalık Engelli	917.259
Diğer(Tanımlanmamış)	44.248

Kaynak: Mart 2021 tarihli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistik raporu,

Mart 2021 tarihli istatistik raporuna göre, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından bildirilen Ulusal Engelli Veri Sistemi'nde kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı 2.511.950'dir, bunların 1.414.643'ü erkek ve 1.097.307'si kadındır. Ayrıca, raporda belirtilen ağır engeli olan kişi sayısı 775.012 olarak kaydedilmiştir. Ancak, bu veriler, engelli sağlık kurulu raporu almak için yetkili hastanelere başvurmamış ve hizmet almak için devletle temasa geçmemiş bireyleri içermemektedir.

Çizelge 2.3. İşçi olarak çalışan engelli bireylerin dağılımı

Yıllar	Kamu (50+ İşyerinde Çalışan)	Kamu (50- İşyerinde Çalışan)	Kamu (Toplam)	Özel (50+ İşyerinde Çalışan)	Özel (50- İşyerinde Çalışan)	Toplam
2021	20.269	1.086	21.355	103.426	7.357	110.783
2020	15.375	16.366	991	85.617	6.062	91.679
2019	15.928	1.037	16.965	101.377	8.328	109.705
2018	14.453	1.033	15.486	97.893	8.916	106.809

Kaynak: Mart 2021 tarihli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistik raporu,

2.4. Türkiye’de Engelli ve Yaşlılara Yönelik Uygulamalar

Engelli bireylerin karşılaştığı sorunlar oldukça çeşitlidir. Engelli bireylerin eğitim, istihdam, erişilebilirlik, sağlık hizmetleri, ulaşım, sosyal hayat, barınma, kişisel ve aile danışmanlığı, psikolojik destek ve rehabilitasyon gibi konularda zorluklar yaşadığı görülür. Bu sorunların çözümü için evde bakım hizmetleri de son derece önemlidir. Engellilerin toplumsal yaşama entegre edilmesi ve kendilerini gerçekleştirmeleri için özel fırsatlar sunulması, bir zorunluluk ve aynı zamanda bir hak olarak kabul edilir. Bu gereksinimlere yanıt verilememesi, bireylerde tatminsizlik ve yetersizlik hissine yol açabilir (Karataş, 1998). Özellikle ağır engelli bireyler için kişisel bakım, sağlık hizmetleri ve rehabilitasyon gibi hizmetleri sunarak engelli bireylerin evlerinde daha konforlu bir yaşam sürmelerine yardımcı olurlar (Gökcan, 2008).

İnsan hakları yaklaşımı, Türkiye Cumhuriyeti'nin engelliler politikasının temelini oluşturur. Bu bağlamda, engellilerin çeşitliliğe saygı gösterilerek ve sosyal hayata katılıma noktasında eşit vatandaşlar olarak onurlu bir yaşam sürmeleri amaçlanır. Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan Engelli Haklarına Dair Sözleşme (CRPD), engelliler politikası açısından uluslararası bir temel sunarken, Türkiye'nin ulusal temelini Anayasa ve Türkiye Engelliler Yasası oluşturur. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM), CRPD'nin ulusal düzeyde uygulanmasını ve izlenmesini teşvik etmek için Türkiye'nin odak noktasıdır. EYHGM, eğitim, istihdam, sosyal hayata katılım, erişilebilirlik, sağlık ve rehabilitasyon, bakım, yaşlılık, araştırma ve geliştirme alanlarında çeşitli faaliyetler ve projeler yürütmektedir (<https://www.aile.gov.tr>).

Çizelge 2.4. EYHGM'nin engellilere yönelik faaliyet alanları

Alan	Faaliyetler
Eğitim alanında	✓ Kaynaştırma uygulamaları ✓ Eğitsel değerlendirme süreçleri ✓ Erken eğitim programları ✓ Bireyselleştirilmiş eğitim planları ✓ Yaşam boyu öğrenme fırsatları ✓ Erişilebilir ve güvenli öğrenme ortamlarının oluşturulması ✓ Çeşitlendirilmiş eğitim yaklaşımları ✓ Aile üyeleri, akranlar ve eğitimciler için eğitim etkinlikleri
İstihdam alanında	✓ Engellilere açık istihdam politikalarının geliştirilmesi ✓ Destekli istihdam imkânlarının sunulması ✓ Mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ✓ Makul düzenlemelerin iş hayatına entegrasyonu ✓ İşyeri değişiklikleri ve uyum süreçlerinin yönetilmesi ✓ Çalışanlar ve işverenler arasında engellilik bilincinin artırılması ✓ Bilgiye erişim ve fırsat eşitliği sağlanması ✓ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması
Sosyal hayata katılım alanında;	✓ Kültürel, turistik, sportif ve sanatsal etkinliklere katılım fırsatları ✓ Siyasi ve kamusal yaşamda aktif rol alınması ✓ Hizmet çeşitliliği ve erişilebilirlik ✓ Yardımcı teknolojilerin kullanımı ✓ Şiddet ve istismardan korunma önlemleri ✓ Afet ve acil durumlara karşı hazırlık ve koruma faaliyetleri
Erişilebilirlik alanında	✓ Bilgi ve iletişim teknolojilerinin erişilebilir ve çeşitlendirilebilir hale getirilmesi ✓ Fiziksel ortamların engellilere uygun hale getirilmesi ✓ Erişilebilir ulaşım imkânlarının sağlanması ✓ Standartların geliştirilmesi ve teknik destek sunulması
Sağlık ve iyileştirme alanında	✓ Sağlığın korunması ve teşhis süreçlerinin erken başlatılması ✓ Erişilebilir sağlık bilgi ve hizmet sunumları ✓ Evde sağlık hizmetlerinin sağlanması ✓ Yardımcı teknolojilerin kullanımı ✓ Kişisel verilerin korunması ✓ Engellilik değerlendirmeleri
Bakım hizmetleri alanında	✓ Kurumsal bakım hizmetlerinden toplum temelli bakıma geçiş ✓ Bakım standartlarının iyileştirilmesi ✓ Evde bakım hizmetlerinin sunulması ✓ Bağımsız yaşamı destekleyen hizmetlerin verilmesi ✓ Bakım hizmetlerinin denetlenmesi ve kalitesinin sağlanması
Yaşlılık alanında;	✓ Aktif yaşlanma yaklaşımları ✓ Nesiller arası dayanışmanın teşvik edilmesi ✓ Sağlığın korunması ve yaşlıların sosyal bütünleşmesi ✓ Tam katılım fırsatlarının sunulması ✓ Sosyal statünün korunması
Araştırma ve geliştirme alanında	✓ Hak temelli yaklaşımların benimsenmesi ✓ İçerme politikalarının oluşturulması ✓ Uluslararası iş birliğinin teşvik edilmesi ✓ Kapasite geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi ✓ Kamu ve sivil toplum diyalogunun güçlendirilmesi ✓ Engelli haklarının izlenmesi için göstergelerin geliştirilmesi ✓ İzleme ve raporlama süreçlerinin iyileştirilmesi ✓ Yasal yollara başvurulması ve tazminat mekanizmalarına rehberlik edilmesi.

Bu kapsamda, engellilerin karşılaştığı dezavantajları gidermek için sunulan yeni yaklaşımlar ile istihdam hem nitelik hem de nicelik bakımından geliştirilmiştir. Ancak yaygın görüş, uygulamaların yasal düzenlemelerin gerisinde kaldığı yönündedir (Sungur ve Yıldız, 2013).

2.5. İstihdam, İstihdam Edilebilirlik ve Engellilerin İstihdamı

2.5.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik

İstihdam kavramı, birçok farklı tanıma sahiptir. Son yıllarda literatürde önem kazanan bir diğer kavram ise "istihdam edilebilirlik" olmuştur. İstihdam, bir ülkede iş gücünün istihdam edilen kısmını ifade ederken, istihdam edilebilirlik, bireylerin iş bulma, istihdamda kalma, kariyerlerini geliştirme ve ilerletme süreçlerini anlatan bir terimdir (Bayraktaroğlu, 2017).

İstihdam ve işsizlik, modern ekonomilerde teknolojik ilerlemeler, ekonomik büyüme döngüleri ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bir sorunu içerir. İşsizlik oranları, ekonomik aktivitenin seviyesine, işverenlerin işgücü taleplerine uyum yeteneğine, sosyal yardım programları gibi işsizliği etkileyen faktörlere göre değişiklik gösterir (Basbuğa vd. 2022). Ayrıca, istihdam edilebilirlik, bireylerin kişisel becerilerinin yanı sıra işgücü piyasasının gereksinimlerine uygunluğunu, genel becerileri ve sürekli gelişmeyi içerir. İşgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlama, teknolojiye açıklık, sosyal beceriler ve iletişim yeteneği, problem çözme ve karar verme yetenekleri gibi genel beceriler de istihdam edilebilirlik için kritiktir. İşverenler, işgücü piyasasının taleplerine uygun adaylar ararken, iş arayanlar da bu taleplere uygun hale gelmek için kendilerini geliştirmeli ve eğitimlerini sürekli olarak güncellemelidirler (Bayraktaroğlu, 2017).

İstihdam edilebilirlik kavramı, bireylerin yeteneklerine dayalı sürdürülebilir bir istihdama ulaşma algısını ifade eder. Bu kavram genellikle bireyin yeteneklerine uygun bir iş bulma yeteneği olarak değerlendirilir. Ayrıca, bu kavram sadece bir insan kaynakları yönetimi yaklaşımı olmanın ötesinde, yeni bir kariyer perspektifi olarak da kabul edilir ve kavramın tanımı sürekli olarak genişlemektedir (Bayraktaroğlu, 2017).

Avrupa İstihdam Stratejisi, Avrupa Birliği üye ülkelerinin işgücü piyasalarındaki sorunları ele almak için geliştirilmiştir. Stratejinin temel ilkeleri arasında istihdam edilebilirlik, yani işgücü piyasasının taleplerine uygun niteliklere sahip olma, girişimciliğin teşvik edilmesi, uyum sağlama ve fırsat eşitliği bulunmaktadır. Bu ilkelerin uygulanmasıyla işgücü piyasasının verimliliği artırılabilecek, işsizlik oranları azaltılacak ve toplumsal uyum sağlanacaktır. Ayrıca, strateji işgücü piyasalarının canlandırılmasına ve cinsiyet eşitliği, yaş,

engellilik, göçmenler ve diğer dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliğine odaklanmaktadır (Fırat, 2009).

İstihdam edilebilirlik ilkesi, iş arayanların becerilerini ve niteliklerini geliştirmek için alınması gereken önlemleri içerir. İyi kariyerler için eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve danışmanlık hizmetleri bu önlemlerin bir parçasını oluşturur. Devletler, iş arayanların iş piyasasının talep ettiği beceri ve uzmanlığa erişmelerini sağlamak için politika ve düzenlemeler geliştirmelidirler (Fırat, 2009). Bu amaçla, üye devletler;

- Genç işsizliğin ve uzun süreli işsizliğin azaltılması,
- Pasif işsizlik önlemlerinden aktif işsizlik önlemlerine geçiş,
- Ortaklık yaklaşımının teşvik edilmesi,
- Okuldan iş piyasasına geçişin kolaylaştırılması,
- Herkes için erişilebilir bir işgücü piyasasının oluşturulması gibi önlemleri kabul etmiştir.

2.5.2. Küreselleşmenin İstihdam ve İstihdam Politikalarına Etkisi

Sanayi Devrimi ile birlikte, makineleşme yaygınlaşmış, üretimde verimlilik artmış ve maliyetler düşmüştür. Bu olgu, insan iş gücüne olan gereksinimi azaltan bir dönemin başlangıcını işaret etmiştir. Ancak bu durum, işgücü talebinin azalmasına ve dolayısıyla işsizlik sorununun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Modern ekonomik sistemler, tam istihdamı sağlayamama sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. İşsizlik, ekonomik krizler, sektörel değişimler, teknolojik ilerlemeler, dış ticaret ve göç gibi bir dizi faktörden kaynaklanabilir (Basbuğa vd. 2022).

Ancak 1973 yılındaki petrol krizi, işsizlik sorununu dünya ekonomileri için önemli bir sorun haline getirmiştir. İşsizlik sorunu, ekonomik istikrar ve toplumsal refah için kritik bir konu olarak ön plana çıkmaktadır ve bu sorunun çözümü için politika yapıcılarının farklı stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Gelişmiş ekonomilerde işsizlik, hem bireysel işsizlik kaynaklı mikroekonomik faktörlerden hem de yapısal işsizlik kaynaklı makroekonomik faktörlerden kaynaklanabilir. Özellikle 1973'ten sonra İsveç'te Gosta Rehn tarafından geliştirilen aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlikle mücadelede tercih edilmeye başlanmıştır. Son yıllarda

gelişmiş ülkeler, işsizliği azaltmaya yönelik çeşitli programlar geliştirmek için aktif istihdam politikalarına daha fazla önem vermektedirler (Basbuğa vd. 2022).

Kapitalist ekonomik sistemlerde, üretim sektörünün büyümesi, ülkeleri yeni pazarlar aramaya ve uluslararası yatırımlar yapmaya teşvik edebilir. Aynı zamanda, yeni üretim süreçlerinin oluşturulması ve verimliliği artırmak için teknolojik yeniliklerin takip edilmesi, ülkelerin işgücü politikalarını şekillendirebilir.

Sanayileşmiş toplumlarda, iş, insanların sosyo-ekonomik durumunu büyük ölçüde etkileyen önemli bir faktördür. Bireylerin iş piyasasına erişimi, sınıf ve statülerine bağlıdır. Birçok insan, mesleki bağlılıkları etrafında yaşamlarını inşa eder. Bu nedenle iş piyasasında ayrımcılık, toplumsal dışlanmanın özel bir biçimine neden olabilir. İşitme engelliler, dışlanma riski altında olabilecek kurumsal, çevresel ve ekonomik koşullar nedeniyle dikkate değer bir grup olarak görülmektedir. Dolayısıyla, iş hayatındaki deneyimler, toplumsal katılım düzeyini etkileyerek yaşam kalitesini etkileyebilir (Kırcı, Çevik ve Korkmaz, 2014).

Araştırmalar, bireylerin, sevdikleri, ilgilendikleri ve sorumluluk aldıkları işlerde çalıştıklarında yaşam doyumlarının arttığını ve bu durumun yaşam kalitelerini yükselttiğini göstermektedir. Ayrıca, bir bireyin iş sahibi olma durumu da bu denklemde önemli bir faktördür.

2.5.3. Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları

II. Dünya Savaşı sonrasında refah hizmetlerindeki artışın ardından, 1970'lerden itibaren bir durgunluk dönemi yaşanmıştır. Devletin küçültülmesi yaklaşımı, ekonomik durgunlukla birlikte işsizlik sorununu, gelişmiş ülkeler dâhil tüm dünya ülkelerini etkileyen bir gerçeklik haline getirmiştir (Özaydın, 2013). Bu durumdan engellilerde etkilenmiştir.

Engellilik, dünya genelinde yoksulluğun bir sonucu olarak görülmektedir. Engellilik, eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimde zorluklar, ayrımcılık, sağlık hizmetlerine erişimde güçlükler ve diğer engeller nedeniyle, yoksulluk sınırının altında yaşayan insanların sayısının artmasına neden olmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre, toplumun yaklaşık yüzde 10'unu (yaklaşık 1 milyar kişi) engelli bireyler oluştururken, Dünya Bankası (WB) verilerine göre bu oran yaklaşık yüzde 20'ye ulaşmaktadır.

Engelli bireylerin istihdamı, cinsiyet, yaş ve engellilik türü gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Özellikle engelli kadınlar, engelli erkekler ve engelli olmayan kadınlara kıyasla daha düşük istihdam oranlarına sahiptirler. Ayrıca, belirli engellilik türlerine sahip bireylerin iş bulma şansı daha düşük olabilir. Bu nedenle, engelli bireylerin istihdam edilmesi için farklı politika ve çözümler geliştirilmesi gerekebilir. Ayrıca, gelişmekte olan bölgelerde, çalışma çağındaki engelli kişiler için koruma oranı oldukça yüksektir, bu oran Asya bölgelerinde yüzde 80 civarında ve sanayileşmiş bölgelerde yüzde 50-70 arasındadır. Avrupa ülkelerinde ise istihdam edilebilir engelli nüfus oranı yüzde 43-54 olarak hesaplanmıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

Türkiye'de, engelli bireylerin büyük bir kısmı okuma yazma bilmediği için, sosyal güvenlik sistemine dâhil olmayanların oranı oldukça yüksektir. İşsizlik oranları, ülkeler arasındaki farklılıkları göstermektedir. Örneğin, işsizlik oranı Almanya ve Avusturya'da yaklaşık yüzde 20 iken, Kore'de engelli oranı engelli olmayanların üç katından fazladır. İngiltere'de ise zihinsel engelli istihdam oranı yüzde 10'dur (Beyer, Brown, Akandi ve Rapley 2010). Türkiye'de 12 yaş üstü engellilerin iş gücü oranı yüzde 22,19'dur (Metin vd., 2011).

Son gelişmeler, birçok engelli kişinin sosyal ve ekonomik açıdan işgücü piyasasının bir parçası olabileceğini göstermektedir. İstihdam, engellilerin toplum içinde kendi yerlerini bulmalarına ve aynı zamanda ekonomik güvenliklerini artırmalarına yardımcı olabileceği için, engelliler için önemli bir çözüm olarak kabul edilmektedir (Cohen, 2008).

İstihdam, engellilerin hem bireysel hem de toplumsal refahını artıran önemli bir unsurdur. İstihdam, engelliler için de önemli bir konu olup, engelli istihdamıyla ilgili ilk politikalar genellikle kamu müdahalesine dayanmaktadır. Devletler, bireylerin geleceklerini güvence altına almak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak konusunda temel sorumluluğa sahiptir. Bu kapsamda eğitim, sağlık, güvenlik ve istihdam ihtiyaçları devlet tarafından yeterince karşılanmalıdır. 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engellilerin eğitim, istihdam ve sosyal yaşamlarını düzenlemeyi amaçlayan bir kanun olmasına rağmen, uygulama eksikliği ve yetersiz denetim nedeniyle işlevini tam olarak yerine getirmekte zorlanmaktadır (Çarkçı, 2011).

2.6. Engellilerin İstihdam Zorunluluğu

Bu başlık altında engellilerin istihdam zorunluluğunun gerekleri açıklanmıştır.

2.6.1. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler

1961 Anayasası'nda ve İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda engellilerin üretkenliğinin artırılması ve özel eğitimle ilgili hükümler yer almıştır. Bu kanunlara dayanılarak ilk kez "Özel Eğitim Yönetmeliği" çıkarılmıştır (Gökmen, 2007). 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ise engellilerin haklarını güvence altına almıştır (Köksal, 2010).

Engellilik, Türkiye'de de dünya genelinde olduğu gibi, 1990'lardan itibaren bilim adamları ve kamu politika yapıcılarının ilgi odağı haline gelmiştir. Bu dönemden sonra tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de engellilere yönelik politikalar ve yasal düzenlemeler gelişme göstermiştir. Hemen hemen tüm ülkelerdeki en yaygın değişiklik, istihdam olanaklarını artırarak engellilerin topluma katılımını desteklemek olmuştur. 2000'li yıllardan itibaren engelli istihdamı eşitlik ve katılımı birlikte anılmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği'nin 2003 yılında Ayrımcılıkla Mücadele Direktifi, engellilere yönelik tartışmanın refah bağımlılığından engellilerin kendi kendine yeteceği fikrine dönüşmesine neden olmuştur (Robertson, Lewis and Hiila, 2004).

Avrupa Birliği gibi ulus ötesi birlikler ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar, ulusal politikaları etkileyen önemli aktörlerdir. Avrupa Birliği, özellikle engellilerin haklarına odaklanan kararlar almıştır. Bu kararlar, engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir vizyonu yansıtmaktadır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engellilerin istihdamına yönelik önemli bir perspektife sahiptir. Bu sözleşme, engelliliği yalnızca bireysel bir durum olarak değil, aynı zamanda toplumla etkileşim içinde olan bir olgu olarak kabul eder. Bu nedenle, engellilik sadece bir durağanlık değil, bir süreç olarak görülür. Dolayısıyla, engellilik toplumla etkileşim olarak tanımlandığı için, engellilerin toplum içinde yer alması ve sosyal hayata katılması vurgulanır. Bu yaklaşım, engelliliğin hem teoride hem de uygulamada dinamik bir kavram olduğunu kabul eder (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Bu kararlar, toplumla ilişkilendirilen sosyolojik bir yaklaşımın benimsendiği bir dönemi temsil eder. Toplumsal katılım ve dâhil etme, en etkili politika

araçlarından biri olan istihdamın önemini vurgular. Engellilerin toplumdan dışlanmasına neden olan politika önerileri, tıbbi yaklaşımların etkinliğini kaybetmesine yol açmıştır.

BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ne (2006) göre, engelliler; uzun süreli bir fiziksel, zihinsel veya duyuşsal işlev bozukluğu nedeniyle topluma tam ve etkin katılımları engellenen kişiler olup, diğer insanlarla eşit koşullar ve haklara sahip olmalıdır (Owen, 2011). Hak temelli yaklaşım, engelliliği toplumsal koşulların bir parçası olarak ele alır ve toplumsal engelleri kaldırmaya odaklanır. Bu yaklaşıma göre, kamu otoritesi, bu toplumsal engellerin ortadan kaldırılması ve bu grupların desteklenmesi konusunda sorumludur. Ancak bu destek, korumacılık veya ataerkil bir yaklaşım içermemelidir. Aksine, insan hakları politikaları, engellileri bireylerin kendi tercihlerini yapma özgürlüğüne ve bireysel bağımsızlığa sahip birer birey olarak tanıır (Atatanır ve Karataş, 2020).

Bunun dışında, engellilere yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi sıklıkla hayırseverlik ve sivil toplum kuruluşlarının (STK'lar) tutumlarından etkilenir. STK'lar, bireylerin temel taleplerini ve eylemlerini hükümetlere iletmek için aracılık noktasında önemli bir işlev görür (Bezmez, Yardımcı ve Şentürk, 2011).

2.6.2. Türkiye’de Engellilerin Devlet Kurumlarından Beklentileri

Bir kişinin doğuştan veya sonradan engelli olması, anayasal çalışma hakkından feragat etmesi veya vazgeçmesi anlamına gelmez. Engelli olup olmaksızın her çalışanın çalışma ve gelir elde etme hakkı vardır. Küreselleşme süreci, demokrasi, denklik ve insan hakları gibi temel değerleri vurgulayarak, engellilerin de diğer insanlar gibi topluma katılmasının gerekliliğini belirlemektedir. Gelişmiş ülkelerde, engellilerin topluma katılımı teşvik edilmekte ve desteklenmektedir. Ancak Türkiye’de milli gelirin engellilere ayrılan oranı, diğer ülkelere kıyasla daha düşüktür (Eres, 2010).

İstihdam, engellilik stratejileri için kritik bir faktördür ve aynı zamanda engelliler için toplumsal katılımın bir parçası olarak görülmektedir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020). Çalışmak, insanların topluma katkıda bulunma sorumluluğunu taşıdıklarını ve kendilerini toplumda başarılı hissetmelerini sağlar. Çalışma, sadece gelir elde etmek için değil, aynı zamanda özsaygı, özgüven ve topluma bağlılık gibi kişisel ve toplumsal faydalar sağlar. Ancak, Türkiye’deki çalışmalar genellikle kamuda engellilerin istihdamıyla ilgili sorunlara

odaklanmaktadır. Engellilerin herhangi bir işte çalışmaları, gelir elde etmeleri, sosyal haklara sahip olmaları ve bağımsız bir yaşam tarzına katılmaları için önemlidir (Ineson, 2015).

Başbakanlık tarafından yapılan araştırmada, engellilerin devletten beklentileri incelenmiştir. Çizelge 2.5'e göre, engellilerin büyük bir kısmı maddi destek beklentisi içindedir. Özellikle kırsal kesimde maddi destek beklentisi daha yüksektir. Engelli erkeklerin ve kadınların birçoğu kurum ve kuruluşlardan maddi destek beklemektedir. Bu durum, gelir düzeyinin düşük olması nedeniyle kırsal kesimde daha fazla maddi destek talebi olduğunu göstermektedir. Ancak, engellilerin eğitim olanaklarından yararlanma beklentisi düşük görünmektedir. Bu durumun nedenleri araştırılmalı ve devlet hizmetlerinin kalitesini artırmaya yönelik önlemler alınmalıdır.

Çizelge 2.5. Nüfus oranına göre engellilerin Devlet kurumlarından beklentileri

	Maddi Destek	Eğitim fırsatlarının yaratılması	İş bulmaya yardımcı olmak	Yasal hakların savunulması	Evde sağlık personeli tarafından tedavi ve bakım hizmetinin alınması	Diğer	Belirsiz
Türkiye	61.22	3.31	9.55	3.51	4.12	13.53	4.76
Kentsel	55.28	4.23	10.20	4.60	4.71	15.37	5.60
Kırsal	68.03	2.25	8.80	2.26	3.45	11.41	3.80
Erkek	59.34	3.63	12.33	4.10	2.97	12.65	4.98
Kadın	63.76	2.88	5.78	2.72	5.67	14.72	4.46

Kaynak: OIB (2002).

Engelli bireylerin beklentileri şu şekilde özetlenebilir (Kaldık, 2022):

- Ekonomik destek ve istihdam olanaklarının artırılması.
- İş gücü piyasasına katılımı kolaylaştıracak yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanmasının denetlenmesi.
- Kamu kurumlarında çalışma isteği, ancak Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı gibi uygulamaların istihdamlarını zorlaştırmasıyla eleştirilmesi.
- İş hayatına katılamayan engellilerin ekonomik sorunlar yaşaması ve devletten destek beklemesi.
- Kariyer ilerlemesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi talepleri.

- f) Kendileriyle ilgili düzenlemelerde söz sahibi olma isteği ve kamu kurumlarının bu düzenlemelerde engellilerin görüşlerini alması gerekliliği.
- g) Engelli hakları hareketinin temel taleplerinden biri olarak, engellilerin eşit şekilde söz hakkına sahip olmaları gerektiğinin vurgulanması.

2.6.3. Engelli Bireylerin İstihdamında Karşılaşılan Başlıca Engeller

Fiziksel engeller, engelli bireylerin hareket etmekte veya tesislere/yerlere erişmekte güçlük çektikleri durumları ifade eder. Bu tür erişim eksiklikleri, genellikle tasarım ve planlama aşamalarında makul uyumlaştırmanın sağlanmamasından kaynaklanır (Hales, 1996:28). Fiziksel engeller, gerekli ekipman veya araçların bulunmamasını içerebilir. İşverenlerin engelli başvuru sahiplerine iş teklif etmek konusundaki tereddütlerini ve potansiyel çalışanların başvurmalarını engelleyen faktörleri açıklayabilir. Ayrıca, tutumsal engeller, engelli çalışanların iş arkadaşları ve işverenler gibi çevrelerindeki kişilerden aldıkları olumsuz tutumları ifade eder (Bengisu vd., 2008).

Engelli bireylerin istihdamını engelleyen temel faktörler, bireysel, kurumsal ve sosyal faktörler olarak üç ana başlık altında sıralanabilir. "Türkiye'de Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Sosyal Faktörler" adlı çalışmada (Aycan, 2005) bu faktörler şu şekilde gruplandırılmıştır:

a) İstihdamı olumsuz etkileyen temel kişisel faktörler:

- ✓ Eğitimsizlik
- ✓ Mesleki bilgi ve beceri eksikliği
- ✓ Düşük benlik saygısı

b) İstihdamı olumsuz etkileyen temel kurumsal faktörler:

- ✓ Engelliler hakkında bilgi eksikliği
- ✓ Engellilere yönelik olumsuz tutumlar
- ✓ Engelli çalıştırmamanın cezası düşüktür ve sürekli denetim yapılmamaktadır
- ✓ Engelliler için fırsat eşitliğinin sağlanamaması ve işe yerleştirilmeleri

c) İstihdamı olumsuz etkileyen başlıca sosyal faktörler:

- ✓ Engelliler için yaygın ve örgün eğitim fırsatlarının olmaması
- ✓ Sınırlı mesleki eğitim fırsatları
- ✓ Engellilik derecesi ölçülmeli, ölçüm son derece yetersiz ve yanıltıcıdır (Eren, 2010).

2.6.4. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan Sosyal Sebepler

Engelli bireylere yönelik ayrımcılık, dünya genelinde yaygın bir sorun olup, genellikle bu bireyler, ekonomik, sosyal ve politik alanlarda toplumlardan dışlanmaktadır. Bu ayrımcılığın sonuçlarına dair bir gösterge olarak, iş hayatına katılamayan engelli bireylerin, çalışan bireylere göre daha düşük memnuniyet düzeylerine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Barnes ve Sheldon (2010), serbest piyasa ekonomisinin küresel olarak yayılmasının uluslararası düzeyde eşine nadir rastlanan eşitsizliklere yol açtığını öne sürmektedir. Bu süreç, dünya genelinde engelli olarak algılanan bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşamdan sistemli bir biçimde dışlanmasına neden olmuş ve "engelli" olarak kabul edilen bireylerin çoklu yoksunluklarla mücadelesini ele alan uluslararası bir engelliler hareketinin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Engellilerin yaşam kalitesini artırmak için, bu bireylerin toplumla en yüksek düzeyde bütünleşmeleri gerekmektedir. En yüksek düzeyde bütünleşmeyi sağlayabilmek içinse, engelli bireylerin yaşam koşullarını minimum düzeyde dış yardıma ihtiyaç duymayacak şekilde düzenlemek gerekmektedir. Bu da en iyi şekilde engelli bireylerin istihdam edilmesiyle mümkün olacaktır. Ülkeler arasındaki sosyokültürel ve ekonomik farklılıklar, engelli bireylerin sosyal entegrasyonunu olumsuz etkileyebilir. Sosyal, tutumsal ve çevresel engeller, engellilerin topluma katılımını sınırlayabilir. Ayrıca, engellilik derecesinin sosyal entegrasyon üzerinde artan bir etkisi olabileceği düşünülmektedir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020).

Bu nedenle, engellilerin önündeki engeller arttıkça toplumda engellilere yönelik olumsuz bakışların artışı hızlanabilir. Sosyal etkileşim, fiziksel aktivite ve boş zaman etkinlikleri, engellilerin rollerini yerine getirebildikleri bir alan olabilir. Ayrıca, sosyal etkileşim, engelli bireylere yeni roller üstlenebilmelerini sağlayarak yaşam kalitelerini iyileştirebilir. Bu durum, topluma katılımlarını olumlu yönde etkileyebilir (Gagnon ve ark., 2008). Engelli bireylerin istihdamı, kendilerine olan özsaygılarını ve özdeğerlerini artırır (Cohen, 2008).

Engelliler için boş zaman, iş ve ev ortamlarında topluma katılımını kolaylaştırmayı hedefleyen toplum temelli yaklaşımların uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, engelli bireylere, çevrelerin erişilebilir ve destekleyici hale getirilmesini teşvik eden politikalar geliştirilmelidir. Yapılan çalışmalar, spora (profesyonel, rekreasyonel veya hiç) katılıma

göre gruplar arasında, benlik saygısı, öz yeterlilik ve sorumluluk duygusu açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (Akyurek, Bumin ve Crowe, 2019).

Engelli bireylerin büyük bir bölümü işsizlikle karşı karşıya kalmakta veya iş bulsalar dahi genellikle düşük nitelikli işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, genellikle yetersiz ücret alma ve emekli olma şanslarının düşük olması anlamına gelir (Shuey ve Willson, 2017). Yapılan araştırmalar, bireylerin ilgi duydukları, sevdikleri ve sorumluluk aldıkları işlerde çalıştıklarında, yaşam doyumlarının arttığını ve dolayısıyla yaşam kalitelerinin yükseldiğini göstermektedir.

Ayrıca, kişinin iş sahibi olma durumu da önemlidir. Demiral (2001), uzun süreli işsizliğin ve iş aramanın ruh sağlığını olumsuz etkileyebileceğini ve dolayısıyla yaşam kalitesini düşürebileceğini belirtmektedir. Literatür, katılım ölçüsünü, hane halkı dışındaki rolleri yerine getirme yeteneği veya topluluğa katılımı içeren farklı alanları ölçmek için kullanmaktadır. Toplum içinde hareketlilik ve sosyalleşme gibi farklı yetenekler gerektiren bu tür faaliyetlere katılmanın, engelli bireylerin topluluğa katılımını etkileyebileceğini göstermektedir. Engelli kişilerin eğitim düzeyi, topluma katılımlarını artırabilir ve bu da yaşam kalitelerini yükseltebilir (Akyurek, Bumin ve Crowe, 2019).

2.6.5. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan İstatistikî Sebepler

Avrupa Komisyonu'nun 2010 verilerine göre, engelli bireylerin istihdam oranı yalnızca yüzde 50 civarındadır. Türkiye'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın rakamlarına göre, 12 yaş üstü engelli istihdam oranı yüzde 22,19 olarak kaydedilmiştir (Metin vd., 2011).

Türkiye'de toplumun engelli nüfus oranı dünya ortalamasının üzerindedir. Bu konuda daha önce yapılan çalışmalar istatistiksel araştırmalarla sınırlı kalmış ve Türk toplumunda engellilik algısının araştırılmasına yönelik sağlam teorik temeller oluşturulmamıştır. Türkiye'de yaklaşık 8,5 milyon engelli vatandaş (toplam nüfusun yaklaşık yüzde 12'si) en büyüğü işsizlik olmak üzere birçok zorlukla karşı karşıyadır (Aytaç vd, 2012). Türkiye'deki engelli nüfusun yüzde 36'sından fazlasının okuma yazma becerileri bulunmamaktadır ki bu Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Ayrıca, yüzde 52,45'lik bir kısmı herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dâhil değildir (Fırat, 2010). Türkiye'de yaşayan engellilerin, başta

eğitim ve mesleki tesisler olmak üzere birçok gelişmiş ülkeye göre bu engelleri çok daha şiddetli yaşadıkları düşünülmektedir.

Yüksek işsizlik oranları, engelli bireylerin sosyal hayata katılımlarını sınırlamakta, daha bağımsız bir yaşam tarzı sürdürmelerini engellemekte, üretkenliklerini azaltmakta ve ücret kazanma imkânlarını kısıtlamaktadır. Bu noktada, engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmak ve istihdam fırsatlarını iyileştirmek için çeşitli önlemler alınması gerekmektedir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020). Bu soruna bir çözüm bulmak için ülkeler ayrıca engellilerin istihdam olanaklarını iyileştirmeye yönelik kotalar ve düzenlemeler gibi belirli önlemler de aramaktadır.

Devlet destekli istihdam, engellilerin işe yerleştirilmelerinin teşvik edilmesini sağlayan çözümlerden biridir. Bu kapsamda, İŞKUR, Türkiye'de 81 ilde 109 ofisi aracılığıyla işsiz olarak kayıtlı engelli ve engelsiz bireylere yönelik olarak kamu ve özel sektörde hizmet verdiği bilinmektedir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020). Ancak kurumsal kapasite yönünden istatistiki rakamlar bu sonucun yeterli olmadığını göstermektedir.

Engelli bireylere yönelik eğitim ve mesleki olanakların iyileştirilmesi, onların sosyal hayata katılımlarını artırmak için katma değer sunabilir, başka bir deyişle sosyal içermelerini kolaylaştırabilir. Bu bağlamda, engelli bireylere işi öğretme, güvenli bir çalışma ortamı yaratma ve sürdürülebilirliğini sağlama fırsatları sağlayacak iyi istihdam modelleri sunulmalıdır (Beyer, Jordán de Urríes ve Verdugo, 2010).

2.6.6. Engellilerin İstihdam Edilmesini Zorunlu Kılan Ekonomik Sebepler

Gelir ve zenginlik kavramları, ekonomik güvenlikle bağlantılı olsa da farklıdır. Zenginlik, genellikle zaman içinde biriken ve bireylerin ve hanelerin ekonomik istikrarsızlığı aşmalarına katkıda bulunan kaynakların toplamını yansıtır. Zenginlik, uzun vadeli birikimlerin sonucudur ve genellikle mülkiyet, yatırımlar, miras gibi faktörleri içerir. Ancak gelir, kaynakların belirli bir dönemde elde edilen akışını temsil eder. Gelir, daha değişken ve durumsal olabilir, özellikle engelli bireyler gibi dezavantajlı gruplar arasında daha istikrarsızlık gösterebilir.

Gelir, kişilere veya hanelere düzenli olarak giren para miktarını ifade eder ve iş veya diğer kaynaklardan elde edilir. Gelir, günlük harcamaları ve yaşam maliyetlerini karşılamak için kullanılır. Ancak servet, birikimlerin sonucunda oluşan kaynakların toplamını yansıtır ve genellikle varlık, mülkiyet veya yatırımlarla ilişkilendirilir.

Gelir ve servet arasında tam bir korelasyon yoktur, çünkü kişinin ekonomik durumu, ekonomiye erişim düzeyi, finansal davranışları ve sosyal yapıdaki konumu tarafından şekillenir. Ayrıca, dezavantajlı grupların finansal piyasalara, finansal kurumlara ve varlık biriktirmeye sınırlı erişimi olduğu tarihsel olarak bilinmektedir. Bu nedenle, gelir ve servet arasındaki ilişki karmaşık bir konsepttir ve ekonomik eşitsizliği anlamak için daha fazla faktörü içerir. (Campbell ve Kaufman, 2006) tarafından belirtildiği gibi, ekonomik eşitsizlik, gelir ve servetin dağılımı yanı sıra ekonomik fırsatlara erişimdeki eşitsizlikleri de içerir. Bireyin kendi kendini idame ettirme ve kendi kendine yeterlilik hakkı, ekonomik açıdan temel haklar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Engelli bireylerin, aile ve toplum içindeki yaşamlarını anlamlı bir şekilde sürdürebilmeleri için haklarını sınırlamadan kullanabilme gerekliliği vurgulanmalıdır.

Genel olarak, engelli bireylerin gelir düzeyi diğer bireylere göre daha düşüktür. Nobel ödüllü ekonomist Amartya Sen'e göre, engelli bireyler iki temel dezavantajla karşı karşıyadır. İlk olarak, gelir dezavantajı söz konusudur; iş bulma ve koruma süreçleri, engelli bireyler için daha zorlu olabilir ve bu nedenle gelirleri diğerlerine göre daha düşük olabilir. İkinci olarak, zaman dezavantajı mevcuttur; birçok engelli birey, aynı yaşam standardına ulaşmak için engelli olmayan bireylerden daha fazla çaba harcamak ve daha fazla zaman harcamak zorunda kalabilir (Owen, 2011).

Ayrıca, engellilik genellikle tıbbi masraflar ve diğer ek maliyetleri beraberinde getirir, bu nedenle engelli bireylerin harcamaları genellikle gelirlerini aşar. Engelli bireylerin sağlık harcamaları, diğer gruplardakinden çok daha yüksektir, bu da refahlarını zorlaştırır (She ve Livermore, 2007). Ayrıca, engelli bireyler, yardımcı donanımlar, sağlıkla ilgili harcamalar, yardımcı hizmet alımı ve ulaşım gibi nedenlerle daha yüksek yaşam maliyetleriyle karşı karşıya kalabilir (Morris vd., 2018:89).

Engellilik, engelli bireyin sadece mali yönden güvencesizliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda engelli olan veya olmayan diğer hane halkı üyelerinin seçeneklerini de kısıtlar

(Crawford, 2013:12). She ve Livermore'un (2007) tanımladığı gibi, engelliliğe yalnızca bireysel düzeyde bakmak, engelliliğin hane halkının ekonomik hayatını nasıl etkilediğini hafife almak olur. Sorun iki yönlüdür. Hane halkı engelli bir üyesi nedeniyle giderleri artar. Ayrıca, aile üyeleri bakım sorumluluklarıyla birlikte bir işte çalışarak gelir elde etme kabiliyetlerini sınırlar. Bu yükümlülükler, hane halkını çok az gelir ve hatta önemli ölçüde borçla baş başa bırakabilir (McKnight, 2014).

Bununla birlikte, engelli bireylerin karşılaştıkları birçok yapısal engel, yaşamla ilişkili artan masraflar ve engellilik yardımlarının yetersizliğiyle ilişkili varlık oluşturmaya yönelik caydırıcı unsurlar, engellilerin yaşamda karşılaşacağı eşitsizlikleri ortadan kaldırmayacaktır (Pettinicchio ve Maroto 2017).

2.7. İşitme Engellilik ve Nedenleri

2.7.1. İletişim

İletişim, bireyler arasındaki temel ilişki sürecini oluşturan bir faktördür ve bu süreç, duyma ve anlama yeteneği üzerine dayanmaktadır. İnsanların dünya ile etkileşim kurmasını sağlayan duyuları, işitme, görme, dokunma, koklama ve tatma gibi farklı hislerden oluşur. İletişimin temel unsurları arasında konuşma ve işitme yer alır; konuşma, işitme yetisiyle gerçekleştirilir. İşitme yetisi zayıf olduğunda, iletişim daha yavaş ve eksik gelişebilir (Cüceloğlu, 2000:45).

İnsanlar arasındaki ilişkilerin başlangıcında duyma ve anlama becerileri büyük önem taşır ve bu beceriler çocukluk döneminde hızla gelişir. Bu iki yetenek olmadan, etkili iletişim kurmak oldukça zorlaşır. Genellikle bu ilişkiyi sağlayan unsur dil olsa da bazı durumlarda dil yetersiz kalabilir ve bu noktada yardımcı iletişim araçları devreye girebilir. İletişim, bireyin sosyal etkileşimini güçlendirir ve düşüncelerini rahatça ifade etmesine olanak tanır (Yavuz, Baran ve Yıldız Bıçakçı, 2010). Bu çalışma, özellikle işitme engelliler üzerine odaklanmış ve işitme engelliliği konusunu ele alacaktır.

2.7.2. İşitme Kaybı ve İletişim

"İşitme engelli" terimi, başlangıçta sağır kişileri ve işitme zorluğu çeken kişileri, hafiften ağıra kadar herhangi bir derecede işitme kaybı olan kişileri tanımlamak için kullanılmıştır.

Birçok insan, "sağır" veya "işitme zorluğu" terimlerinin, olumlu bir çağrışımı olduğu için "işitme engelli" terimini tercih eder. "Sağır" veya "işitme zorluğu" terimleri, eksiklik ya da eksiklik taşıyan bir kişiyi ima edebilir. Bu nedenle, "işitme engelli" terimi daha geniş bir yelpazede kullanılmaktadır (Kushalnagar, 2019).

Bireylerin işitme engelli olmaları, işitme zorlukları yaşamaları veya diğer işitme problemleriyle karşılaşmaları, birçok farklı durum tarafından tetiklenebilir. Sağırlığa neden olan faktörler arasında çocukluk hastalıkları, hamilelikle ilişkili hastalıklar, yaralanmalar, genetik etkenler, yaşlanma ve uzun süreli veya yüksek düzeyde gürültüye maruz kalma gibi etkenler bulunur. Bunların yanı sıra kulak kiri, doğuştan dış kulak yolu yetersizliği, orta kulak iltihapları, işitme siniri tümörleri ve beyin tümörleri gibi durumlar da sağırlığa yol açabilir (Belknap, Korwin ve Long, 2019).

İşitme kaybı, insanların sosyal ve iletişim becerilerini olumsuz etkileyebilir. İşitme kaybı, hafif, orta, şiddetli ve derin olarak farklı seviyelerde olabilir. Hafif işitme kaybı olan kişi, normal konuşma seviyelerindeki sesleri duyabilir, ancak daha düşük sesleri duyamayabilir. Orta işitme kaybında, normal konuşma seviyelerindeki sesler daha yüksek olmalıdır. Şiddetli işitme kaybı durumunda, yüksek sesle konuşma veya işitme cihazı kullanma gerekebilir. Derin işitme kaybında ise kişi hiçbir sesi duyamaz ve işitme cihazları yetersiz kalabilir. Bu nedenle, işitme kaybının derecesi, uygun tedavinin belirlenmesi açısından önemlidir (URL 1).

İşitme kaybı olan bireyler, çoğunlukla işitme kaybının iletişimlerini etkilemesi nedeniyle diğer engelli gruplardan farklı olarak yardımcı ve erişilebilir teknolojileri kullanma eğilimindedir. Dolayısıyla, işitme kaybı dereceleri, engelliliklerinin birçok yönünden sadece biridir ve tercih edilen yardımcı veya erişilebilir teknolojiyi etkileyebilir. Örneğin, televizyon programları için bazı sağır izleyiciler sesi açmayı tercih edebilir, diğerleri altyazıları okumayı tercih edebilir veya televizyon programını işaret dili tercümanlarıyla takip etmeyi seçebilir. Bu farklılıklar nedeniyle, geliştiriciler işitme kaybı olan bireyler için işitme kaybı, iletişim ve kültürel tercihler, yasal gereklilikler gibi bir dizi boyutta erişilebilirlik sağlama çabasında olmalıdırlar (Kushalnagar, 2019).

2.7.3. Dünyada İşitme Engellilerin İnsidansı

İşitme kaybı fark edilmediğinde, bireyin bu becerileri geliştirmesinin gecikmiş olması muhtemeldir. Sağırılık insidansı düşüktür, çocuklar arasında az görülür. İşitme kaybı olan çoğu insan, işitme duyusunun bir kısmını veya tamamını kaybetmiş, nüfusun büyük bir yüzdesini oluşturan yaşlılardır. Bu durum, yaşlılar açısından zaman ilerledikçe işitme duyusunun giderek işlevselliğini yitirmesinden kaynaklanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü, engelli işitme kaybı olan 360 milyon insan olduğunu tahmin etmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2015). Amerikalı yetişkinlerin yaklaşık yüzde 15'i işitme sorunları yaşamaktadır. Sağır veya işitme güçlüğü çekenlerin yüzdesi, 18 yaşın altındakiler için yüzde 0,2; 75 yaş üstü yaşlılar için ise yüzde 50 arasında değişmektedir (Erickson, Lee ve Von Schrader, 2013).

Türkiye’de işitme sorunu olan bireylerin cinsiyet ve yaş grubuna göre dağılımı Çizelge 2.6’de verilmiştir.

Çizelge 2.6. Türkiye’de İşitme engellilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı

	2014			2016			2019		
	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
Toplam	5,3	4,8	5,8	4,5	3,9	5	4,4	3,8	5,0
15-44	1,8	1,8	1,9	1,1	1,1	1,1	4,1	3,0	5,2
45-54	5,4	4,4	6,4	4,1	3,4	4,9	3,9	3,6	4,2
55-64	7,7	7	8,3	5,4	4,6	6,2	5,2	4,8	5,5
65-74	14,7	15,4	14,1	15	15,5	14,5	11,9	12,4	11,5
75+	35,8	37,7	34,6	34,7	33	35,8	31,5	30,8	32,0

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2021.

2.8. İşitme Engellilerin İstihdamda Karşılaştıkları Başlıca Engeller

Tamamen işitme engelli olan kişiler ile kısmi işitme kaybı yaşayan kişiler arasında önemli bir fark vardır. Bir kişide tamamen işitme kaybı varsa, o kişi zor iş bulur, ancak bazıları kendilerine verilen işleri büyük bir başarı ile yapabilir. Bu, her olayın tek bir örnek olarak ele alınması gerektiğini ve tüm işitme engellilerin bir bütün olarak değerlendirilmemesi gerektiğini gösterir (Fırat, 2009).

2.8.1. İşitme Engellilerin İletişim Sorunları

İşitme sorunları, özellikle yaşlı bireylerde veya doğuştan işitme sorunu olanlarda, sesleri algılama, iletişim kurma ve işitme yetenekleri zayıflığı konusunda kendini gösterir. İşitme kaybının ciddiyeti, kişinin günlük yaşam aktivitelerini ne kadar etkilediğine bağlı olarak değişebilir. Bu nedenle işitme sorunu yaşayan bireyler, iletişim, eğitim, iş ve sosyal aktivitelerde zorluklar yaşayabilirler ve herhangi bir derecede işitme kaybının erken teşhis ve tedavi ile desteklenmesi önemlidir (URL 1).

İş yerinde iletişim, performans açısından kritik bir rol oynamaktadır. Rosengreen ve Saladin (2010) iş yerinde iletişimin performans üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır. İş yerindeki başarısız iletişim, iş süreçlerini ve iş birliği kültürünü olumsuz etkileyebilir. Bu iletişim zorluklarının, işitme sorunlarına sahip bireyler için iş yerinde başarı ve ilerleme konusundaki temel engel olduğunu söylemek şaşırtıcı değildir (Shuler vd., 2014).

İşitme sorunlarına sahip bireyler için iş yerinde bazı riskler de bulunmaktadır, özellikle gürültülü bir ortamda çalışılıyorsa, kişiler arası iletişim ya da iş makineleri ve forkliftlerin seslerini duyamamak işitme sorunu yaşayan bireyler için sorun yaratabilir. Boutin (2010), bu konuyla ilgili olarak işitme sorunu yaşayan bireylerin iş faaliyetlerinden dışlanabileceğini ve bu nedenle iletişim zorluklarının sosyal etkileşimlerini büyük ölçüde etkilediğini belirtmektedir. Ancak, işitme engellilerin iş kazalarına neden olan bir grup olarak öne çıkmadığı veya daha fazla risk altında olmadığı istatistiklerle desteklenmektedir.

Yine de işverenlerin işitme engellilerle ilgili temel kaygıları bulunmaktadır (Fırat, 2009), işitme engelli çalışanların telefon veya diğer iletişim araçlarını kullanamayacakları, iş makineleri ve diğer araçların sesini duyamadıkları için iş kazası riskinin yüksek olabileceği ve engelli çalışanların diğer çalışanlarla iletişim kuramayacakları gibi kaygılar iş yerlerinde sıkça karşılaşılan sorunlar arasındadır. İşitme sorunu yaşayan bireylerin iş yerlerindeki iletişim ve iş performansını geliştirmek için uygun desteklere ve çözümlere ihtiyaç duydukları açıktır. Bu hem işverenlerin hem de işitme sorunu yaşayan bireylerin daha iyi bir iş deneyimi yaşamasına yardımcı olabilir.

2.8.2. İşitme Engellilerin Eksik İstihdamı

Eksik istihdam terimini Walker (1982:10), engelli bireylerin "aşırı nitelikli" oldukları düşünülen işlerde çalışamayacakları şeklinde tanımlar. Eksik istihdamın diğer belirtileri, kariyer ilerlemesi için kısıtlı fırsatların sunulmasının yanı sıra eğitim ve gelişim sırasında edindikleri becerilerin sınırlı kullanımına dayalı işlerde çalıştırılmalarını içerir (ILO, 2019).

İşitme engelli bireyler tarihsel olarak istihdam alanında da başarılı olamamışlardır. İşitme engelli bireylerin istihdam oranı genellikle işitme yetisi olan bireylerin gerisinde kalmıştır. İstatistiklere göre, çalışma çağındaki engelli bireylerin yaklaşık yarısı çalışmaktadır. Bu oran, engelli olmayan bireyler için bildirilen yüzde 81 oranından daha düşüktür (McNeil, 2001).

Engelli bireyler, işgücü piyasasına eksik istihdam yoluyla katıldıklarında, düşük ücretli, düşük vasıflı, düşük statülü işler dâhil olmak üzere sınırlı ayrıcalıklara sahip olma eğilimindedirler (Barnes, 1991:65). Luft (2015) tarafından belirtildiğine göre, işitme engelli bireyler, üniversite öncesi eğitimlerini, engelli olmayan meslektaşlarına kıyasla genellikle eşit olmayan eğitim sonuçlarıyla tamamlarlar. Bu nedenle, kendilerini yatay terfi pozisyonlarında bulma olasılıkları, yukarı yönlü terfi pozisyonlarına göre daha yüksektir. Engelli bireyler daha düşük ücretler alırken, "yüksek statülü" olarak sınıflandırılan mesleklerde çalışma olasılıkları daha düşüktür (Meager ve Higgins, 2011).

İşaret dili bilen fakat başka engeli olmayan işitme engelli bireyler istihdamda önemli iletişim engelleri yaşamaktadırlar. Çünkü çoğu işveren ve iş arkadaşı işaret dili bilmeyebilir. Bu bireyler için ek zorluklar, dilin sınırlı anlaşılması veya kullanılmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, iş ortamına özgü "işitme kültürü" normları ve değerleri hakkında bilgi eksikliği, eğitim yoluyla kazanılan becerilerin uygulanmasında zorluk, kurumsal kültür, politikalar ve prosedürler hakkında deneyimsizlik, rastlantısal bilgilere (bir bireye açıkça iletilmeyen ancak kulak misafiri olunan veya sezgisel olarak çıkarılan) erişim eksikliği gibi sorunlar yaşanabilir (Belknap, Korwin ve Long, 2019).

2.8.3. İşitme Engellilere Yönelik Dışlayıcı Tutumlar

İstihdam, engellilerin toplumsal entegrasyonları için en temel gereksinimlerden biri olan çalışma yaşamına katılmalarını sağlar (Aytaç vd., 2012). Bu, engelli bireylerin ekonomik bağımsızlık elde etmelerini, topluma katkıda bulunmalarını ve yaşamlarını daha bağımsız bir şekilde sürdürebilmelerini mümkün kılar.

Ancak, dünya genelinde engelli bireylere karşı yaygın bir ayrımcılık sorunu vardır ve bu durum, genellikle ekonomik, sosyal ve politik alanlarda toplumdaki dışlanmalarına neden olur. Özellikle az gelişmiş ülkelerde, engelliler arasındaki yoksulluğun temel kaynağı, dışlayıcı tutumlar ve davranışlardır. Gelişmiş ülkelerde dahi, engelli bireyler sıklıkla toplumun dışında bırakılır ve bu nedenle yaşamları ciddi sorunlarla karşı karşıya kalır. Bu dışlayıcı yaklaşımlara maruz kalan engelli bireyler, sadece psikolojik olarak değil, aynı zamanda işgücü piyasasında istihdam edilmek konusunda temel bir insan hakkından yoksun bırakılarak daha da olumsuz etkilenirler. Dolayısıyla, işitme engelli bireyler, iş yerinde yapısal, sosyal ve davranışsal engellere ek olarak işitme kaybı olmayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yorgunluk ve psikolojik stres yaşama eğilimindedirler (Punch, 2016).

2.8.4. İşitme Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Ayrımcılıklar

Duckett (2000), engelli bireylerin, engelli olmayan bireylere nazaran, iş görüşmeleri sırasında daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Kitching (2006), işitme engelli adaylar dâhil olmak üzere bireylerin işe alım süreçlerinde nasıl ayrımcılığa uğradıklarını ortaya koymuştur. Araştırma, engelli olarak işe başvuran bireylerin, deneyim ve beceri açısından engelli olmayan adaylarla eşit olsalar bile, ayrımcılığa maruz kalabileceklerini göstermiştir (MacRae ve Laverty, 2006:98).

Engelli bireylerin karşılaştığı engeller, görüşme yapılan yerlere erişim eksikliği, görüşmecilerin engellilik konusunda olumsuz tutumları ve engellilikle ilgili özel ihtiyaçların anlaşılmaması gibi faktörlere dayanmaktadır (McKinney ve Swartz, 2021).

İşe alım görüşmelerinde, işitme engelli bireylerin eşit şanslara sahip olmalarını sağlamak için, sorulan soruların özel ayrıntılardan arındırılması ve daha çok bireyin görevlerini nasıl yerine getireceğine odaklanması önemlidir. Bu nedenle, görüşmelerin yapılacağı yerin

kolay erişilebilir olması ve bu tür bilgilerin kolayca erişilip yorumlanabilecek bir formatta sunulması gerekir (McKinney ve Swartz, 2021).

Cubero (2007), işverenlerin engelli bireylere, özellikle de sağır bireylere karşı tutumlarının seçim sürecini nasıl etkileyebileceğini ele almaktadır. Araştırma, engellilik durumunun işverenlerin kararlarını etkilediğini, cinsiyetin ise iş seçme sürecinde herhangi bir etkisi olmadığını bulmuştur. Bu, etiketlemenin genel değerlendirmeleri gerçekten etkileyebileceği anlamına gelmektedir.

2.8.5. İşitme Engellilerin Eğitim Durumları

Eğitim, sosyalleşmenin önemli bir parçasıdır ve bireyin yaşamı boyunca kullanabileceği ve değerlendirebileceği bir süreçtir. Aile, akran grupları, medya ve okul gibi faktörler, bu sosyal sürecin taşıyıcılarıdır. Eğitim durumu, demografik, psikolojik ve coğrafi farklılıklar gözetmeksizin her birey için hayati bir öneme sahiptir. İşitme engelli gençler, genellikle okul ve ergenlik döneminde yaşadıkları zorluklar nedeniyle eğitime devam etme veya iş hayatına başlama konusunda daha fazla isteksizlik gösterirler. İşitme engelli bireylerin okullaşma oranları, ABD, Avustralya ve birçok Avrupa ülkesindeki işitme engelli çalışanların istihdam oranlarının daha düşük ve gelir düzeylerinin daha az olması nedeniyle düşük kalmaktadır. Engelli bireyler, kendilerine uygun bir çevre sağlanmazsa, engelli bireyler özgüvenlerini kaybedebilir ve kendilerini işe yaramaz hissedebilirler (Belknap vd., 2007). Türkiye'deki veri tabanına kayıtlı engelli bireylerin eğitim durumuyla ilgili bir araştırma sonuçları Çizelge 2.7'de sunulmuştur.

Çizelge 2.7. Eğitim düzeyine göre engelli nüfusun oranı

	Okuma Yazması Olmayan	Okur Yazar	Diplomasız Okuryazar	İlköğretim	Ortaokul ve Dengi	Lise ve Dengi	Üniversite
Türkiye	36.37	63.62	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
Kentsel	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
Kırsal	45.36	54.64	8.54	39.17	3.31	3.16	0.47
Erkek	25.75	74.22	7.95	47.21	6.98	8.98	3.10
Kadın	51.26	48.74	7.32	32.22	3.78	3.97	1.45

Kaynak: OIB (2002).

Bu veriler, Türkiye'deki engelli bireylerin büyük bir bölümünün eğitim düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki engelli nüfusun eğitim düzeyine göre dağılımı, toplumun eğitim ve sosyal politikalarının bir yansıması olarak incelendiğinde dikkat çekici bazı noktaları açığa çıkarmaktadır. Öncelikle, verilere göre, engelli nüfusun büyük bir kısmı okuma yazma becerilerine sahip değildir ve bu oran yüzde 36.37 olarak kaydedilmiştir. Bu, temel okuma yazma becerilerine erişimin ve özellikle engelli bireyler için bu becerilerin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Eğitim düzeyine göre ayrıldığında, engelli nüfusun çoğunluğu ilkokul seviyesinde eğitim almıştır ve bu oran yüzde 40.97'dir. Bu, engelli bireyler arasında ilkokul düzeyinde eğitimin yaygın olduğunu gösterirken, ilkokul sonrası eğitim düzeylerine sahip engelli bireylerin oranı düşüktür. Ortaokul ve dengi eğitim almış engelli nüfusun oranı yüzde 5.64, lise ve dengi seviyede eğitim almış olanların oranı yüzde 6.90'dır ve üniversite mezunu engelli bireylerin oranı yüzde 2.42'dir. Özellikle üniversite düzeyinde eğitim almış engelli bireylerin oranının düşük olması, yükseköğretim fırsatlarına erişimdeki kısıtlamaların bir yansıması olabilir. Kentsel ve kırsal bölgeler arasındaki eğitim düzeyine göre engelli nüfus dağılımı incelendiğinde, kentsel bölgelerde engelli nüfusun ilkokul seviyesi ve üstü eğitim düzeylerine sahip olma oranının kırsal bölgelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre incelendiğinde, kadın engelli nüfusunun erkek engelli nüfusuna göre daha düşük eğitim düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Kadın engelli nüfusunun yüzde 51,26'sı okuma yazması olmayan bireylerden oluşurken, erkek engelli nüfusunun yüzde 25,75'i bu kategoride yer almaktadır. Erkek engelli nüfusunun eğitim seviyeleri genellikle kadın engelli nüfusuna göre daha yüksektir. Eğitim alanındaki cinsiyet dağılımlarına göre, Türkiye'deki tüm engelli bireyler içinde kadınlar en dezavantajlı grup olarak görülmektedir. Eğitim düzeyinin düşük olması, engelli bireylerin istihdam edilme şanslarını azaltabilir ve sosyoekonomik durumlarını olumsuz etkileyebilir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020).

2.8.6. İşitme Engellilerin Eğitim Yetersizliği

Kadi (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre, iş arayan engelli bireyler, çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında, özellikle okuma ve yazma eksikliği gibi yetersiz eğitim, engelli olmayan akranlarıyla iletişimde zorluk yaşama ve iş başvuru sürecinde ayrımcılığa uğrama gibi nedenler bulunmaktadır.

İş talebinde bulunan engelli bireylerin yüksek oranda okuma yazma beceriksizliği, sadece ilkokul mezunu olmaları ve mesleki niteliklere sahip olmamaları gibi kişisel faktörler, engellilerin iş dünyasına entegrasyonunu sıkça zorlaştırmaktadır. Bu sorunlar, eğitim ve mesleki yeteneklerin geliştirilmesi konusundaki eksikliklerle ilişkilendirilebilir. Millî Eğitim Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) bu alandaki sorumlulukları büyük öneme sahiptir (Güvenç, 2014).

Literatür, engelli bireylerin eğitim düzeyinin işe dönüşünü önemli ölçüde etkilediğini ve katılımı olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, hükümetlerin dünya genelinde engelli çocuklar ve yetişkinler için eğitim fırsatlarını artırmak için daha fazla kaynak tahsis etmeleri önemlidir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi toplum katılımı üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Çalışan bireyler, üretkenlik açısından daha tatmin olur ve toplumla daha iyi entegre olur, günlük yaşam aktiviteleri, sosyal roller ve stres düzeyi olumlu bir şekilde etkilenebilir (Akyurek, Bumin ve Crowe, 2019).

Ayrıca, sağırılık durumunun çeşitliliği, her grup için farklı sosyal etkileşim ve öğrenme zorluklarına işaret eder. Örneğin, tüm işitme engellilerin benzer zorluklarla karşılaşmadığı ve bu nedenle eğitim ihtiyaçlarının ve çözümlerinin kişiden kişiye değişebileceği unutulmamalıdır (Kushalnagar, 2019). Bu nedenle, engelli bireylere özgün ihtiyaçlarına uygun bir eğitim ve destek sistemi sunmanın önemi vurgulanmalıdır.

2.9. Ülkemizde Engellilerin İstihdamına İlişkin Uygulamalar

Son yıllarda kamu ve özel sektöre yönelik engelli istihdamını temel alan yeni modeller dikkat çekmektedir. Engellilerin istihdamı için farklı yöntemler vardır. Bu yöntemler, Kamu Çalışma Programları, kota sistemi, korunaklı işyerleri, kendi kendine çalışma yöntemi, engellilerin işveren zorunluluğu olmaksızın çalıştırılması, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve sadece engellilerin çalışacağı seçilmiş işlerde çalıştırmadır.

2.9.1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması

İstihdamın tamamen işverenlerin inisiyatifi ile herhangi bir yasal zorunluluk olmaksızın, engelli bireyleri çalıştırma şeklinde gerçekleştiği bir yöntem söz konusudur. Bu operasyonel yöntem, devletin yasal katkısı veya yaptırımı olmadığı için eleştirilmektedir. Bunun nedeni,

bu istihdam yönteminin sadece işverenlerin tutumuna ve engelli bireylerin çabalarına bağlı kalması gerçeğidir. Bu istihdam yöntemi, gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde olduğu kadar, gelişmiş ülkelerde de uygulaması zor bir yöntemdir (Meşhur, 2004). Ülkemizde, son yıllarda yürürlüğe giren istihdam seferberlikleri kapsamında, işverenlere verilen teşviklerle, işverenlere yasal bir zorunluluk olmaksızın engelli bireylerin istihdamı teşvik edilmektedir. Ancak önyargılar, bu olasılığı sınırlamaktadır. ABD'de yapılan bir araştırma, işverenlerin engelli bireylere yönelik ön yargılarını özetlemiştir (Seyyar, 2000; Fırat vd., 2009).

- ✓ Engelli çalışanlar sürekli hastalanırlar, sıklıkla hastalık izni kullanır,
- ✓ Verimli ve iyi çalışmazlar,
- ✓ Duyarlıdırlar, alıngan, kırılabilirler ve çabuk sinirlenirler,
- ✓ Diğer çalışanları rahatsız ederler ve genel çalışma temposunu düşürürler,
- ✓ İş kazalarına daha fazla maruz kalırlar,
- ✓ Halkla ilişkiler açısından olumsuz bir görüntü oluştururlar,
- ✓ İşyerinde özel düzenlemeler yapmak maliyetlidir,
- ✓ İşten çıkarmak ve ceza uygulamak daha zordur,
- ✓ İşgücü piyasasında yeterince işsiz var.

Engellilerin istihdamı her zaman işverenlere bir zorlama olarak dayatıldığı için, işverenlerin engellilerin isteyerek çalıştırılmasına sıcak bakmaması doğal karşılanabilir. Bugün kontenjan fazlası ile engelli çalıştıran işverenlerin ödediği SSK priminin yüzde 50'si devlet tarafından ödenmektedir. Geri kalan engelli işçi çalıştıran işverenlerin prim yükünü bile devlet karşılasa büyük bir teşvik olacaktır (Fırat vd. 2009).

2.9.2. Kamu Çalışma Programları

Kamu çalışma programları, işsiz bireylerin geçici olarak kamu sektöründe istihdam edilmesini öngören bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu tür programlar, genellikle altyapı, çevre koruma, kamusal alanların bakımı ve onarımı, sağlık ve refah hizmetleri, belediye hizmetleri gibi alanlarda istihdam yaratmayı hedefler (Kapar, 2005).

Bu programların belirgin özelliği, işlerin kamu müdahalesiyle oluşturulmasıdır ve maliyetleri, programı destekleyen kamu veya özel kuruluşlar tarafından karşılanır (OECD,

1997). Kamu çalışma programları, işgücü piyasasını düzenleme amacı taşıyan, gönüllü bir yaklaşımı yansıtır. Geleneksel olarak, bu programlar kamu sektöründe kısa vadeli geçici iş fırsatları sunarlar.

Ayrıca, daha küçük çaplı, yerel veya topluluk temelli programlar da mevcuttur. Bu programlar, geleneksel altyapı programlarından daha özgün ve yerel yönetimlerin yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve gönüllü grupların katılımıyla gerçekleştirirler.

Kamu çalışma programları tarafından sağlanan istihdam genellikle geçicidir, bu nedenle bu programlar kısa vadeli bir güvenlik ağı işlevi görmektedir. Ancak bazı ülkeler, kalıcı istihdam sağlama amacı gütmektedirler. Programların hedef kitlesi, engelliler, yoksullar, uzun süre işsiz kalanlar ve işgücü piyasasına yeni katılan gençler gibi ihtiyaç sahiplerini içermektedir. Katılımcılara çalışmaları karşılığında ücret veya yemek yardımı gibi destekler sunulmaktadır. Bu programlar kapsamında sunulan sosyal koruma ve ücret düzeyi oldukça düşüktür, bu nedenle programlara sadece en fazla yardıma ihtiyaç duyan yoksul veya işsiz bireylerin katılması amaçlanmaktadır (Kapar, 2005).

Bu programlar, işsizlikle mücadelede ve toplumsal katılımı artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda ekonomik dengesizlikleri hafifletmek ve sosyal yardım ağına destek sağlamak için etkili araçlar olarak değerlendirilmektedir.

2.9.3. Kota Sistemi

Batı dünyasında engelli istihdamında bir kota sistemi geçmişi vardır. Kota sistemi, engellilere istihdam sağlamaya yönelik sosyal yükümlülüğe dayalı, Avrupa bağlamı olan bir politik yaklaşım olarak belirtilmektedir (Delsen, 1996:74). Zamanla kota sistemi savaş, endüstriyel kazalar veya sigortasız çalışan engellileri kapsayacak şekilde genişlemiştir (Thornton ve Lunt, 1994:9). Bu sistem, işyerinde belirli oranda veya sayıda engelli personelin zorunlu olarak çalıştırılmasına dayanmaktadır.

Kota sistemi, özellikle Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra zamanla birçok ülkede kabul görmüştür. Ancak kota sistemi neo-liberal politikalarla önemini kaybetmeye başlamıştır. Neoliberal politikalar başta devlet olmak üzere iş dünyasıyla ilgili birçok kurumun rolünü değiştirmiştir. Bu nedenle kota sistemi, rekabetin doğasıyla bağdaşmayan, devletin iş

dünyasına müdahalesi olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak son yıllarda Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan Birleşik Krallık zorunlu kota uygulamasına son vermiştir (Öz ve Orhan, 2012).

Ülkemizde özellikle engelli bireylere özel eğitim ve istihdam sağlanması amacıyla kota yöntemine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 25 Mart 1997 tarih ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Engellilerin Korunması Ulusal Koordinasyon Kurulu, 4216 sayılı Yetkilendirme Kanununa dayanılarak lağvedilmiştir. İstatistik verilerine göre 2013 yılından bu yana kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli istihdamı kontenjanları, sürekli kotanın altında olduğu görülmektedir (Çizelge 2.8).

Çizelge 2.8. Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı	
	Kamu	Özel
2023	3532	21.370
2020	4092	16.875
2013	700	23.075

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2021., İşkur, 2023

Çizelgeye bakıldığında, engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde kota açığı 2013 yılı itibariyle kamuda 700, özel sektörde ise 23.075'dir. 2020 yılı itibariyle kota açığı kamuda 4092, özel sektörde ise 16.875 olmuştur. 2023 yılında ise engelli kota açığı, kamuda 3532, özel sektörde, 21.370 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte aşağıdaki Çizelge 2.9'da 2023 yılında engelli istihdam eden kamu ve özel işyerlerinde işçi olarak çalışan engellilerin dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 2.9. 2023 yılında İşe Yerleşen Engelli ve Hükümlü Sayısı

Engelliler									Eski Hükümlü-TMY		
Kamu			Özel			TOPLAM			Kamu		
Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
451	104	555	27.501	7.121	34.622	27.952	7.225	35.177	165	3	168

Kaynak: İŞKUR 2023 verileri

Türkiye'de kota sistemi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesinde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yürütülmektedir. Kontenjan sistemi 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde geçerlidir. Bu işyerleri özel sektör işyerlerinde yüzde 3, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 engelli istihdam etmekle yükümlüdür. Engellinin, kontenjan sisteminden

yararlanabilmesi için en az yüzde 40 engelli olması ve engelliliğini geçerli bir sağlık kurulu raporu ile belgelemesi gerekmektedir (Meşhur, 2004).

İstihdam edilecek engelli kota yüzdesi her ülkede ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Türkiye'de engelli istihdamında kota sistemi yaygın olarak uygulanmaktadır. Ancak, iş arayan diğer işsiz bireyler, engelli işçiler ve işgücü piyasasındaki kota sistemi hakkında yanlış algılara sahip olabilir. Kota sisteminin bölgesel farklılıkları da vardır. Genel olarak kota kapsamına giren engellilerin istihdamı, sanayi bölgelerinin daha fazla olduğu olduğu alanlarda gerçekleştirilmektedir.

Çizelge 2.10. 2023 yılında zorunlu işyerlerinde çalışan engellilerin dağılımı

Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri 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
1.433	21.501	22.934	22.449	121.729	144.178	3.532	21.370	24.902	3.453	10.407	13.860

Çizelgeye göre kontenjanlar tam olarak dolmamıştır. Bunun başlıca sebeplerinin, nitelikli engelli çalışan sayısının yetersiz olması, kuruluşların kotalarına uygun ortamlarının bulunmaması ve engelli istihdamının yeterince tanınmaması olduğu düşünülmektedir.

2.9.4. Korumalı İstihdam

Korumalı işyerleri, engellilikleri nedeniyle geleneksel işlerde çalışma fırsatına sahip olmayan bireyler için özel olarak tasarlanmış istihdam türlerinden biridir. Bu istihdam biçimi, devlet müdahalesiyle desteklenir ve saha makalesinde "korunan istihdam" olarak adlandırılır (Uşan, 2003). İleri düzeyde engelli bireyler için tasarlanan ve düzenlenen işyerlerini içerir.

Korumalı işyerlerinin beş temel amacı vardır ve bu amaçlar, engellilere iş sağlama, hizmet ve mal üretme, engellileri istihdam etme, finansal performansı ikinci plana atma ve kendilerini ifade etme şeklinde özetlenebilir (Visier, 1998). Bu hedefler, engelli istihdamını teşvik etmek ve aynı zamanda bu istihdamın rekabetçi bir değer yaratma konusundaki zorlukları ele almaya yönelik bir yaklaşımın altını çizer (Öz ve Orhan, 2012).

Korumsal istihdam biçimi birkaç ülke tarafından benimsenmiş ve farklı uygulama türlerini teşvik etmiştir (Visier, 1998). Özellikle Almanya, Lüksemburg, Avusturya, Finlandiya, İtalya, Portekiz ve Hollanda gibi ülkelerde korunaklı atölye sayısında hızlı bir artış gözlemlenmiştir (Samek ve Ara, 2002). Slovenya'da ise korumsal atölyeler, engelliler için ana işverenler olarak hizmet vermektedir (Greve, 2009).

Son on yıl içinde, birçok ülkede bu tür düzenlemelerin gelişimini ölçmek zor olsa da sektörde belirgin bir büyümeyi gösteren bazı rakamlar mevcuttur. İspanya'da korumsal atölye sayısı 1987'den bu yana iki katına çıkarak 14.000'e ulaşmıştır. Fransa'da ise işe dayalı yardım merkezlerinin kapasitesi on yılda yüzde 33 artmış ve korumsal atölye sayısı yüzde 80 artmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, NISH tarafından yönetilen ağır engelli kişilere yönelik atölyelerde çalışan sayısı son beş yılda 15.000'den 26.000'e yükselmiştir. İsveç'te son on yılda engelli işçilere sunulan iş sayısı 27.000 civarındadır ve bu, Avrupa'daki en yüksek oranlardan biridir. Hindistan'da, engelli bireylerin istihdamı için yeni bir fon kurulması beklendiği ve Kosta Rika'da son on yılda yüzde 60'dan fazlasının kurulduğu korumsal atölyelerin faaliyet gösterdiği belirtilmektedir (Visier, 1998).

Türkiye'de, Korumsal İşyerleri Yönetmeliğine göre, bir işyerinin korunaklı işyeri statüsünde olabilmesi için işverenlerin çalışanların en az yüzde 50'sinin engelli olması gerekmektedir. Başvurular Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne yapılmalıdır. Korumsal işyerinde toplam işçi sayısının belirlenmesinde, belirsiz ve belirli süreli çalışanlar dikkate alınır, kısmi süreli çalışanlar çalışma süresi dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

2.9.5. Evden Çalışma

Evde çalışma yöntemi, hareket kısıtlaması olan ağır engelli kişiler için uygun bir çözüm sunar. Bu bireyler, bedensel veya zihinsel engeller nedeniyle evlerini terk edemediklerinden dolayı evde çalışmalarına izin veren kurumlar aracılığıyla istihdam edilebilirler. Evden veya uzaktan çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak mesai saatleri içinde ofise gitmeksizin evde veya farklı bir mekânda iş yapmayı içerir. Bu yöntem, teknolojik ekipmanların (örneğin, bilgisayarlar ve yardımcı cihazlar) yaygınlaşması sayesinde engellilerin işgücü piyasasına rahatça girmelerine olanak tanır (Thornton ve Lunt, 1994:9; Lin vd., 2002).

Bu yaklaşımın en çok uygulandığı yerlerden biri ABD'dir. Burada engelliler, internet üzerinden muhasebecilik, pazarlama, hukuki işler veya danışmanlık gibi çeşitli meslekleri evlerinden yürütebilirler. Bu durum, engellilerin iş ihtiyaçları için başkalarına olan bağımlılıklarını azaltır (Barnes ve Sheldon, 2010).

Engelliler arasında evden çalışmanın en yaygın olarak çağrı merkezi operatörlüğü şeklinde uygulandığı bilinmektedir. Bu tür çalışma, evde kurulu bir bilgisayar sistemi aracılığıyla gerçekleştirilir. Ancak, bu yaklaşımın önemli bir dezavantajı, engellilerin sosyal yaşamdan uzak kalma riskini taşımasıdır. Bu nedenle bu yöntemin uygulanmadan önce dikkatlice değerlendirilmesi gereklidir (Öz ve Orhan, 2012).

4857 sayılı İş Kanunu'nda evden çalışma yöntemine dair özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu iş modelinin gerekliliklerinin ve maliyetlerinin denetimi oldukça karmaşıktır. İş sağlığı ve güvenliği standartlarının sağlanması zorlu bir süreci gerektirebilir. Dolayısıyla, evden çalışma yöntemi dikkatle yaklaşılması gereken bir istihdam türüdür (Aytaç vd., 2012).

2.9.6. Kooperatife Dayalı Yöntem

Kooperatif kuruluşları, engellilere, devlet imkânları veya kulüpler ile çalışma ortamının düzenlenmesi ve kendi imkânları ile faaliyet göstermelerine olanak sağlar. İtalya'da 200.000 EURO'nun altındaki işler sosyal kooperatifler varsa ihalesiz olarak sosyal kooperatiflere verilmektedir. Uygulamada, kooperatif çalışma yöntemi korunaklı işyerlerine oldukça benzer. Tek fark, korunaklı işyerleri iş yeri olarak düzenlenirken bu yöntemde engelliler kooperatif olarak örgütlenmektedir (Öz ve Orhan, 2012).

Bilişim alanındaki gelişmeler sayesinde artık görme engelliler de bilgisayar kullanabilme, birbirlerinin yanlarına gidemeseler de bilgisayar kullanabilmenin tüm avantajlarını eğitimde ve çalışma hayatlarında kullanmaya başlamışlardır. İnternetin gelişmesi, elektronik ortamda sunulan bilginin nitelik ve niceliğinin hızla artması ve uzaktan çalışma kavramının ortaya çıkması, görme engellilerin geçmişte bireysel olarak tek başlarına yapamadıkları çeşitli görevleri yapabilmelerini sağlamıştır. Bunlara örnek olarak, kitap ve gazete okumak, banka hesaplarını yönetmek ve başkalarının yardımı olmadan alışveriş yapmak gösterilebilir.

Bilgisayarlar ve internet, yakın zamana kadar imkânsız sanılan görme ve işitme engelli iki bireyin iletişim kurmasını mümkün kılmıştır.

Radyo, televizyon gibi alışlagelmiş kitle iletişim araçlarından aktarılan işitsel bilgilerden yararlanamayan işitme engelliler, internet aracılığıyla istedikleri her türlü bilgiye yazılı olarak ulaşma şansına sahiptir. Tele eğitimin gelişmesi, sosyal ve çevresel koşullar nedeniyle hareket kabiliyeti kısıtlı olan engellilerin bilgi kaynaklarına, bulundukları yerden erişmelerini sağlamıştır. Bu durum, engellilerin çalışma hayatına dâhil olmalarını sağlar. İş birliği ve dayanışmanın olduğu kooperatif örgütlenmesinde engelliler, hem aynı koşulları paylaşan engellilerle uyum içinde çalışmayı hem de belirli hedeflere daha etkili bir şekilde başarabilmeyi sağlar.

2.9.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam: Türk Traktör A.Ş Örneği

Türk Traktör A.Ş firması tarafından metal sektöründe işitme engelli bireyleri hedef alan “Bir işaretin Yeter” projesi bu konuda engelli bireyleri uzun süreli istihdamda kalmasını yanında hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında olabilmeleri sağlayan projelerin başında gelmektedir. Temel düşünce, engellilere de sağlıklı bireylere verilen imkânlar verilmesi halinde, engelli bireylerin en az onlar kadar başarılı olabileceği noktasıdır. Proje özetle, metal sektöründe çalışan ve istihdam edilen işitme engellilere yönelik teknik işaret dili ile engellilerin niteliklerini yükseltme ve fırsat eşitliği sağlamadır. Yaklaşık 100 makine parçası ile teknik işaret dili öğrenimi hedeflenmiş, mesleki dil işaretinin önemi vurgulanarak meslek engelinin ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Ayrıca bu projeye AB tarafından 365 bin avro destek verilmiştir (URL 2).

2.9.8. Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli bir kimsenin kendi ya da yakınlarının imkânlarını kullanarak iş kurmasıdır. Engelli kişi, kişisel özelliklerinin hangi iş koluna uygun olduğunu iş kurma aşamasında en iyi bildiği için, vereceği karar iş başarı oranını artırmaktadır. Engelli istihdamının büyük ölçüde kısıtlandığı ülkelerde, engelli bireylerin kendi işlerini kurmaları ve bu işyerlerinde çalışmaları desteklenmelidir. Bireysel çalışma yöntemini tercih eden engellilere, devletin uyguladığı vergi indirimlerinin yanı sıra, iş kurma aşamasında sağlanan düşük faizli

girişimci kredileri, indirimli işyeri kiralari ve ürettikleri hizmet veya ürünlerin pazarlanması için pazar fırsatları sunarak destek sağlanmalıdır (Toplu, 2009).

Kişisel çalışma yöntemi, engelliler için, kısıtlı uygulamalarına rağmen kimseye bağımlı olmadan bireysel çalışma imkânı sunduğu için son derece önemli bir çalışma yöntemidir. Çünkü bireysel çalışma onlara daha esnek ve daha rahat bir çalışma yöntemi sunar (Thornton ve Lunt, 1994:15).

- ✓ Ayrıca, 15 Ekim 1975 tarih ve 26 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ile 'eşit işe eşit ücret' ilkesine göre engelli işçi, ortak toplu sözleşmede belirlenen ücrete hak kazanır.
- ✓ Yetkili makamlar, engellilikten kaynaklanan azalan üretkenlik için işverene tazmin eder.

2.10. Engelli İstihdamına İlişkin Ulusal Mevzuattaki Düzenlemeler

Türkiye'de engellilerin istihdamı konusu, 1967 tarihli 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndaki ilk yasal düzenleme ile gündeme gelmiş, ardından 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nda da bu konuya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu mevzuat değişiklikleri, engelli bireylerin iş hayatına katılımlarını ve sahip oldukları hakları düzenlemiştir. Ancak, bu düzenlemeler, terimlerin kullanımı ve diğer ayrıntılardaki değişikliklerle sürekli güncellenmeye ihtiyaç duyan bir konu olarak devam etmektedir (Yenipazarlı, Çandur ve Çömertler, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın Eşit Koruma Kanununun 10. kısmı, engellilere ilişkin mevzuatın temelini atmıştır. Bu maddeye göre, tüm vatandaşlar hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit haklara sahiptir. Ayrıca, 07/05/2010 tarihli 5982/1 sayılı değişiklik ile engelliler lehine pozitif ayrımcılık yapılmıştır. İlgili kanun maddesinde, "Çocuklar, yaşlılar, engelliler, ..., eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." hükmü yer almaktadır.

TÜİK'in 2010 yılında gerçekleştirdiği "Engellilerin Sorunları ve Beklentileri" araştırmasına göre, kayıtlı engellilerin yüzde 59,6'sı eğitim fırsatlarından yararlanamamaktadır. Lise ve üzeri mezunu olanların oranı ise sadece yüzde 7,7'dir. Bu bağlamda, eğitim-istihdam ilişkisi temelinde yapıcı bir yaklaşım gerekmektedir. Anayasa'nın çalışma hayatı ile ilgili bölümü, "Her bireyin çalışma hakkı ve sorumluluğu vardır" hükmüne atıfta bulunarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işsizliğin azaltılması gibi görevleri devlete yüklemektedir.

Ayrıca, Anayasa'da, kimsenin yaşı, cinsiyeti ve kişinin yeteneğine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçüklerin, kadınların ve fiziksel veya zihinsel engellilerin çalışma koşullarının tespit edileceği vurgulanarak koruyucu bir yaklaşım benimsenmiştir. Tüm bireylerin sosyal güvenlik haklarına sahip olduğu ve bu hakların devlet tarafından karşılanması gerektiği Sosyal Güvenlik Hakları başlığı altında açıklanmıştır. Sosyal Güvenlik Açısından Özel Koruma alt başlığında ise, devletin engellilerin korunmasına ve sosyal yaşama dâhil edilmesine yönelik tedbirler alması ve gerekli düzenlemeleri yapması gerektiği belirtilmektedir (ASPB, 2011; 2016).

Türkiye'de engellilerin hakları ve istihdamı, temel bir yasal çerçeve ile korunmakta ve desteklenmektedir. Bu çerçeve, sürekli güncellenmekte ve pozitif ayrımcılık ilkeleri ile engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımları teşvik edilmektedir.

2.10.1. Engelli İstihdamına İlişkin Kanunlar

03/12/2008 tarihli ve 5825 sayılı Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin Kabulüne Dair Kanun'un 26. maddesine göre taraf devletler kırsal alanlar da dahil olmak üzere toplumla bütünleşmeyi teşvik ederek sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal alanlarda kapsamlı rehabilitasyon hizmetlerini ivedilikle başlatmalıdır (ASPB2011; 2016).

Aynı kanunun 27. maddesi Çalışma ve İstihdam başlığını taşımaktadır. 27. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu ve bu hakkın sunulabilmesi için devletin engellilerin kariyer gelişimi, işe alım, sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları, istihdamın devamlılığı dâhil olmak üzere tüm aşamalarda ayrımcılığın önlemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Fırsat eşitliği, tacizin önlenmesi, eşit işe eşit ücret gibi düzenlemeler (b) bendinde açıklanmakta ve bu doğrultuda adil ve elverişli çalışma koşulları amaçlanmaktadır. (c) bendi engellilerin sendikal haklarını korurken, (d) bendi engellilere mesleki ve sürekli eğitim gibi diğer bireylere verilen hizmetleri eşit koşullar altında sunmayı taahhüt eder (ASPB2011; 2016).

İşgücü piyasasında istihdam koşullarının iyileştirilmesi ilgili hükümlere baktığımızda, devlete, engellilerin girişimci kimliği, kamuda istihdam güvencesi, işgücü piyasasında deneyim kazanımının teşviki, işe alım sürecinde uygun programların yürütülmesi/istihdamın

devamlılığı, engellilerin işyerlerinde iade süreçleri ve uygun koşullar gibi özel görevler yüklenmektedir.

27. maddenin 2. fıkrası, zorla ve zorunlu çalıştırma ile gönülsüz çalıştırmanın önlenmesini vurgulamaktadır. 01/07/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunu'nun 4. maddesinde, genel esaslardan bahsedilerek, engellilerin işgücü piyasasına dâhil edilmeleri için devletin teknik ve mali destek sağladığı korunaklı işyerleri ile işyerlerindeki düzenlemelerden bahsedilmektedir.

Aynı kanunun ikinci bölümü Engellilik Durumu, Destek ve Bakım, Rehabilitasyon ve Rehabilitasyon, İstihdam, Eğitim ve Öğretim, Erişilebilirlik olarak adlandırılmıştır. Bu bölüm (5378/13), engellilerin meslek seçimini sağlamak için gerekli tedbirlerin alınması ve bu alanlarda gerekli eğitimin verilmesi için devletin gerekli tedbirleri alacağını açıklamakta ve mesleki rehabilitasyon ve eğitim programlarının ajanslar, belediyeler ve diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından mesleki analiz doğrultusunda kamu kurumları tarafından gerçekleştirilebileceğini vurgulamaktadır.

İstihdam başlıklı 14. madde, engelli istihdamına karşı ayrımcılık yapılamayacağını ve engelli istihdamını artırıcı ve kolaylaştırıcı tedbirlerin alınacağını belirtmektedir. Ayrıca madde, işgücü piyasasına dâhil edilmesi zor olan engellilere, korunaklı işyerleri aracılığıyla sağlanacak desteği açıklamakta ve bu tür işyerlerinin koşullarının yönetmelikle belirleneceğini belirtmektedir.

Öte yandan, ülkemizde 01/07/1976 tarih ve 2022 sayılı Kanun ile birçok değişiklik ve düzenleme yapılmıştır. 6495 sayılı Kanunla Yardımsız, Zayıf ve Yalnız 65 Yaş ve Üzeri Türk Vatandaşlarının Gelir Yerine Getirilmesi Hakkında Kanuna göre, başkasının yardımı olmadan hayatını idame ettiremeyecek durumda olan engellilere aylık hane geliri asgari ücretin 1/3'ünden az olanlara ve 18 yaşını dolduran ve başvurusuna rağmen Türkiye İş Kurumu'nda kayıtlı olarak çalışmayan 18 yaş ve üzerindekiilere, bu kişilerin gelir düzeyinin korunması şartıyla farklı oranlarda nakdi yardım yapılması öngörülmektedir.

Ancak buradaki dezavantaj, yardımların engellilerin istihdam yoluyla kazanacakları ücret karşısındaki karşılaştırmalı avantajının ne kadar azaltılacağıdır. İstihdam olmaksızın ödenen

yardım ile istihdam karşılığında ödenen ücret arasındaki fark azaldıkça, engellilerin çalışma isteğinin azalacağı varsayılabilir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre engellilere yönelik mesleki ve eğitici kurslar düzenlenmesi Belediye Başkanı'nın görev ve yetkileri arasında sayılmaktadır. 20/4/1967 tarih ve 854 sayılı Deniz Kanun'un 13.maddesine göre istihdam, işverenler veya işveren vekilleri, mevzuatta açıklanan sayıda engelli gemici çalıştırmakla yükümlüdür.

Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, engelli kotasını düzenler; buna göre 50'den fazla kişi istihdam eden özel sektör işyerlerinde yüzde 3 engelli, kamu işyerlerinde yüzde 4 engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına göre uygun işyerlerinde çalıştırmakla yükümlüdür. 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 yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır. İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlar. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve bu işçiler işçi sayısının tespitinde hesaba katılmaz.

Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesine göre; kamu kurum ve kuruluşları, toplam kadrolarının yüzde 3'ü oranında engelli istihdam etmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı, kamuda engelli işe alım süreçlerinin uygulama ve denetimini yürütmeye yetkilidir. İşe alımlar, merkezi bir sınavla gerçekleştirilir ve açık pozisyonlar, kuruluşların yıllık taleplerine göre belirlenir.

22/02/2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 65 inci maddesi, hizmetlerde etkinlik, il özel idaresinin ilde dayanışma ve katılımı sağlamak, tasarruf ve verimliliği sağlamak amacıyla gönüllü tarafların katılımına yönelik eğitim, çevre, sağlık, spor, trafik ve kültür hizmetleri kapsamında yaşlılara, kadınlara ve çocuklara, engellilere ve yoksullara programlar uyguladığını belirtmektedir.

5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim Kanununun 1 inci maddesi ilköğretim hizmetini tüm vatandaşlara eşit olarak uygulanacağını, 12. maddesi ise engelli çocuklara yönelik özel eğitim ve öğretimi düzenleneceğini hüküm altına almıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı, 6444 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, özel eğitime ihtiyacı olan kişileri iş hayatındaki görevlere hazırlamayı amaçlayan özel mesleki kurslar düzenlemeye yetkilidir. Bu kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında ilgili tarafların ilgi, ihtiyaç ve becerileri dikkate alınır (Madde 39). 4046 sayılı Kanun uyarınca, Özelleştirme Kanunu'nun 21. maddesine göre; herhangi bir kurumun özelleştirilmesi ile ilgili herhangi bir idari işlem nedeniyle işini kaybeden çalışanlara iş kaybı tazminatı ödenir. Engelli çalışanlar için bu tazminat ikiye katlanır.

2.10.2. Engelli İstihdamına İlişkin Yönetmelikler

16.08.2006 tarihinde yayımlanan Büyükşehir Belediyeleri Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 1. fıkrasının f) bendine göre, Engelliler arasında işgücü oluşturmak ve çalışma hayatına dahil edilmesini sağlamak için bu tür programlara başvuruları için büyükşehir belediyeleri engellilere hizmet birimleri, engellilere uygun rehabilitasyon ve mesleki eğitim verme yetkisine sahiptir.

573 sayılı Özel Eğitim Kanunu, engellilerin eğitimlerinin çocukluk döneminden başlayarak yükseköğrenime kadar devam edebilmesini ve yaygın eğitimlerle ailelerin de sürece dâhil edilebilmesini sağlamaktadır. 18 yaşındaki zihinsel engelli çocukların, öğrenme becerileri yetersiz ve uzun süreli eğitime ihtiyaç duyan çocukların özel eğitim desteklerinin kesilmesi, istihdam olanakları sağlanamadan okuldan ayrılma durumları neden olmaktadır. 9/8/2009 tarihli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Alımına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre; Madde 9 (4) engellilerin istihdamında pozitif ayrımcılığı, başvuru aşamasında, kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak incelemelerde refakatçi ihtiyacının sorulmasıyla, bu ihtiyacın ilgili kuruma bildirilmek üzere kaydedilmesi şartıyla tanımlar (ASPB2011; 2016).

Madde 7-1-e) kamu kurum ve kuruluşlarında görevin gerektirdiği haller dışında engellilik şartı aranmayacağı, özür yüzdesine üst sınır uygulanmayacağı ve engelli grupları arasında ayırım yapılmayacağı belirtilmektedir.

Madde 12-3, zihinsel engellilerin eğitim seviyelerine bakılmaksızın kuraya tabi engelli talepleri için başvuru yapabileceklerini düzenlemektedir. Bu madde, zihinsel engelliler lehine daha yüksek düzeyde ayrımcılık yapılmasını mümkün kılmaktadır.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, başlangıç naddesinde, özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitim haklarından yararlanmalarını sağlamaya yönelik usul ve esasları düzenlemek olduğunu açıklanmaktadır. Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği'nin amacı da özürliülerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla kurulacak özel mesleki rehabilitasyon merkezlerinin açılışı, denetlenmesi ve işleyişine ilişkin usul ve esasları düzenlemek olduğu belirtilmiş ve 6. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine göre, engellilere sosyal rehabilitasyon başlığı kapsamında, engelli kişilerle evde, merkezde ve sosyal çevrelerinde psiko-sosyal uyumlarını desteklemek için resmi/resmi olmayan kurumlarla etkin bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılacağı ve bireysel ve grup programları ile danışmanlık hizmetleri verileceği hüküm altına alınmıştır. 09/01/2014 tarihli Engelli ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaması Nedeniyle İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonlar Hakkında Yönetmelik idari para cezalarının (engelli ve eski hükümlülerin çalıştırılmaması nedeniyle işyerlerinden tahsil edilen para cezaları) kullanılmasına ilişkin karar vermeye yetkili komisyonun çalışma usul ve esaslarını açıklamaktadır.

Korumalı İşyerlerine Dair Yönetmelik, işgücü piyasasına katılması zor olan engelliler için gerçek veya tüzel kişiler tarafından açılan işyerlerinin işleyişine ve denetimine ilişkin usul ve esasları belirlemektedir. Bu işyerlerinde engelli çalışan sayısı toplam çalışan sayısının yüzde 50'sinden az olamaz.

12/03/2013 tarihli Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesine, işsizlik oranının düşürülmesine ve istihdama dâhil edilmesine yardımcı olmak amacıyla Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan işgücü piyasasında özel politikalara ihtiyaç duyan gruplar için aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Bu kapsamda istihdam artırma politikaları ve işgücü eğitim politikaları işverenlerin talepleri doğrultusunda belirlenmektedir. Bu doğrultuda ilgili gruplara öncelik olarak mesleki eğitim

kursları verilmektedir. Daha sonra işbaşı eğitimleri ve rehabilitasyon süreçleri başlatılır ve denetimlerle uyum süreci yakından takip edilir.

19 Eylül 2013 tarihli Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddesinde “Engelli çalışan işyerlerinde gerekli düzenlemeler yapılır. Bu düzenleme ağırlıklı olarak engelli çalışanların doğrudan kullandığı yerler, kapılar, geçitler, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde yapılır”. Şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Yurt İçi İşe Yerleştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile engelli tanımı yenilenmiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Adalet ve Eğitim Bakanlığı arasında işe alma ve izleme konularında koordinasyon sağlanmıştır.

2.10.3. Engelli İstihdamından Sorumlu Oluşumlar

Ülkemizde ilk kez sağır, dilsiz ve kör çocuklar için II. Abdülhamit tarafından bir okul kurulmuştur. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte engellilik alanında uluslararası gelişmelere uygun çalışmalar başlamıştır (Stratejik Plan, 2007; ASPB, 2011; 2016)).

Cumhuriyet Döneminde ise 1994 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde İstanbul Engelliler Merkezi kurulmuştur. Daha sonra 1997 yılında Engelliler İdare Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükmünde kararname ile Başbakanlığa bağlı olarak Engelliler İdare Müdürlüğü kurulmuştur.

Engelliler İdaresi Başkanlığı, 22 Kasım 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanmıştır. 06 Mayıs 2003 tarihinde yeniden Başbakanlığa bağlanmış ve 2011 yılına kadar Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nda çalışmalarına devam etmiştir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB):

2011 yılında, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 8/06/2011 tarih ve 633 sayılı KHK ile kuruluşunda Sosyal Hizmetler ve Engelliler Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇEK) Engelliler ve Yaşlı Bakım Hizmetlerine bağlı Bakım Hizmetler Daire Başkanlığı özürlü ve yaşlılara yönelik hizmetler Daire Başkanlığı ile birleşerek genel müdürlük olarak kurulmuştur. 3/5/2013 tarihli ve 28636 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren

6462 sayılı Kanun ile Genel Müdürlüğün adı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir (ASPB, 2011; 2016).

10/8/2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlanarak, Bakanlık bünyesinde görev ve sorumluluklarını yürütmeye devam etmektedir. Ayrıca bakanlığın taşra teşkilatı olan Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri bünyesinde de hizmetler yürütülmektedir.

Türkiye İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR)

Engellilerin işgücü piyasasına katılımını engelleyen bir dizi sorun bulunmaktadır. Özellikle eğitim eksikliği ve iş becerileri konusundaki bilgi eksikliği bu engellerin başında gelmektedir. Engelliler arasında, iş talebinde bulunanların okuma yazma beceriksizliği, yalnızca ilköğretim düzeyinde eğitim almış olmaları ve yeterli mesleki donanımına sahip olmamaları gibi kişisel faktörler, genellikle iş hayatına girmeyi zorlaştıran nedenler arasında yer almaktadır (Güvenç, 2014).

Devlet kurumları da bu sorunların çözümünde önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim ve mesleki niteliklerle ilgili sorumluluklar, Millî Eğitim Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından paylaşılmaktadır.

Türkiye'de istihdam hizmetleri tarihi, 1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. Bu kanun, özel istihdam bürolarının iş ve işçi aramak için acentelik faaliyeti yürütmesini yasaklamış ve bu hizmetin devlet tarafından yürütülmesini öngörmüştür. Ancak 2. Dünya Savaşı nedeniyle süreç gecikmiş ve 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Bu kurumun temel görevi iş ve işçi bulmaktır (İŞKUR, 2021).

Ancak, 1973 Petrol Krizi ve sanayileşmiş ülkelerde yaşanan ekonomik durgunluk, işgücü talebini duraklatmıştır. Bu dönemde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yurt dışına işçi gönderme faaliyeti öne çıkmıştır. İş ve İşçi Bulma Kurumu, işgücü piyasasında iş ve eleman bulma görevini üstlenmiştir (İŞKUR, tarihçe).

1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun temel görevleri daha net belirlenmiştir. Ancak bu dönemde uluslararası düzeyde işsizlik bürolarına ilişkin ILO sözleşmeleri kabul edilmemiştir (İŞKUR, tarihçe).

1980'lerden önce, İİBK Alman istihdam kurumu ile iş birliği yaparak kurumsal dönüşüm yaşamıştır. Ancak yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerindeki yavaşlama, İİBK'nın etkinliğini azaltmış ve yeniden yapılanma ihtiyacı doğurmuştur. Özellikle 1980'ler sonrası küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, işgücü piyasasında yapısal ve işlevsel değişiklikleri zorunlu kılmıştır (Çiner, 2005).

2000'li yıllarda, küreselleşme ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmak amacıyla aktif işgücü programları uygulanmış ve 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR'un görevleri arasında işsizliği önlemek, işgücü piyasası politikalarını yürütmek ve işçi, işveren, tacir ve sanatkâr temsilcilerinden oluşan kurullar oluşturarak sosyal diyalogu sağlamak bulunmaktadır (İŞKUR, tarihce).

AB uyum süreci kapsamında, Türk hükümeti uluslararası kuruluşlarla iş birliği yaparak işgücü piyasası politikalarını geliştirmiş ve özellikle 2008 yılından sonra aktif işgücü politikalarını genişletmiştir (Tatar, 2019).

İŞKUR, iş danışmanlığı hizmetleri, sertifika programları ve mesleki araştırma ve geliştirme faaliyetleri gibi hizmetler sunmaktadır. İŞKUR, iş arayanları mevcut pozisyonlara uygunluklarına göre eşleştirir. Ayrıca rehberlik hizmetleri sunarak iş arayanları iş görüşmelerine hazırlar (Gökşen vd., 2015).

İŞKUR'un kuruluş kanunu, istihdamı desteklemek, işsizliği önlemek, işgücü piyasası politikalarını yürütmek ve mesleki eğitim faaliyetlerini sürdürmek gibi görevleri belirlemiştir. Mesleki eğitim politikaları, gençler, kadınlar, işsizlik maaşı alanlar, işini kaybedenler, engelliler ve eski hükümlüler gibi çeşitli kesimleri hedeflemektedir (Tatar, 2019).

Mesleki eğitim faaliyetlerinin hedef kitlesi ağırlıklı olarak gençler, kadınlar, işsizlik maaşı alanlar, işini kaybedenler, engelliler ve eski hükümlülerdir. Taş (2011)'a göre, AB ile uyum sürecinin sonuçlarıyla ilgili olarak, kurulan ulusal ekonomik koordinasyon kurulu, Ulusal İstihdam Stratejisine uygun olarak: “2023 yılına kadar kadın, genç ve engelli istihdamı artırılacak ve tüm çalışan nüfus içerisinde sınırlı ve yarı zamanlı çalışanların istihdam oranı AB ülkeleri düzeyine çıkarılacaktır” şeklinde hedef açıklamıştır.

Özel İstihdam Büroları

Özel İstihdam Büroları, özel hukuk hükümlerine tabi olarak merkezi yönetim tarafından denetlenen, kâr amacı güden veya gütmeyen bürolardır. Özel İstihdam Bürolarının görevi, işletmelerle yapacakları sözleşmeler doğrultusunda onların ihtiyaçlarına uygun eleman temin eden istihdam hizmet noktası olarak çalışmaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:85).

Bu kanundan önce geçici istihdam ilişkisi sadece şirketler topluluğu veya holding bünyesinde kuruluyor ve özel istihdam bürolarının, işçi ödünç verme faaliyetinde bulunması yasaklanıyordu. Daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, aktif bir sosyal diyalog mekanizmasının işletilmesi amacıyla Özel İstihdam Büroları ile ilgili düzenlemeler yapmak üzere konuyu gündemine almıştır (Tatar, 2019).

En son 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve İŞKUR'un kuruluş kanunu ile, özel istihdam büroları faaliyetleri için resmi bir zemin kurulmuştur. Geçici taşeron işçiliğine ilişkin 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/ECP sayılı AB Komisyonu Direktifi ve Avrupa Konseyi'nin 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi dikkate alınarak Türkiye'de özel sektöre ait istihdam bürolarının daha da geliştirilmesi teşvik edilmiştir. Bu kapsamda, 6 Mayıs 2016 tarihinde 6715 Sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun mecliste kabul edilmiş ve 20 Mayıs 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Böylelikle iş bulma bürolarının ihtiyaç duydukları mevzuat ile izin verilen ticari faaliyetler kapsamında kredilendirme yapabilmeleri için dışarıdan personel temini çerçevesinde yeni bir dönem başlamıştır.

Özel İstihdam Bürolarının fiilen faaliyete geçmesi işgücü piyasasında etkinliğin artmasına katkı sağlaması açısından olumlu, kamu hak ve hizmetlerinin özelleştirilmesine neden olması nedeniyle olumsuz olarak değerlendirilebilir (Tatar, 2019).

3. TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKALAR

Avrupa Topluluğu üye devletlerin sosyal politika alanındaki müktesebat, iş hukuku, istihdamda kadın ve erkeklere eşit muamele ve sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda ortak kararlar alınmıştır. Bu kararlarda ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yapılmaması ile ilgili olarak da özel bağlayıcı kurallar geliştirilmiştir.

İşsizliğin yaygınlaşması ile ilgili her ülkede olduğu gibi ülkemizde de makro ve mikro seviyede istihdam politikaları uygulanmaktadır. Uygulanan makro politikalar para politikası, maliye politikası ve gelirler politikasını içerir. Devlet, para politikaları ile ekonomik büyümeyi artırmayı, tam istihdam ile fiyat istikrarını sağlamayı, faiz oranlarını belirli bir seviyenin altında tutmayı ve mali sürdürülebilirliği gerçekleştirmeyi amaçlar (Aktan, 1998).

Vergiler ve kamu harcamaları maliye politikasının en önemli araçlarından biridir. Maliye politikalarıyla devlet, gelirin yeniden dağıtılmasına yönelik politikalar uygulamaktadır. Bu kapsamda özellikle kriz dönemlerinde talep artışını sınırlamak için piyasalara müdahale, üretim kriterlerine bağlı olarak kapasite kullanımının düşmesini engellemek için vergi indirimleri, nakit sıkıntısı çeken iflasın eşiğinde olan işletmelere faiz indirimleri uygulanmaktadır. Bu maliye politikalarına örnek olarak bölgeler arası gelişmişlik düzeyine göre KDV ve ÖTV indirimleri verilebilir (Karakurt, 2010).

Satın alma gücü politikası olarak da değerlendirilen gelir politikası ise, ücret ve tarife fiyatlarına yönelik müdahaleleri kapsamaktadır. Bu politika enflasyon ve işsizliği azaltmayı, işsizliğin olumsuz sonuçlarını en aza indirmeyi amaçlayan politikalar olarak görülmektedir. Bu sayede olumsuz piyasa koşullarına müdahale ederek gelir dengesini belirlemektedir (Ataman, 1998).

3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Diğer Kanunlarda Engelli İstihdamına İlişkin Düzenlemeler

İş Kanunu, işveren ve işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. İş Kanunu, Mayıs 2003'te revize edilmiş ve yönetmeliklerle tamamlanmıştır. İş Kanunu'nun uygulama alanı sınırlandırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunun uygulama hükmü bulamayacağı durumlar aynı kanunun 4.maddesinde, istisnalar başlığı altında belirtilmiştir. Bu maddelere örnek olarak, deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Çalışma süresi ve gece çalışması ise müktesebatın gerektirdiği şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Aynı kanunun 63. ve 69. maddeleri maddeeleri çalışma süreleri ve gece çalışma sürelerinden bahsetmektedir. Buna göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir (memurlar için 40 saat). Gece çalışması 7 ½ saati geçemez. İşe alımdan önce işçinin sağlık durumunun gece çalışmasına uygun olduğuna dair sağlık raporu istenmektedir. Yıllık izin, hizmet yılına göre belirlenir (14 ila 26 iş günü, memurlar için 20 ila 30 gün).

Denizcilerle ilgili olarak, çalışma süresi günde sekiz saat ve haftada 48 saattir. Yıllık izin 15 günden 1 aya kadar değişmektedir. Bu alandaki müktesebatın iç hukuka aktarılması açısından, demiryolu sektöründeki gezici personele ilişkin herhangi bir yasal hüküm bulunmamaktadır.

Çalışma koşullarına ilişkin olarak, bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Ancak iş sözleşmesi özel bir şekle tabi değildir. İş Kanunu, tam zamanlı ve kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler içermektedir. Müktesebat gereğince belirli süreli iş sözleşmesi, nesnel bir sebep olmadıkça art arda birden fazla yapılamaz. Böyle bir sebebin bulunmaması halinde iş sözleşmesi belirsiz süreli sayılır. Altı

ayı geçmemek üzere geçici iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve en fazla iki kez yenilenebilir (URL 4).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre belirli süreli ve geçici istihdam ilişkisi bulunan işçilerin ve çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi işveren ve/veya kullanıcı teşebbüsün sorumluluğundadır.

Engelli işçi sayısının belirlenmesi ve istihdam edilmesine ilişkin hükümler, 4857 Sayılı İş Kanunun 30.maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bir işyerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler engelli işçi istihdam etmek zorundadır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ilgili kanun maddesinde hüküm altına alınmıştır.

3.2. Engelli İstihdamına Yönelik Diğer İstihdam Politikaları

İşsizliğin yaygınlaşması ile ilgili her ülkede olduğu gibi ülkemizde de makro ve mikro düzeyde istihdam politikaları uygulanmaktadır. EUROSTAT, üç farklı İşgücü Piyasası Politikası türü olduğunu belirtir: Hizmetler, önlemler ve destekler (Ronkowski, 2013). Hizmetler ve önlemler, aktif işgücü piyasası politikalarının konusudur, finansal destekler ise pasif işgücü piyasası politikalarının kapsamındadır.

Genel olarak, hizmetlerin konusu iş arama ile ilgilidir ve politika uygulaması genellikle iş arayanın istihdam durumunu doğrudan değiştirmez. EUROSTAT sınıflandırmasına göre hizmetler, işverenle ilgili faaliyetleri de kapsamaktadır. Bu önlemler, iş aramadan ziyade esas olarak diğer hedeflerdir. Çoğu politika önlemi, dezavantajlı bir grubun istihdamını teşvik etmek, sürdürmek ve desteklemek için sınırlı bir süre tasarlanmıştır. İşgücü piyasası koşulları nedeniyle ihtiyaç duyan hedef kitleye, doğrudan veya dolaylı olarak mali veya diğer türde yardımlar sağlayabilirler (Ronkowski, 2013).

Devlet, mikro politikalar bağlamında aktif ve pasif istihdam politikaları uygulamaktadır. Aktif istihdam politikaları çerçevesinde iş arayanlar ve işverenler eşleştirilmektedir. Bu

kapsamda gençlere, kadınlara ve engellilere yönelik mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri ile kamuda istihdam ve eğitim teşviklerinin gerçekleştirilmesi uygulanmaktadır.

3.2.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizlere iş bulup, işsizlik oranını düşürmeye çalışmak yerine, işsizlik sorununun olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya yönelik tedbirlerdir (Basbuğa vd. 2022).

Pasif istihdam politikaları, SGK'ya kayıtlı ve adına prim ödenen çalışanlara işsiz kaldıkları aylarda ödenir. Pasif istihdam politikası, işgücü piyasasında etkili olmaktan çok, işçilerin yaşam standartlarını korumaya yönelik ekonomik önlemleri içermektedir (Güney, 2009). Ülkemizde pasif istihdam politikaları uygulamaları erken emeklilik, çalışma saatlerinin azaltılması, iş bölümü, ücret garanti fonu, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve kısa çalışma ödeneği şeklinde sağlanır (Sohlman and Turnham, 1994; Güney, 2009).

Ayrıca pasif istihdam politikaları çalışanların ekonomik standartlarının ve refah düzeylerinin aşırı derecede düşmesini önlemek amacıyla uygulanan politikalar (Yavuz, 2017). Ancak, işsizlik yardımlarının yararları ve riskleri, özellikle 1980'lerden itibaren değişen işgücü piyasası politikası paradigması nedeniyle literatürde uzun süredir tartışılmaktadır. Sadece gelirin yeniden dağıtım aracı olarak değil, aynı zamanda bir risk kaynağı olarak da görülmektedir (Tatar, 2019).

Türkiye, işsizlik sigortası programı geç oluşturulmuş ve ilk yardımlar ancak 2002'de ödenmiştir. Kısa ömrüne rağmen, iş kaybı durumunda çalışanları korumaya yönelik temel kanunlar değişmese de programları geliştirmek için birbirini izleyen reformlar yapılmıştır. Yapılan yeni reformların mantığı, pasif işgücü piyasası politikalarından aktif işgücü piyasası politikalarına ve istihdam yaratmaya yönelik değişmiştir (Öktem, 2022).

Sistemin beklenen olumlu etkisiyle ilgili olarak, işçinin daha uygun bir iş arama süresinin maliyetinin azalmasından söz edilebilir. Özellikle evin geçimini sağlayan erkeklerin yönlendirdiği işgücü piyasalarında, ailenin yaşam standardı istikrara kavuşacaktır. (Tatar, 2019).

3.2.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif işgücü piyasası reformları, çağdaş işgücü piyasası yönetiminin temel bileşenleri olarak kabul edilir. Bu reformlar, işsizlik sorununu azaltma ve sağlıklı bir işgücü piyasası oluşturma hedefi taşır. İş danışmanlığı gibi hizmetler, bireyleri iş arama ve bulma süreçlerinde yönlendirme, destekleme, beceri geliştirme ve istihdamı artırma amacı güder. Aktif istihdam politikaları, işgücü hareketliliğini artırma, istihdam edilebilirlik düzeyini yükseltme, işsizlikle mücadele ve istihdam yaratma tedbirlerini içerir. Temel hedefleri arasında işsizlik süresini kısaltarak bireylerin daha hızlı iş bulmalarını sağlamak ve işgücü piyasasında denge oluşturmak yer alır (Tatar, 2019; Brown, Merkl ve Snower, 2011).

Ayrıca, bu politika yaklaşımları, işsizlerin iş bulma süreçlerini hızlandırmayı amaçlar. İş danışmanlığı, işgücü piyasasının daha etkili çalışmasına katkıda bulunur. Aktif istihdam politikaları, özellikle ekonomik iyileşme dönemlerinde, işgücü piyasasını güçlendirmek ve işsizlik sorunlarına çözüm getirmek için önemlidir. Aynı zamanda gelişmekte olan ve ekonomik olarak kırılgan ülkelerde, işsizlik sorunlarının üstesinden gelmede etkili bir araç olarak kullanılabilir, bu sayede ekonomik büyümeyi teşvik edebilir ve sosyal istikrarı artırabilir (Kuddo, 2009; Basbuğa vd. 2022; Brown and Koettl, 2015). Bu politika yaklaşımları, hem işsizlikle mücadelede etkili bir strateji sunar hem de işgücü piyasasının genel performansını artırmayı amaçlar.

Çalışmalar, istihdam teşviklerinin uzun vadeli etkisinin daha önemli olduğunu ve işsizlikten istihdama geçişte etkisinin olduğunu göstermiştir (Brown, Merkl ve Snower, 2011). Belirli gruplarda ücret teşviklerinin kullanım oranı hedeflenenden düşük olduğunda, ekonomik açıdan aktif işgücü istihdam politikaları, özellikle dezavantajlı genç ve yetişkinler üzerinde etkili olabilir. Bu gruplar, işgücü piyasasında iş bulmakta zorlanabilirler ve bu nedenle istihdam politikaları onlar için önemli bir destek sağlayabilir. Bu nedenle, aktif işgücü istihdam politikaları, ücret teşvikleri, eğitim ve iş arama yardımı, iş geliştirme çalışmaları ile birlikte, dezavantajlı grupların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmek ve iş bulma şanslarını artırmak için etkili bir araçtır (Katz, 1996).

Aktif işgücü piyasası politikaları, özellikle ekonomik daralma dönemlerinde işverenlerin işçi istihdamını korumasına veya artırmasına yardımcı olan önemli bir araçtır. Bu tür politikalar, işverenlere teşvikler sunarak işçi maliyetlerini azaltmalarına veya yeni işler yaratmalarına

destek olabilir, örneğin sigorta primi indirimleri, teşvikler, vergi muafiyetleri veya vergi kredileri gibi teşvikler söylenebilir. Bu politikalar, kriz dönemlerinde işverenlerin finansal zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olurken işçi istihdamını da korumalarına olanak tanır. Ayrıca, işverenlerin kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarını engelleyerek, işçilerin işsiz kalmasını önler ve ekonomik toparlanmayı hızlandırabilir. Ancak, bu politikaların etkili olabilmesi için doğru bir şekilde tasarlanmış ve hedeflenmiş olmaları gerekmektedir (Basbuğa vd. 2022).

Gelişmekte olan ülkeler, özellikle Türkiye gibi, ekonomik krizler ve işsizlik sorunları gelişmiş ülkelere göre daha fazla yaşamaktadır. Bu tür ülkelerdeki ekonomik krizler, işsizliğin artmasına neden olur ve işsizlik oranlarındaki artış, aktif işgücü politikalarının uygulanmasını gereksinim haline getirir. Ekonomik sorunların temel nedenleri arasında hızlı nüfus artışı, iç ve dış göç, teknolojik gelişmeler, yetersiz gelir düzeyi, bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, yatırım politikalarındaki olumsuzluklar ve eğitim politikalarındaki sorunlar yer alabilir. Bu farklı konular, istihdam ve işsizlik sorunlarının karmaşıklığını ve önemini belirler (Gediz ve Yalçınkaya, 2000). Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerde aktif işgücü politikalarının doğru bir şekilde tasarlanması ve uygulanması, ekonomik krizlerle mücadelede ve işsizlik sorunlarının üstesinden gelmede kritik bir rol oynar. Aktif istihdam politikaları altı kategoriye ayrılabilir (Kluve, 2006).

- ✓ İşbaşı Eğitimi, İşgücü Piyasası Eğitimi ve İş Deneyimi: Bu kategori, iş arayanların beceri ve yetkinliklerini artırmayı ve iş arayanların yeni işlere uyum sağlamalarına yardımcı olmayı amaçlar. Bu kapsamda, iş arayanlara verilen eğitimler, işbaşı eğitim programları, stajlar, çıraklık programları, mentorluk programları ve benzeri faaliyetler yer alabilir.
- ✓ Özel Sektör Teşvik Programları: Bu kategori, işverenlerin yeni çalışanlar işe almalarını ve var olan çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerini teşvik etmeyi amaçlar. Bu teşvikler, ücret desteği, vergi indirimleri, sigorta prim desteği ve benzeri faaliyetleri içerebilir.
- ✓ Kamu Sektöründe Doğrudan İstihdam Programları: Bu kategori, kamu sektöründe yeni işler yaratmayı veya kamu hizmetlerinin sunumunu artırmayı amaçlar. Bu tür programlar, kamu yararına çalışanların istihdam edilmesini, kamu hizmetleri için yeni işler yaratılmasını ve benzeri faaliyetleri içerebilir.

- ✓ Hizmetler ve Yaptırımlar: Bu kategori, iş arama etkinliğini artırmaya yönelik tüm önlemleri kapsar. İş arayanlara meslek danışmanlığı, iş arama desteği, iş fırsatları hakkında bilgilendirme, iş arama becerileri konusunda eğitim gibi hizmetler sunulabilir. Ayrıca, işsizlik ödeneği gibi yaptırımlar da bu kategoriye dâhil edilebilir.
- ✓ Aktif İşgücü İstihdam Programlarının Hedef Gruplarıyla İlgili Programlar: Bu kategori, dezavantajlı ve işsiz gençler için özel programlar ve destekler içerir. Bu tür programlar, eğitim ve öğretim hizmetleri, iş arama desteği, ücret teşvikleri, işletme geliştirme destekleri gibi hizmetleri içerebilir.
- ✓ Engelli Bireyler için Programlar: Bu kategori, engelli bireylerin istihdam edilmelerini teşvik etmeyi amaçlar. Bu tür programlar, mesleki rehabilitasyon, fiziksel rehabilitasyon, korumalı atölyeler ve ücret teşvikleri gibi faaliyetleri içerebilir.

Bu kategorideki en belirgin önlem ücret teşvikleridir. İşverenlere sağlanan teşvikler, genellikle işverenlerin işe alım yapmalarını veya işlerini korumalarını teşvik etmek amacıyla verilir. Bu teşvikler, işverenlerin ücretleri ödemesine yardımcı olabilir veya işverenlerin işe alım maliyetlerini azaltabilir. Böylece işverenler, yeni işçileri işe almaları veya mevcut işçileri işyerinde tutmaları konusunda daha fazla teşvik edilirler. Bu tür teşvikler, özellikle ekonomik daralma dönemlerinde işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde etkili olabilir ve istihdamı artırmak için kullanılan bir politika aracıdır (Kluve, 2006).

Eğitim programları

Aktif iş gücü eğitim programları, iş arayanların iş piyasasına uygun becerilerini artırmayı ve işgücü piyasasına daha kolay bir şekilde entegre olmalarını sağlamayı amaçlayan önlemlerdir. Bu programlar, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitimleri, stajlar, uygulamalı eğitimler ve benzeri faaliyetlerden oluşabilir. İş arayanların sektörlerinde veya mesleklerinde ihtiyaç duyulan becerileri edinmelerine yardımcı olmak ve iş piyasasında aranan niteliklere uygun hale gelmelerine destek sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Bu anlamda eğitim programları, Aktif İşgücü Piyasası Politikasının “klasik” ölçüsünü oluşturmaktadır (Kluve, 2006).

Aktif iş gücü eğitim programları, iş arayanların becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmanın yanı sıra işverenlerin de ihtiyaçlarına yönelik olarak tasarlanabilir. Örneğin, belirli

bir sektördeki işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikleri göz önünde bulundurarak, iş arayanlara bu nitelikleri edinmeleri için gerekli eğitimleri sunabilirler. Bu sayede işverenler, nitelikli işgücüne daha kolay bir şekilde ulaşabilirken iş arayanlar da işgücü piyasasındaki rekabetçi pozisyonlarını artırabilirler.

Özel sektör teşvik programları

Özel sektör istihdamına ilişkin işveren ve/veya işçi davranışını değiştirmeye yönelik teşvikler ve tedbirleri içermektedir. Özel sektör teşvik programları, özel sektörde işverenlerin, çalışanların veya iş arayanların mesleki becerilerini artırmayı amaçlayan tedbirlerdir. Bu programlar, işgücü piyasasındaki arz ve talebi eşleştirmeyi ve istihdamı artırmayı hedefler. Bu kategorideki en belirgin önlem ücret teşvikleridir. Teşviklerin amacı, işverenleri yeni işçiler almaya veya aksi halde bozulacak olan işleri sürdürmeye teşvik etmektir (Kluve, 2006).

Örnek olarak, özel sektör işverenleri tarafından sunulan mesleki eğitim ve sertifikasyon programları, işverenlerin işgücüne yönelik talebini artırmak için teşvik edilebilir. Ayrıca, özel sektör işverenlerine işe alım sürecinde destek veren ve iş arayanlara özel sektördeki iş fırsatları hakkında bilgi sağlayan programlar da özel sektör teşvik programlarına örnek olarak verilebilir.

Doğrudan istihdam programları

Özel sektördeki teşviklerin aksine, üçüncü program türü olan kamu sektöründeki doğrudan istihdam programları, kamu sektörü tarafından yürütülen ve işsizlere doğrudan iş imkânı sağlamayı amaçlayan programlardır. Bu programlar, işsizliği azaltmak ve sosyal yardımların gereksiz yere kullanılmasını engellemek için uygulanır (Kluve, 2006).

Örnek olarak, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde kullanılabilecek işlerde istihdam sağlayan programlar veya kamu yararına çalışma projeleri verilebilir. Bu programlar genellikle sosyal yardım alan bireyleri hedef alır ve kamu sektöründe kısa dönemli iş imkânları sunarak iş arama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Doğrudan istihdam programları, özellikle ekonomik krizler veya işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde yaygın olarak

kullanılan bir politika aracıdır. Bununla birlikte, yaratılan işler genellikle ek olarak üretilen ve normal işgücü piyasasına yakın olmayan işlerdir

İş Arama Yardımı ve Yaptırımlar

İş arama yardımı ve yaptırım türü programlar, iş arama verimliliğini artırmayı amaçlayan tüm önlemleri kapsar. Bu programlara, iş arama kursları, iş kulüpleri, mesleki rehberlik, danışmanlık ve yaptırım sağlayan (işsizlik yardımının kesilmesi) programlar örnek verilebilir (Kluve, 2006).

Genel olarak, eğitim programları, ücret teşvikleri ve doğrudan iş yaratma, genellikle "havuç" olarak adlandırılan arzu edilen davranışı teşvik eden unsurlar içerir. Tersine, tehdit uygulayan ve istenmeyen davranışlara yaptırım uygulayan fayda yaptırımlarına genellikle "sopa" denir (Kluve ve Schmidt, 2002).

Birçok üye devlette kamu ve özel hizmetler bulunmasına rağmen, kamu hizmetleri açıkça üstündür. Kamu istihdam hizmetleri (KİH) genellikle dezavantajlı ve uzun süreli işsizleri hedeflerken, özel hizmetler daha ayrıcalıklı çalışanlara ve beyaz yakalı işçilere odaklanır. Bu programlar genellikle en ucuz olanlardır. İşsiz bir kişinin izlenen iş arama davranışı yeterli değilse veya kabul edilebilir bir iş teklifini reddederse, bazı ülkelerde yardım yaptırımları (örneğin işsizlik yardımlarının azaltılması) uygulanır (Kluve, 2006).

İşsizliğin önlenmesine yönelik yukarıda sayılan politikalardan aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında ülkemizdeki en önemli kurum İŞKUR'dur.

3.3. İŞKUR'un Engelli İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

Aktif işgücü programları işgücü piyasasına doğrudan müdahale ederek istihdam koşullarını etkilemeyi hedefleyen önemli faaliyetlerdir. Bu programlar arasında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlar yer almaktadır (İŞKUR, 2021b).

Mesleki eğitim kursları, işgücünün mesleki becerilerini geliştirmeyi amaçlayan programlardır. Bu kurslar, işgücünün ihtiyaç duyulan niteliklere sahip olmasını sağlayarak, işverenlerin nitelikli çalışanlara erişimini kolaylaştırır. İşbaşı eğitim programları ise, özellikle gençler ve dezavantajlı gruplar için mesleki deneyim kazanmalarına yardımcı olan

programlardır. Bu programlar, işgücü piyasasında iş deneyimine sahip olmadan iş bulma zorluğu yaşayan kişiler için önemli bir destek sağlar. Toplum yararına programlar ise, işsizlikle mücadele eden kişilerin topluma faydalı projelerde çalışarak iş deneyimi kazanmalarını sağlar (İŞKUR, 2021b).

Ayrıca aktif işgücü programları, özel politika gerektiren grupların istihdamını desteklemek amacıyla da kullanılır. Örneğin, engellilerin istihdam edilmesini desteklemek için engelli bireyler için özel programlar geliştirilir. Bunun yanı sıra, kendi işini kurmak isteyenlerin desteklenmesi amacıyla da aktif işgücü programları uygulanır. Bu programlar, iş kurma konusunda danışmanlık ve finansal destek sağlayarak girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasına katkıda bulunur. Toplum yararına yönelik programlarla işgücü piyasasına girmekte zorlanan gruplara geçici gelir desteği sağlanmakta, kamu yararı yüksek alanlarda yapılacak çalışmalar ile çalışma alışkanlığı ve disiplini kazandırılmaktadır. Aktif işgücü programları, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarınca alınan kararlarla uygulanmakta olup, bu faaliyetler Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün koordinasyonunda hazırlanmakta ve kurul toplantılarında değerlendirilerek uygulamaya alınmaktadır.

İŞKUR'un görevleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (İŞKUR, 2021b):

- ✓ “Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- ✓ Yerel ve ulusal bazda işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak,
- ✓ İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nu oluşturmak ve bu Kurulun çalışmalarını koordine etmek,
- ✓ İşgücü arzını belirlemek için işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak ve yaptırmak ve talep etmek.
- ✓ İş ve meslek analizleri yapmak ve yaptırmak, iş ve kariyer danışmanlığı hizmeti vermek,
- ✓ İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için işgücü eğitimi,
- ✓ Mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak,
- ✓ İstihdamda işgücüne yönelik eğitim seminerleri düzenlemek.
- ✓ İşe alım ve iş aramanın organize edilmesi konusunda çalışmalar yapmak,

- ✓ İşgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesine aracılık etmek,
- ✓ Çeşitli işler için uygun iş gücü bulmak ve yurt dışı hizmet sözleşmeleri yapmak,
- ✓ İstihdam güclüğü çeken ve işyerlerinin kanunen çalıştırmakla yükümlü olduğu işgücünün istihdamına katkıda bulunmak,
- ✓ Özel istihdam büroları ile ilgili olarak Kuruma verilen görevleri yerine getirmek,
- ✓ İşçilerin işverenler tarafından yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştırılmalarını sağlamak,
- ✓ Tarım işlerinde çalıştırma ve çalıştırılma için aracının izin ve görevden alınmasına ilişkin işlemleri yürütmek.
- ✓ Gerektiğinde Kurumun faaliyet konusu ile ilgili ihalelere katılarak yurt içi veya yurt dışı kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
- ✓ Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin aldığı kararları izlemek,
- ✓ Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

3.3.1. Aktif İşgücü Programları Kapsamında İŞKUR'un Temel Faaliyetleri

- ✓ Mesleki Eğitim Kursları
- ✓ İşbaşı Eğitim Programları
- ✓ Topluluk Yararı için Programlar

Bunlara ek olarak İŞKUR;

- ✓ İşçilerin mesleki eğitimi
- ✓ Sosyal Hizmet Programı
- ✓ Spesifik Politikalar ve Uygulamalar
- ✓ Korumalı İş Yerleri Projesi
- ✓ Özürlüler ve Eski Hükümlüler için kendi işlerini kurma desteği
- ✓ Engellilere iş sağlayacak projelerde kullanılacak teknolojilerine destek
- ✓ Engellilerin istihdamına, işe ve işyerine uyumlarının sağlanmasına yönelik projeler
- ✓ Engellilerin istihdam edilebilirliğini artırma amaçlı mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerini yürütmektir.

3.3.2. İŞKUR ve İstihdam Politikalarının Uygulanması

İşsizliğin önlenmesine yönelik yukarıda sayılan politikalardan aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında ülkemizdeki en önemli kurum İŞKUR'dur.

Türkiye ve Avrupa Komisyonu, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu bir istihdam politikası oluşturmak amacıyla bir İstihdam Politikası incelemesi yürütmektedir. AB ile Türkiye arasında OEP (İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirmesi) süreci Şubat 2004'te başlatılmıştır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye'de istihdam politikasının geliştirilmesi ve uygulanmasına katkıda bulunmaktan sorumlu ana kurumdur. Ülke çapında örgütlenmiş ve taşra teşkilatları aracılığıyla hizmet vermektedir. Aktif işgücü piyasası tedbirleri ile ilgili olarak, İŞKUR, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için çeşitli projeler yürütmektedir. Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi (2003-2006) kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların temel hedefi, işgücü piyasasındaki verimliliği ve istihdamı artırmaktır. Bu amaç doğrultusunda 20 il ofis binası modernize edilerek İŞKUR hizmetlerinin daha etkin ve verimli hale getirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca 8 ilde pilot ofis projeleri gerçekleştirilmiştir. Bu projelerle İŞKUR'un hizmetlerinin daha iyi bir şekilde sunulabilmesi için yeni yöntemler, teknolojiler ve uygulamalar geliştirilmiştir. Projenin bir diğer önemli bileşeni ise personel eğitimi olmuştur. Proje kapsamında 1351 personele eğitim verilmiştir. Bu eğitimlerle personelin işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip edebilecekleri, yeni teknolojileri kullanabilecekleri ve hizmet kalitesini artıracabilecekleri amaçlanmıştır.

Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi'nin sonuçlarından biri, İŞKUR'un hizmetlerinin daha etkin ve verimli hale getirilmesi olmuştur. Ayrıca, personelin eğitimi sayesinde işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip edebilecekleri ve hizmet kalitesini artıracabilecekleri bir yapı oluşturulmuştur. Bu sayede işsizlikle mücadelede daha etkili bir rol oynayacak olan İŞKUR, işgücü piyasasındaki verimliliği artırmaya da katkı sağlamıştır. İŞKUR, ayrıca özel istihdam bürolarının kuruluş ve işleyişine ilişkin düzenlemelerin yapılmasından da sorumludur. İŞKUR'un aktif işgücü programlarına ilişkin hizmetleri şunlardır:

- ✓ Kurumda kayıtlı işsiz ve iş arayanların işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla mesleki eğitim, gelişim ve değişim eğitim hizmetleri, girişimcilik ve işbaşı eğitim programları düzenlemek.

- ✓ Aktif işgücü hizmetleri kapsamında özel politika gerektiren gruplara yönelik kurs ve programlar düzenlemek.
- ✓ Engelli ve eski hükümlülerin mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdamına yönelik projelere, işverenlerden mahsup edilen ve engellilerin istihdam edilmemesi nedeniyle kuruma devredilen idari para cezaları fonu ile kendi işlerinin kurulmasına yönelik kaynak tahsisi ile ilgili sekreterlik çalışmaları yapma.
- ✓ Aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programların etki değerlendirmesini yapmak/yaptırmak.
- ✓ Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlara yönelik projeler geliştirmek, yürütmek ve izlemek.

3.3.3. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, iş arayanların meslek seçimi, işe uygunluk değerlendirmesi, iş başvurusu hazırlığı, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesi teknikleri gibi konularda destek alabildiği bir hizmettir. İş ve meslek danışmanları, iş arayanların iş bulmalarını kolaylaştırmak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak için gereksinim duyabilecekleri eğitim, rehberlik, danışmanlık, bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri sunarlar (İŞKUR, 2021).

- ✓ Kuruma kayıtlı iş arayanlarla bireysel/grup iş ve kariyer danışmanlığı görüşmelerinin yapılması, danışan hakkında toplanan bilgilerin değerlendirilmesinin sağlanması, danışanın uygun kurs/iş/eğitim ile eşleştirilerek takibinin yapılması.
- ✓ İş arayanlara iş arama becerileri eğitimi ve/veya iş arama becerileri eğitimi sağlamak.
- ✓ İş yeri ziyaretleri ile işverenin personel ihtiyacının kısa, orta ve uzun vadede belirlenmesini, işyerlerinin kuruma kayıt altına alınmasını, şirketin işe alım yöntemlerinin belirlenmesini, personel sön seçiminin yapılmasını sağlayarak işveren danışmanlığı hizmeti verilmesini sağlamak.
- ✓ İş arayanlara kurum hizmetleri tanıtmak.
- ✓ Meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatı ile ilgili basılı, görsel ve işitsel bilgi kaynakları hazırlamak, hazırlamak; ihtiyaç sahiplerine ulaştırmak.
- ✓ Eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik mesleki danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak.

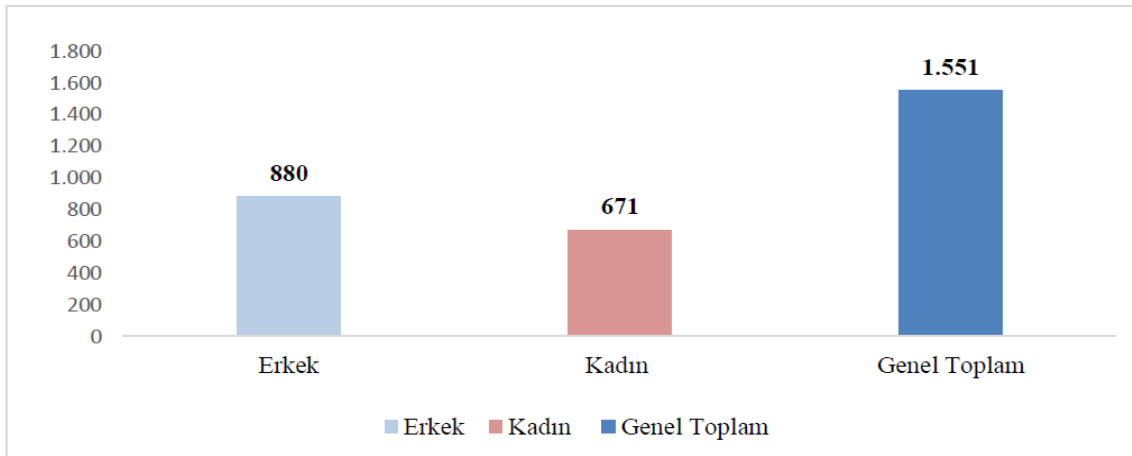
- ✓ Danışmanlık hizmetlerini hedef kitleye tanıtmak ve iş birliği faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamak.
- ✓ İş ve mesleklerin analizlerini yapmak/yaptırmak, standart tanımları ve görevleri oluşturmak, Uluslararası Mesleki Sınıflandırma Sistemine göre sınıflandırmak ve kodlamak; Türk Meslekler Sözlüğü'ne iş ve mesleklerin eklenmesi, sözlüğün yayınlanması ve güncel tutulmasını sağlamak.
- ✓ Kurum tarafından yürütülen Avrupa Rehberlik Merkezi faaliyetlerinin hayat boyu öğrenme ve rehberlik anlayışı çerçevesinde yürütülmesini sağlamak.

3.3.4. İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları; işverenlerin personel ihtiyacının hızlı ve etkin bir şekilde karşılanması, talep edilen mesleklerde nitelikli işgücünün artırılması ve mesleki becerilerini geliştirmek isteyenlerin istihdam edilebilirliğini sağlamak amacıyla meslek dışı kişilere istihdam sağlamayı hedeflemiştir. Mesleki eğitim kursları, çoğu işverenin herhangi bir maliyeti üstlenmesine gerek kalmadan, istihdam garantili olarak düzenlenmektedir (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b).

Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlerin ulaşım ve beslenme gibi temel ihtiyaçları, genel sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri ile kursiyerleri yetiştiren eğiticilerin giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Şekil 3.1’de Mesleki Eğitim Kurslarına katılan engelli sayısı verilmiştir.



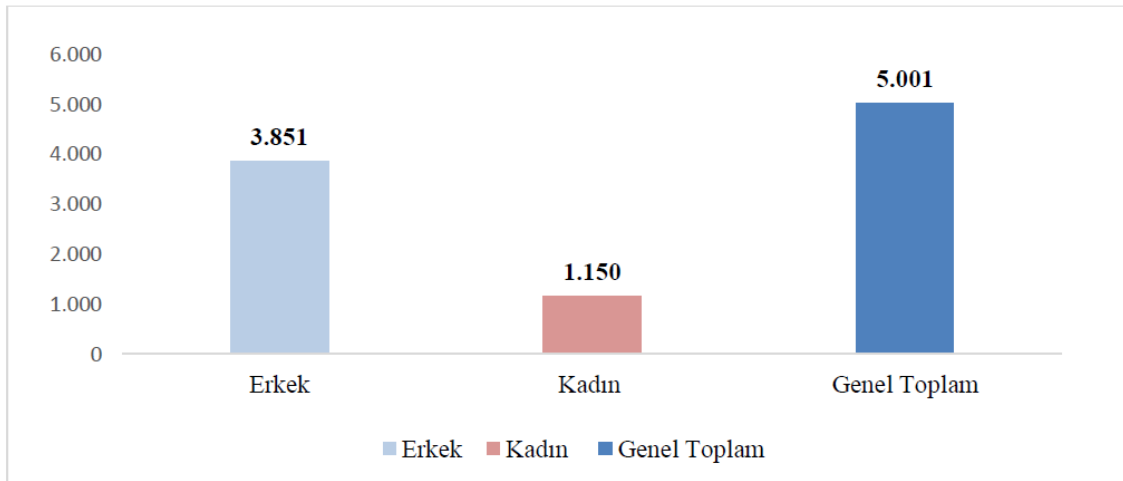
Şekil 3.1. Mesleki eğitim kurslarına katılan engelli sayısı

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına 2021 yılında toplam 101 bin 501 kişi katıldı. Faydalanıcılar hakkında; yüzde 72'si kadın, yüzde 39'u 15-24 yaş grubundaki gençler, 2021 yılında mesleki eğitim kurslarından yararlananların yüzde 54'ü ilkokul ve altı, yüzde 29'u ortaokul ve yüzde 17'si önlisans ve yükseköğretim mezunudur (İŞKUR, 2021b).

3.3.5. İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR'da düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları, yararlanıcılar ve kayıtlı işsizler tarafından kazanılan teorik bilgileri pratiğe dönüştürerek mesleki deneyim kazanmaları için gerçek bir çalışma ortamı sunar. Kurslar, işsizlerin ve işverenlerin işe alacakları kişiyi eğitmeleri ve kişiyi işin başında tanımaları amacıyla düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlerin ulaşım ve beslenme gibi temel ihtiyaçları, genel sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri ile kursiyerleri yetiştiren eğiticilerin giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b).

İşbaşı Eğitim Programı en az 2 çalışanı olan işyerlerinde, haftada 6 gün, minimum 5, maksimum 8 saat ve 45 saati geçmemek üzere düzenlenir. Şekil 3.2'de İşbaşı eğitim programına katılan engelli sayısı verilmiştir.



Şekil 3.2. İşbaşı eğitim programlarına katılan engelli sayısı

İŞKUR'da düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarında 2021 yılında işbaşı eğitim programlarından toplam 360 bin 170 kişi faydalandı. Katılımcıların yaklaşık yüzde 51'ini kadınlar oluştururken, yüzde 51'ini 15-24 yaş grubundaki gençler oluşturuyor. 2021 yılında

işbaşı eğitim programına katılanların yüzde 36'sı ilkokul ve altı mezunu, bunların yüzde 36'sı ortaokul mezunu, yüzde 27'si ise ön lisans ve yükseköğretim mezunudur (İŞKUR, 2021b).

3.3.6. İŞKUR'un Toplum Yararı Programları

İŞKUR'un Toplum Yararı Programları, işsizlikle mücadele etmek amacıyla, özellikle dezavantajlı gruplara iş imkânı sağlamak ve topluma yararlı hizmetlerin üretilmesini desteklemek için uyguladığı programlardır. Bu programlar kapsamında kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör işletmeleri gibi kurumlar, belirli bir süre için işsizlere istihdam imkânı sunarlar. Toplum yararı programları çerçevesinde yürütülen hizmetler, genellikle temizlik, bakım, onarım, düzenleme, çevre temizliği gibi işlerdir. Bu hizmetlerin yanı sıra, sağlık, eğitim, kültür, spor, sosyal yardım gibi alanlarda da toplum yararına faaliyetler yürütülebilir. Bu programlar sayesinde hem toplum yararına hizmetler üretilir hem de işsizlerin istihdamı sağlanır. Ayrıca, programlara katılan işsizlerin mesleki becerileri de geliştirilir ve iş hayatına daha hazırlıklı hale gelirler (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b). Kadınlar, 35 yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler ve engelli sayılmadan terörle mücadelede yaralananlar Toplum Yararına Programların öncelikli hedef kitlesini oluşturmaktadır.

2021 yılında TYP kapsamında uygulanan programlardan toplam 72 bin 132 kişi faydalandı. Yararlanıcıların 19.731'i erkek, 52.401'i kadındır (İŞKUR, 2021b).

3.3.7. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamında İŞKUR'un Rolü

Özel politika gerektiren gruplar, dezavantajlı gruplar olarak adlandırılır ve işgücü piyasasında diğer gruplara göre dezavantajlı durumda olan kişilerdir. Bu gruplar arasında gençler, engelliler, kadınlar, işsizler, uzun süreli işsizler, düşük gelirli ailelerin bireyleri, göçmenler, yerli halklar, düşük eğitilmiş bireyler, cezaevinden çıkanlar, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplar yer almaktadır. Bu gruplar, işgücü piyasasına erişimde engellerle karşılaşabilmekte ve bu nedenle özel politika ve programlarla desteklenmeleri gerekmektedir. İŞKUR, bu dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımını desteklemek amacıyla özel programlar ve hizmetler sunmaktadır (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b).

Bu bölümde İŞKUR'un engellilere yönelik faaliyetleri, iş arayan engellilerin kayıt altına alınmasından istihdamlarına kadar uzanan süreçte verilen eğitim ve hizmetler, işe yerleştirme ve aktif işgücü programları ve örnek uygulamalar ile İŞKUR'un hem Türkiye'de hem de Türk Traktör A.Ş' deki görünümü üzerinden Ankara'da engelli istihdam politikaları incelenecektir.

3.3.8. İŞKUR'un Engellilerin İstihdamına Yönelik Görev ve Faaliyetleri

İŞKUR, yönetim anlayışı açısından Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurullarından oluşur. Kararların alındığı ve politikaların belirlendiği bu kurul ve organlar kamu-özel sektör, meslek odaları, engelli temsilcileri, ticaret sendikalar ve diğer kesimlerden oluşur. Bu sektörlerin tamamı karar alma konusunda aktiftir. Genel Kurul'da; İl İstihdam ve Mesleki Eğitimde Türkiye Özürlüler Konfederasyonu'ndan her engel grubunu temsilen birer üye bulunur. Kurum hem iş ve meslek danışmanlığı hem de aktif işgücü hizmetleri kapsamında engellilere yönelik pek çok hizmet sunmaktadır. İŞKUR'un engellilere yönelik faaliyetleri olduğu gibi diğer faaliyetlerinden de engelliler faydalanabilmektedir (İŞKUR, 2021b).

Engelli kişilerin düşük istihdam oranlarını düzeltmeye yönelik hükümet politikalarının önemi önemli ölçüde artmaktadır. Bu nedenle Türkiye'deki aktif işgücü politikası uygulamalarında ana aktör olan Türkiye İş Kurumu'nun önemi de artmaktadır. Kurum, sunduğu danışmanlık hizmetleri ile işçi ve işverenleri buluşturarak istihdam yaratmaktadır. İstihdam yaratma açısından yıllar içinde artan bir başarı göstermiştir. Örneğin 2009-2013 yılları arasında kurum bünyesinde istihdam edilen toplam kişi sayısı beş kat artarak 118 binden 672 bine çıktı. Kotaya dâhil olanlar arasında engelli istihdamının payı yüzde 5'tir ki bu oldukça yüksektir (Çelik, 2013).

Türkiye'de 2020 yılı sonunda İŞKUR'a kayıtlı 56.307 engelli iş arayan bulunmaktadır. Çizelge 3.1'de 2023 Yılı İŞKUR'a kayıtlı engelli işsiz sayısı verilmiştir. Kayıtlı engellilerin en fazla sırasıyla zihinsel davranış bozuklukları, kas iskelet sistemi, görme sistemi, kulak burun boğaz sistemi bozukluklarına sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.1. 2023 Yılı İŞKUR'a kayıtlı engelli işsiz sayısı

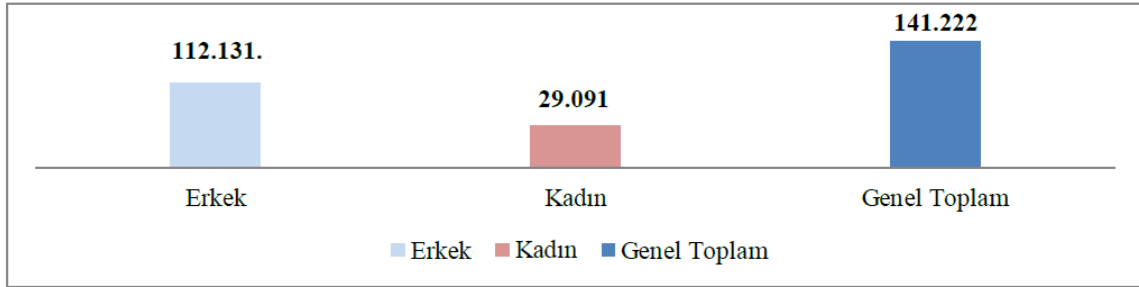
Engellilik türleri	İşe yerleştirme	Kayıtlı işsiz	Toplam
Batını ilgilendiren hastalıklar	0	0	0
Çoklu engel	19	0	19
Deri	2	2	4
Endokrin sistemi	18	3	21
Fizik tedavi	9	0	9
Görme sistemi	47	10	57
Hematopoetik sistem	4	1	5
İç hastalıkları grubundaki engelliler	25	6	31
Kadın hastalıkları ve doğum	0	1	1
Kardiyovasküler sistem	20	1	21
Kas iskelet sistemi	48	8	56
Kulak burun boğaz sistemi	43	28	71
Nefroloji	2	0	2
Onkolojik hastalıklar	7	2	9
Otizm spektrum bozukluğu	0	0	0
Ruh hastalıkları grubundaki engelliler	39	3	42
Sindirim sistemi	11	4	15
Sınır sistemi	27	9	36
Solunum sistemi	11	0	11
Ürogenital sistem	7	2	9
Yanıklar	2	1	3
Zihinsel ruhsal davranışsal bozukluklar	75	13	88
Diğer hastalıklar grubundaki engelliler	35	10	45
Toplam/total	27.501	7.121	34.622

Kaynak: 2023 İŞKUR verileri

2023 yılına ilişkin İŞKUR'a kayıtlı engelli işsiz sayılarına bakıldığında, işitme engellilerin sayısı, kulak burun boğaz türünde yer aldığı, bu türde kayıtlı işsiz sayısı 28, işe yerleşen engelli sayısı ise 43 olarak görülmektedir. Bu istatistik kısmı sadece kayıtlı olan verileri içermekte olup kayıtlı olmayan verileri kapsamamaktadır. 2023 yılında İşkur'a kayıtlı toplam 7121 engelli işsiz görülmektedir.

Engelli iş arayanlar, kayıtlarını istedikleri zaman normal iş arayan statüsüne değiştirebilirler. Geçici özürlü olan ve özür raporu süresi dolanların kayıtları sistem üzerinden otomatik olarak normal kayıtlara döndürülür. Öte yandan İşkur tarafından görüşme yapılan engelliler ile işe yerleştirilen engellilere ilişkin veriler şekil halinde aşağıda sunulmuştur.

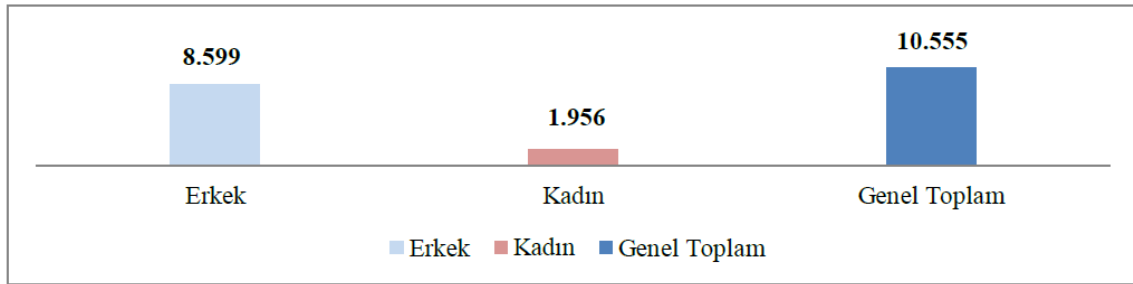
Şekil 3.3’de bireysel görüşme yapılan engelli sayısı verilmiştir.



Şekil 3.3. Bireysel görüşme yapılan engelli sayısı

2021 yılında 141.222 engelli birey ile 250.823 bireysel görüşme yapılmıştır. Bireysel olarak görüşülen engellilerin 112 bin 131'i erkek, 29 bin 91'i kadındır.

Şekil 3.4’de Engelli işe yerleştirme sayısı verilmiştir.



Şekil 3.4. Engelli işe yerleştirme sayısı

2021 yılında 10 bin 555 engelli vatandaşımız İŞKUR'un engellilere yönelik faaliyetleri ile işe yerleştirilmiştir. Bu kapsamda istihdam edilenlerin 1.956'sı kadın, 8.599'u erkektir.

3.3.9. İŞKUR'un Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Bu uygulamalardan biri olan İş Kulüpleri, İŞKUR tarafından iş arayanların işgücü piyasasına uyumunu sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla oluşturulan bir programdır. İş kulüpleri, iş arayanların işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak, mesleki eğitimler almalarına ve işverenlerle doğrudan iletişim kurmalarına imkân vermektedir (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b). 2017 yılı başında uygulamaya alınan Meslek Kulüpleri, 2021 yılı itibarıyla 81 ilde ve 91 birimde faaliyet göstermektedir.

İş Kulüpleri'nde iş arayanlar, işverenlerle iş görüşmesi yapma, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri gibi konularda eğitimler almaktadır. Ayrıca, mesleklerine yönelik bilgi ve becerilerini geliştirecekleri mesleki eğitimler de İş Kulüpleri tarafından sunulmaktadır. İş Kulüpleri, iş arayanların işverenlerle iletişim kurmalarını kolaylaştırmak amacıyla işverenlerle etkinlikler ve işe alım günleri düzenlemekte ve iş arayanları işverenlerle bir araya getirmektedir. (Gündüz ve Buğdaycı 2021; İŞKUR, 2021b).

İŞKUR'un engellilere yönelik iş, meslek danışmanlığı, iş koçluğu ve iş kulüpleri gibi faaliyetleri vardır. Aşağıda bu faaliyetler açıklanacaktır (İŞKUR, 2021b). Uygulamalarda kadınlara, 35 yaş üstü bireylere, engellilere, eski hükümlülere ve terörle mücadelede sonra engelli olanlara öncelik verilmektedir.

Mesleki eğitim kursları

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), ülke genelindeki ofisleri aracılığıyla işsiz olarak kayıt yaptıran bireylere iş bulma ve danışmanlık alanlarında hizmet vermektedir. İŞKUR'un temel odak noktası, yalnızca dezavantajlı gruplara veya gençlere değil, en az 15 yaşında ve ilköğretimi tamamlamış tüm bireylere yönelik mesleki eğitim programları düzenlemektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dünya Bankası'nın desteğiyle 2010 yılının son çeyreğinde Türkiye'de 23 ilde başlayan kurslar verilmeye başlanmıştır. Bu kurslardan bazıları şunlardır: Bilgisayarlı muhasebe; bebek bakıcısı, kasiyer, garson, yaşlı bakımı gibi hizmet sektörü; kaynakçı, doğalgaz tesisatçısı, tesisatçı, tamirci gibi işçilik veya makine operatörleri kursu; bilgisayar teknisyeni, bilgisayar destekli tasarımcı, elektrik mühendisi gibi teknik meslekler; web tasarımcısı, bilgisayar programcısı, BT destek uzmanı gibi profesyonel mesleklere yönelik kurslar verilmektedir (İŞKUR, 2021b).

Engelliler için iş koçluğu

Kurumda görev yapan iş ve meslek danışmanlarınca, hedef kitleye yönelik Destekli İstihdam Modelini esas alan model uygulanmaktadır. Bu modelde, şubelere ayrılan danışmanların portföylerindeki danışanları için yoğunlaştırılmış bireysel danışmanlık toplantıları düzenlemeleri, aksiyon planı hazırlamaları, belirli aralıklarla randevu alarak bireylerin iş piyasasındaki durumlarını takip etmeleri ve böylece verilen hizmetin kalitesini

değerlendirmeleri beklenir. Bu sistemin işleyişi beş şubeye ayrılan iş ve meslek danışmanları tarafından sağlanmaktadır. Bu gruplar engelli iş koçluğu, iş arama danışmanlığı, işveren danışmanlığı, kariyer danışmanlığı ve iş kulübü biriminden oluşmaktadır. Dolayısıyla, İŞKUR'da kayıtlı olan tüm engellilere iş ve meslek danışmanı tahsis edilmektedir. 2018 yılından itibaren engellilerin istihdamını desteklemek, bu kapsamda kurum bünyesinde verilen hizmetlerin kapasitesini artırmak, daha nitelikli ve standart hale getirmek amacıyla İŞKUR tarafından engelliler için iş koçluğu sistemi hayata geçirilmiştir. Engelli iş koçluğunun amacı, engellilerin yeteneklerine odaklanarak engellilerin kişilik özelliklerine, niteliklerine ve eğitim durumlarına uygun bir çalışma hayatına ulaşabilmeleri için gerekli rehberlik ve desteklerle iş hayatına girmelerine destek olmaktır (İŞKUR, 2019).

Dolayısıyla, engelli bir kişi İŞKUR'a başvurduğunda kiminle görüşeceği bellidir. Böylece hem engellinin danışmanı hem de danışman, engelliye daha yakından tanıma fırsatına sahip olur ve her engelliye özel kariyer planlama fırsatı sunulur.

Her engelli gibi her iş arayanın ve her işverenin de İŞKUR'da bir iş ve meslek danışmanı vardır. Böylece hangi tür engellilerin nerede ve daha kolay istihdam edileceği önceden tahmin edilebilir hale gelmektedir. İŞKUR, hedef odaklı bir çalışma sergilemektedir. Böylece 2021 mali yılı performans programına göre Türkiye genelinde 241.153 engelli vatandaşa iş ve mesleki danışmanlık hizmeti verilmesi hedeflenmiştir (İŞKUR, 2021a).

Özellikle engellilerin sosyal ve iş hayatına katılımı konusunda atılması gereken adımlara bakıldığında İŞKUR'un iş ve mesleki danışmanlık görevlerini fazlasıyla yerine getirdiği söylenebilir. Aynı zamanda bir istihdam politikası aracı olan bu uygulama ile insanların sosyal bilinç düzeyi artırılmakta ve engelli bireylerin sosyal içerme süreci hızlandırılmaktadır (Demirbilek ve Uluğtekin, 2014).

Engelliler için iş kulüpleri

İş kulübü liderleri, iş arayan dezavantajlı bireyler arasında oluşan gruplara eğitim danışmanlığı ve yöntem desteği sağlamaktadır. Böylelikle, iş kulüplerinde; dezavantajlı grupta yer alan ve iş arama motivasyonunu kaybetmiş engelliler, iş bulma ve istihdam becerileri konusunda eğitilmekte ve bu kişilerin çalışma hayatına katılımları için rehberlik ve grup çalışması kapsamında yoğun danışmanlık desteği verilmektedir. Katılımcılara iş

arama kanalları aracılığıyla nasıl daha kolay iş bulabilecekleri konusunda teorik bilgilerin yanı sıra, iş hayatına girmekte zorluk çeken vatandaşlarımıza özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri gibi bilgiler birebir görüşmeler yapılarak verilmektedir. Yapılan çalışmalarda bireylerin iş arama ağlarının geliştirilmesinin yanı sıra engelli üyelerin birbirleriyle iletişimi de arttırılmaktadır (Öz, 2018).

İş kulüplerinin temel amacı dezavantajlı gruptaki bireyleri en uygun işe en kısa sürede yerleştirmektir. Profile dayalı danışmanlık modeli kapsamında hayata geçirilen iş kulüpleri dezavantajlı gruplara, engellilere, eski hükümlülere, uzun süreli işsizlere, gençlere, kadınlara, uyuşturucu bağımlılarına vb. yöneliktir. İş kulübü, gruplara iş arama yöntemlerini öğreten, motivasyon desteği sağlamayı amaçlayan ve grup çalışmasını içeren yoğunlaştırılmış bir iş ve kariyer danışmanlığı sistemidir (İŞKUR, 2019). Bu amaç doğrultusunda iş kulübü eğitimine katılan kişilerin iş arama motivasyonlarının ve özgüvenlerinin en üst düzeye çıkarılması hedeflenmekte, doğru işi arama ve bulmada yöntem desteği almaları sağlanmaktadır (Kurt, 2018).

İŞKUR'un engellilere sağladığı istihdam ve destekler

2021 yılında 10 bin 555 engelli vatandaşımız Kurum tarafından işe yerleştirilmiştir. Bu kapsamda istihdam edilenlerin 1.956'sı kadın, 8.599'u erkektir. 2021 yılında 141.222 engelli birey ile 250.823 bireysel görüşme yapılmıştır. Bireysel olarak görüşülen engellilerin 112 bin 131'i erkek, 29 bin 91'i kadındır. 2021 yılında İŞKUR tarafından engellilere sağlanan istihdam ve desteklerin miktarları şunlardır: Engelli işçi çalıştıran işverenlere sağlanan teşvikler: 3.882 işyeri için toplam 47.757.000 TL. İşe alınan engelli işçiler için sağlanan ücret desteği: 2.927 engelli işçi için toplam 34.512.902 TL. İşe alım sürecinde engelli işçi adaylarına yönelik sağlanan işbaşı eğitim programlarına katılım desteği: 2.422 engelli işçi adayı için toplam 18.646.716 TL. İşyerlerinde engelli işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik sağlanan destekler: 4.012 işyeri için toplam 10.321.825 TL'dir.

Bu desteklerin yanı sıra, İŞKUR engelli işçi adaylarına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, iş arama ve işe uygunluk testleri gibi hizmetler de sunmaktadır. Kendi işini kurmak isteyen engellilere Kurum tarafından 65 bin TL'ye kadar hibe desteği sağlanmıştır. Engelliler tarafından hazırlanan projelerde amaç engellilerin iş başında olması ve çalışmasıdır. Yeni iş kuracak engellinin iş kuracağı alanda mesleki eğitim diploması, sertifikası veya girişimcilik

eğitimi sertifikası olması gerekir (İŞKUR, 2021b). Bu kapsamda sağlanan destekler aşağıda sıralanmıştır (İŞKUR, 2021b).

- Kuruluş İşlemleri Desteği: İşyeri kurulmasına yönelik resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar gibi giderler için azami 5.000 TL.
- İşletme Gideri Desteği: İşletmeye sözleşme imzalandığı tarihten itibaren 12 ay içinde olmak kaydıyla, işletme giderlerinin (su, elektrik, haberleşme, ısınma) %60'ını geçmemek üzere yılda toplam 15.000 TL'yi geçmemek kaydıyla fatura karşılığında kira promosyonu.
- Kuruluş Desteği: İşletmenin ana faaliyet konusu ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, hammadde ve ara maddeler, sarf malzemeleri, büro malzemeleri gibi giderler için sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay süreyle karşılanmak üzere azami 45.000 TL fatura.

2021 yılında Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan Özürlü ve Eski Hükümlü İşverenlerden Toplanan İdari Para Cezalarını kullanmaya yetkili olan Komisyona 808 proje sunulmuş ve bu projelerden 366 adedi desteklenmiştir. İŞKUR, başta kadınlar, gençler ve engelli vatandaşlarımız olmak üzere işgücü piyasasında özel politikalar gerektiren grupları özel politika ve uygulamalarla desteklemiş, açılan kurslara katılan 23.478 kişinin istihdam edilebilirliğini artırmıştır. İŞKUR'un yayınladığı rapora (2021) göre, engellilere yönelik aşağıdaki çalışmalar yapılmalıdır:

- ✓ Girişimcilik kültürünün arttırılması için kadınlara, engellilere, eski hükümlülere ve gençlere yönelik girişimcilik eğitimleri düzenlenmelidir.
- ✓ Geleneksel mesleklere ilişkin mesleki deneyim ve deneyimlerin gelecek nesillere aktarılması sağlanmalıdır.
- ✓ Gençler, engelliler, kadınlar ve özel politika gerektiren grupların niteliklerini geliştirerek işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve istihdam edilmelerini sağlamak için hedef gruplara, daha iyi koşullarda sektörlere ve bölgelere odaklı aktif işgücü programları uygulanmalıdır.
- ✓ İşgücüne ilişkin karar alma süreçlerinde engellilerin temsilinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Destekli İstihdam Modeli engellilerin ilgi, istek, beceri ve eğitimlerine uygun pozisyonlarda sürdürülebilir şekilde istihdam edilebilmesi için hâlihazırda

yürütülmekte olan Engelli İş Koçluğu yaygınlaştırılmalı ve diğer politikalarla desteklenmelidir.

- ✓ İşveren danışmanlığı hizmetleri ile verilen işveren danışmanlığı hizmetleri kapsamında, işyerlerindeki insan kaynakları yönetimleri ile iletişim sağlamak ve hizmet sunumlarını güçlendirmek için oluşturulan İK Platformları yaygınlaştırılmalı ve geliştirilmelidir. Bu kapsamda kurumsal iş birlikleri artırılmalıdır.

3.4. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu başlık altında engelliler ve engellilerin istihdamı ile ilgili yurtiçi ve uluslararası yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

3.4.1. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Yurtiçi Yapılan Çalışmalar

Akyurek, Bumin ve Crowe (2019), Türkiye’de 15 ilde ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bir ilde rastgele seçilmiş 270 engelli (18-55 yaş) bireyin topluluğa katılımıyla ilişkili faktörleri “Türkiye Engelliler Derneği” aracılığıyla araştırmıştır. Çalışma sonuçları, topluluk katılımının istihdam ve eğitim durumu, işlevsel düzey, yaşam kalitesi ve boş zaman aktivitelerinden memnuniyet ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışmaya katılan tekerlekli sandalye kullanıcılarının katılım düzeyi diğer hareketlilik gruplarına göre daha düşüktür. Çalışma, katılımın çok yönlü doğasına ve bunun istihdam, eğitim ve boş zaman gibi faktörlerle ilişkisine dair zengin bir açıklama sunmaktadır. Ayrıca tekerlekli sandalye kullanıcıları, farklı hareketlilik seviyelerindeki engelliler arasında, belirlenen faktörler ve topluma katılım açısından en dezavantajlı grup olarak ortaya çıkmıştır.

Aytaç ve ark. (2012), engellilerin gümrük müşavirlik şirketlerinde sosyal sorumluluk projeleri kapsamında sosyal hayata katılarak kariyer yapmalarını sağlamak için Türkiye gümrük müşavirlik şirketlerinde evden “tele-çalışan” olarak çalıştırılmalarını değerlendirmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, gümrük müşavirlik firmalarının uzaktan çalışma sistemi ile evde çalışan engellileri nasıl istihdam edebilecekleri ortaya konulmuştur.

Başbuğa ve ark. (2022), Türkiye’de uygulanan makroekonomik değişkenlerin ve teşvik politikalarının Türkiye’de istihdam, kayıt dışı istihdam ve gelir üzerindeki etkilerini

araştırmıştır. Elektrik tüketimi (Ekonomik Büyüme), USD/TL kuru ve enflasyon değişkenleri makroekonomik değişkenler olarak kullanılmıştır. Türkiye'de uygulanan istihdam teşvik politikalarından 5510, 25510/16322, 6111, 26322, 14857 ve 05746/15746 sayılı Kanunlar ile uygulanan istihdam teşvikleri değişken olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonucu, 5510, 26322 ve 6111 sayılı Kanunlarda yer alan istihdam teşviklerinin birinci gecikmeli değerlerinin kayıt dışı istihdamı önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmanın bulguları, makroekonomik değişkenler olarak ekonomik büyüme değişkenlerinin birinci gecikmeli değerlerinin ve 5510 Sayılı Kanun'un kayıt dışı istihdamı azaltmada olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.

Bengisu, Izbirak ve Mackieh (2008), bir telefon anketinde görme engelli kişilerin çalışma hayatlarının çeşitli yönlerini araştırmıştır. Araştırmacılar görme engellilerin pek çok işi başarıyla yaptıklarını belirtse de ekonomiye daha etkin katılımları için çözülmesi gereken birçok sorun olduğunu bildirmektedirler.

Koçak ve Akman (2011) yaptıkları çalışmada, Yalova ilinde işsizlik sorununun çözümünde İş Danışmanlığı hizmetlerinin önemini ve iş arayanların bu hizmetlere yaklaşım ve farkındalık düzeylerini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda iş arayanların çoğu iş arama sürecinde desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar psikolojik danışmanla görüşmenin kendilerini psikolojik olarak rahatlattığını ve kendilerine değer verildiğini hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kalkan ve Karabulut'un (2021) çalışmasında, sağır ve işitme engelli çalışanların karşılaştıkları zorluklar detaylı bir şekilde incelenmiştir. İletişim problemleri, bu grup içinde en yüksek oranda (yüzde 41,6) belirtilmiştir. Ardından, farkındalık eksikliği (yüzde 18,0) ve motivasyon eksikliği (yüzde 13,5) gibi faktörler sıralanmıştır. İşitme engelli bireylerin, izole hissetme ve dışlanmışlık gibi duygusal zorluklar yaşama oranı da yüzde 13,5 olarak raporlanmıştır. Bununla birlikte, işitme engelli bireyler için uygun bölümde çalıştırılmama ve destek için başvuruda bulunmama gibi daha az yaygın problemler de belirtilmiştir.

Köksal (2010) tarafından, İstanbul Avrupa Yakası'nda, İş Kanunu (4857) kapsamında, engelli çalıştırmakla yükümlü olan özel işletmelerin insan kaynakları bölümünde çalışan yöneticileri, engelli istihdamına katkı sağlayan vakıfların genel müdürleri, engelliler, 13 insan kaynakları müdürü, 2 vakıf genel müdürü, 1 İŞKUR şube müdürü ve 1 vekil olmak

üzere toplam 17 kişi ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Araştırmada, engellilerin düşük ücretli, düşük vasıflı işlerde çalıştırıldığı, cihaz ve yardımcı araç kullanarak ileri düzeyde engeli olan engellilerin çalışma hayatında çok az yer aldığı görülmüştür. Araştırmada, engellilerin çalışma hayatına yönelik herhangi bir politika ve düzenlemenin bulunmadığı, diğer yandan engellilerin çalışma hayatındaki ihtiyaçlarının bilincinde olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Tatar (2019) tarafından, Türkiye, Danimarka ve Birleşik Krallık'ta Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının merkez bileşeni olan “iş danışmanlığı” hizmetleri, işgücü piyasası performansları, farklı refah yaklaşımları ve istihdam yaratma uygulamaları açısından karşılaştırılmıştır. Bu çalışma, Türkiye'nin iş danışmanlığı için daha yeni ve merkezi bir yapıya sahip olduğunu, dolayısıyla Danimarka ve Birleşik Krallık'tan farklı bir profile sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre, bu çalışmadaki karşılaştırmanın Türkiye'de işletme danışmanlığı hizmetlerinin daha iyi yapılandırılmasına ve uygulanmasına vesile olması amaçlanmaktadır.

Toplu (2009) çalışmasında, sosyal dışlanmayı kavramsal olarak açıklamış, bileşenlerinden ve unsurlarından bahsetmiştir. Çalışmada engellilerin hayatlarının her aşamasında dışlanmaları ortaya konularak Türkiye'deki mevcut durum anlatılmıştır. Engellilerin çalışma hayatından dışlanmasına neden olan faktörler incelenirken, bu duruma karşı onları korumaya yönelik önlemler sıralanmıştır.

Yavuz vd. (2010) yaptıkları araştırmada, işitme engelli 40 çocuk ve işitme engeli olmayan 40 çocuk olmak üzere toplam 80 çocuğun sosyal uyumunu karşılaştırmış ve etkili olabilecek faktörleri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada, çocukların sosyal uyumunu etkileyen faktörler arasında aile desteği, eğitim durumu, işitme cihazı kullanımı, işitme kaybının derecesi gibi faktörler bulunmuştur. Çalışma sonuçları, işitme engelli çocukların sosyal uyumlarını iyileştirmek için ailelere ve eğitim kurumlarına destek sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Yenipazarlı, Çondur ve Cömertler (2019) yaptıkları çalışmada, engelli bireylerin istihdamına yönelik dünyada ve Türkiye'de konuyla ilgili istatistiksel verileri derlemiş, değerlendirmiş ve karşılaştırmıştır. Bu kapsamda engelli istihdamına ilişkin dünya ve

Türkiye verileri işgücü istatistikleri dikkate alınarak, engellilerin gelir düzeylerine göre farklı ülke gruplarında istihdamı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

3.4.2. Engelliler ve Engellilerin İstihdamıyla İlgili Uluslararası Yapılan Çalışmalar

Bailey et al. (2022), engellilerin inşaatlarda çalıştırılmasına ilişkin yapılan çalışmaları incelemiştir. Mevcut araştırmalar engellilerin işe alma uygulamaları ilişkin süreç yedi tema üzerinden haritalanmıştır. Sonuçlar, inşaat sektöründe engelli kişilerin istihdamına yönelik uluslararası araştırmaların, engelli istihdam araştırmalarına kıyasla önemli bilgi boşlukları içerdiği ve sürecin gelişmeye devam ettiğini göstermektedir. Bu temel boşluklar şunları içerir: inşaat iş arayan engelli kişilerin yaşanmış deneyimlerine dayalı istihdam engelleri; engelli kişilerin istihdam edilmesini destekleyen kuruluşlarla sektörler arası ilişkilerin kolaylaştırılması; engelli kişiler için işe alım uygulamalarında önyargıların, kökleşmiş damgalamaların ve eşitsizliklerin azaltılması ve son olarak gayri resmi normların ve uygulamaların istihdamın önündeki engelleri azaltmak için tasarlanmış resmi yasaları, düzenlemeleri ve politikaları istismar etmesidir.

Barnes ve Sheldon (2010) çalışmalarında, serbest piyasa ekonomisinin tüm dünyaya yayılmasının ulus devletler içinde ve arasında benzeri görülmemiş eşitsizlikler yarattığını tartışmaktadır. Çalışmasında eşitsizliklerin, neredeyse tüm toplumlarda engelli olduğu algılanan kişilerin ekonomik ve toplumsal yaşamın ana akımından sistematik olarak dışlanmasına, uluslararası bir engelliler hareketinin oluşmasına ve insanların karşılaştığı çoklu yoksunlukları ele alacak yasal çerçeve taleplerine yol açtığı belirtmiştir. Çalışmada ayrıca tüm toplumlarda engellilerin ve diğer ezilen grupların karşılaştığı yoksulluk ve dışlanmanın, uluslararası düzeyde köklü bir yapısal değişiklik yapılmadan ortadan kaldırılamayacağı savunulmaktadır.

O'Connell, (2022) çalışmasında, işitme engelli yetişkinlerle yapılan mülakatların nitel analiz kullanılarak işitme kavramının istihdam ayrımcılığı üzerindeki yaşam deneyimine etkisini ve işitme engelli insanların istihdam fırsatlarına erişimini engelleyen ayrımcılığın etkilerini ve nedenlerini incelemiştir. O'Connell, (2022) bireysel, kurumsal ve içselleştirilmiş olmak üzere üç seviyedeki işitme'in, işitme engelli insanlar için istihdam fırsatlarına erişimini engellediğini ve engeller yarattığını belirtir. O'Connell, (2022) ayrıca ayrımcılığın altında yatan nedenler olarak damgalama, klişeleştirme ve önyargıyı işaret etmektedir. Çalışma,

işverenlerin ayrımcı davranışların kavramsallaştırılmasına ilişkin sonuçların yansımalarını tartışarak sona ermektedir.

Jammaers ve Zanoni, (2020), kuruluşların, engelli çalışanların kimliğini düzenlemeyi, sosyo-ideolojik bir kontrol aracı olarak nasıl kullandığını incelemektedir. Bir banka, bir işgücü piyasası aracı kuruluşu ve bir yerel kamu yönetimi üzerinden yapılan karşılaştırmalı bir analiz, engelli işçilerin kimliklerinin kurumsal hedefler ve iş yapılarıyla uyumlu bir şekilde nasıl düzenlendiğini ortaya koymaktadır. Bu yöntemler arasında, engelli çalışanları ideal işçi kategorisine asimile etmek, ideal işçi standartlarından sapma olarak tasvir etmek ve engelli ve sağlam işçileri ayrı ama birbirine bağımlı ideal işçiler olarak çerçevelemek bulunmaktadır. Bu farklı engellilik biçimleri, engelli çalışanların ideal işçi kimliğine eşit olmayan erişim sağlayan farklı algılar oluşturmaktadır. Ayrıca, çalışma, engelli işçilerin bu engellilik biçimlerine farklı ve beklenmedik yollarla direndiğini, örneğin ideal işçi kimliğini ve bu kimlikle ilişkilendirilen ödülleri yeniden talep etmek veya engelliliklerini açıklamak veya saklamak olarak ortaya koymaktadır. Engellilik durumu, çalışanların kimliklerini şekillendiren ve kim olabileceklerini belirleyen bir düzenleme ilkesi olarak nasıl işlendiği ortaya konulmuştur. Yapılan çalışma işyeri dinamiklerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bonaccio vd., (2020), işyerinde çeşitliliği teşvik eden mevzuatlara rağmen, engelli kişiler hala engelli olmayan meslektaşlarıyla aynı iş fırsatlarına erişim sağlayamadığını belirtmektedir. Çalışmada birçok işverenin, engelli kişilerin işle ilgili yetenekleri konusunda samimi ancak temelsiz görüşlere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu olumsuz görüşler genellikle tüm istihdam döngüsünü etkileyen bir dizi ilişkili endişenin sonucudur. Bu makalede, işverenlerin engelli kişilerle ilgili 11 özel endişesi, kanıta dayalı yanıtlar olarak sunulmaktadır.

Svinndal vd., (2020), işitme engelli çalışanlara sahip yöneticilerin deneyimlerini araştırmak amacıyla on yönetici ile bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, Sistemik Metin Yoğunlaştırma yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, yöneticilerin, işlevsellikleriyle ilgili büyük sorumluluk hissettikleri ancak işitme kaybı konularının kolayca unutulduğu, işyeri düzenlemelerinin güvence altına alınmasının bilgi erişimine bağlı olduğu ve geçici ihtiyaçların kalıcı olanlara kıyasla daha kolay karşılandığı yönündedir. Zorluğuna rağmen, toplantıların, işitme kaybı ihtiyaçlarını karşılamak için uyarlanmadığı ve

işyerindeki uyum süreçlerinde destek talep edilmediği, çünkü küçük düzenlemelerin yeterli görüldüğü belirlenmiştir. Sonuçlar, işitme engelli çalışanlar için daha az zorlayıcı çalışma koşullarının geliştirilmesinde engeller olduğunu göstermektedir. İşitme kaybının yorgunluk için risk faktörleri olarak kabul edilmesi ve uygun hizmetlerin işyerindeki paydaşları desteklemek için gerekliliği üzerinde durulmuş, ayrıca uyum sürecindeki manevra alanının önemi vurgulanmıştır. Bundan dolayı, daha fazla çalışma, bu tür hizmetlerin hem çalışanların hem de yöneticilerin ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğini belirlemeye yönelik olmalıdır.

Van der Hoek-Snieders vd., (2020), tarafından yapılan çalışmanın amacı, iş stresi ve sağlık sorunlarının bir işaretçisi olan iyileşme ihtiyacını anlamak için işitme engelli çalışanlarda işitmenin, işle ilgili ve kişisel faktörleri belirlemesine yönelik bir araştırma olmuştur. 2004 ile 2019 yılları arasında Amsterdam Üniversitesi Tıp Merkezi'ne yönlendirilen 294 işitme engelli çalışanın geriye dönük verileri kullanılmıştır. Bu veriler arasında anketler, işitme değerlendirmeleri ve sağlık hizmetlerine ilişkin rutin bilgiler bulunmaktadır. Çalışmada, yönlendirilmiş bir asiklik grafiği oluşturuldu ve bu grafik, iyileşme ihtiyacını etkileyen faktörlerin varsayılan yapısını ve çoklu regresyon analizi için gerekli minimum faktör setini belirledi. Sonuçlar, işte, değişiklik hissi, kendi kendine algılanan dinleme çabası, kişisel adaptasyon ölçeği puanı ve orta/kötü genel sağlık durumu gibi faktörlerin iyileşme ihtiyacını etkilediğini gösterdi. İşitme kaybının derecesi ve iyileşme ihtiyacı arasında doğrudan bir ilişki olmadığı ancak işitme kaybını algılama şeklinin ve başa çıkma yöntemlerinin iyileşme ihtiyacını etkilediği bulundu. Ayrıca genel sağlık durumunun iyileşme ihtiyacında bağımsız bir faktör olduğu tespit edildi. Sonuçlar, gelecekteki uzunlamasına araştırmalar için bir doğrulanma süreci için ön çalışma oldu.

Norveç'te Svinndal vd. (2018), tarafından yapılan bu kesitsel çalışma, işitme kaybı olan bireylerin iş katılımını incelemeyi ve işitme engelliği, kendini bildirilen iş yapabilme yetisi, yorgunluk ve iş düzenlemeleri ile ilişkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. İnternet tabanlı bir anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmaya toplam 10,679 işitme kaybı olan kişi davet edilmiş olup, 3330'u (yüzde 35.6) ankete yanıt vermiştir. Bulgular, işitme kaybının derecesinin düşük iş yapabilme yetisi, yorgunluk ve iş yeri düzenlemeleri ile ilişkilendirildiğini, işe ara vermenin ise yorgunluk ile ilişkilendirildiğini göstermektedir. İşitme kaybının derecesinin, kadınlar için işsizlikle ($p < .001$) ve kısmi süreli işlerle ($p < .01$) (genellikle engellilik yardımlarıyla birlikte) pozitif yönde ilişkilendirildiği bulunmuştur. İş

yeri düzenlemesi, oturarak çalışanlar, uzun süreli hastalık izni, düşük iş yapabilme yetisi veya yüksek kıdeme sahip çalışanlarda daha sık sunulmuştur. Ek olumsuz duyuşal koşullar, işsizlik oranlarının azalması ($p < .001$) ve iş yapabilme yetisi ile hastalık izni ($p < .01$) ve yorgunluğun artması ($p < .001$) ile ilişkilendirilmiştir. Sonuçlar, işitme kaybının iş katılımı faktörlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. İhtiyaç olduğunda iş yeri düzenlemesinin yetersiz olduğu görülmüştür. İşitme engelliği değerlendirmesinin daha sık kullanılması önerilmektedir.

Rahman vd. (2021), tarafından yapılan araştırma, özellikle Johor Bahru, Malezya'da işitme engelli bireyler arasındaki düşük istihdamın faktörlerini araştırmak için yapılmıştır. Bu çalışma için nitel araştırma tasarımı kullanılmış olup, işitme engelli insanlar arasındaki düşük istihdamın nedenlerini belirlemek için bir Engelli İstihdam Yerleştirme Birimi'nden iş koçları ve İşitme Toplumu başkanı ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bulgular, düşük istihdamın çeşitli kurumsal, kişiler ve ekstra kurumsal faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Belknap, Korwin ve Long (2019), işitme engelli kişilerin istihdamda karşılaştığı engelleri, mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin geleneksel rolünü, işte kalma ve ilerleme ile ilgili hizmet boşluklarını tartışmaktadır. Çalışmada iş koçluğu hizmetlerinin sağlanması için, iş koçluğunun, bir ekibin üyesi olmasını gerektiren bir model düşünülmüştür. Ayrıca, iş koçluğu eğitimi fırsatlarının geliştirilmeye yönelik mevcut ve gelecekteki çabalar da açıklanmaktadır.

Yusof vd. (2012), işitme engelli öğrencilerin lise ve sonrası eğitimden yetişkin yaşama ve istihdama başarılı geçişlerini sağlayan etkililik ve deneyimlerini belirleme konusundaki algılarını araştırmıştır. Bu çalışmalar, eğitimciler ve işverenler tarafından algılanan işitme engelli öğrencilerin liseden toplum yaşamına geçişlerinde karşılaştıkları engelleri dolaylı olarak belirlemiştir. Anketi cevaplamak üzere toplamda 85 işitme engelli çalışan yer aldı ve nitel veriler için çeşitli sektörlerden 10 birey belirlenmiştir. Bulgular, katılımcıların yüzde 55,3'ünün danışman/öğretmenin iş bulmada yardımcı olduğunu, yüzde 74'ünün ise okul programlarının, iş yerleştirmede yardımcı olmadığını göstermiştir. Çalışma, ayrıca iletişimin, işitme engelli çalışanların istihdam sektörüne katılmasını engelleyen ana faktör olduğunu gösterdi. Diğer faktörler arasında eğitim seviyesi, kişilik, işitme engellilerin ve işverenlerin algıları yer alıyor (Yusof vd., 2012).

Brown ve Koettl (2015), çalışmalarında aktif işgücü piyasası programlarını amaçlarına, ilgililiklerine ve normal zamanlarda, kriz anlarında ve toparlanma sürecindeki maliyet etkinliğine göre sınıflandırarak yeni bir bakış açısı sunmaktadır. İstihdamı korumak için teşvikler, istihdam yaratmak için teşvikler, bir iş aramak ve sürdürmek için teşvikler, beşerî sermayenin geliştirilmesi için teşvikler ve iyileştirilmiş işgücü piyasası eşleştirmesi sağlayan aktif işgücü piyasası politikaları şeklinde birbirinden ayrılmıştır. Çalışma, literatürdeki kanıtları gözden geçirerek, özellikle çeşitli müdahalelerin dolaylı etkilerini ve bunların maliyet etkinliğini tartışmaktadır. Makale, belirli aktif işgücü piyasası politikalarının nasıl, neden ne zaman ve ne ölçüde etkili olduğuna dair sistematik bir genel bakış sağlayarak sona ermektedir.

Brown, Merkl and Snower (2011), farklı istihdam teşviklerinin istihdam, refah ve eşitsizlik üzerindeki etkilerini incelemiş, bu etkilerin, teşviklerin hitap ettiği hedef gruplara nasıl bağlı olduğunu araştırmışlardır. Analiz sonucunda "yaklaşık olarak refah açısından etkin aktif istihdam politikaların, yani (a) istihdamı ve refahı iyileştiren, (b) kazanç eşitsizliğini artırmayan ve (c) kendi kendini finanse eden politikalara odaklandığını belirtmişlerdir. Araştırmacılar, mikro temelli, işe alma ve ayrılma modeli oluşturmuşlar ve bunu Alman verileriyle ölçmüşlerdir. Ölçmeler sonucunda işe alma önerilerinin aktif istihdam politikaları olabileceğini, düşük ücret teşviklerinin aktif istihdam politikaları olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, uzun süreli işsizleri hedefleyen işe alma önerilerinin, düşük yetenekli çalışanları hedefleyenlerden daha etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Kadi (2018), Suudi Arabistan'da engelli bireylere karşı ayrımcılığa yol açan, onlar için zorluklar yaratan ve topluma eşit şekilde katılmalarını engelleyen, engelliliğe yönelik olumsuz algı ve tutumları ele almıştır. Karma yöntemli çalışmada engelli bireylerin, Suudi Arabistan'da fiziksel engellilerin kişisel, politik, ekonomik ve profesyonel paradigmalarında karşılaştıkları zorluklar ortaya konmuştur. Bu araştırmada, Suudi Arabistan'daki hem engelli hem de engelli olmayan nüfusun fiziksel engellilik konusundaki duygu ve izlenimlerini yansıtmak için nicel ve nitel yöntemler kullanılmıştır. Bu araştırmada 14 kişi ile görüşme yapılmış, 403 kişiye anket uygulanmıştır. Bu araştırmada, Suudi Arabistan'da engelli kişilerin karşılaştığı temel zorlukları erişilemeyen ortamlar, yargılayıcı toplum, aile ve benlik imajı, sağlık hizmetleri ve mevcut yasa ve düzenlemelerin uygulanması konusu üzerinde durulmuştur. Ayrıca sonuçlar, engelli kişilerin kişisel ve profesyonel

yaşamlarındaki zorlukların üstesinden gelmeleri için atılması gereken bazı adımlara yönelik öneriler ortaya koymuştur.

Kim, Byrne ve Parish (2018), İngilterede işitme bozukluğu olan ve olmayan kişilerin ekonomik refahını karşılaştırmak için eğilim analizi yapmışlar, ekonomik refahın işitme engelli kişiler için işitme engelli olmayan kişilere göre önemli ölçüde daha kötü olduğunu bulmuşlardır. Diğer demografik özellikleri hesaba kattıktan sonra işitme engelli kişilerin (1) daha düşük hane geliri, (2) geçimlerini sağlamakta daha büyük zorluklar yaşamaları, (3) beklenmeyen ama gerekli olan 500 sterlin tutarında harcamaları karşılayamamaları ve (4) düşük ücretli işlerde çalışma olasılıklarının daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular, İngiltere'de işitme engelli kişilere yönelik engellerin ve ayrımcılığın olduğunu, işitme engelli kişilerin erişimini ve katılımını artırmaya yönelik politika önlemleri alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kluve ve Schmidt (2002), çalışmalarında Avrupa ülkeleri ve Amerika'da de aktif işgücü piyasası politikalarını incelemiştir. Çalışmada programların değerlendirilmesine ilişkin uygulamaların Avrupa'da, Amerika Birleşik Devletleri'ndekinden çok daha az geliştiği belirtilmiştir. Bu çalışmada, son otuz yıldaki Avrupa'daki değerlendirme çalışmalarının bir incelemesi ve değerlendirmesine yönelik kilit konular ana hatlarıyla belirtilmiştir. Sonuçlar genel olarak programların etkilerinin müdahale türleri ve hedef gruplar arasında çok heterojen olduğunu, eğitim ve iş arama yardımının etkili olabileceğini ve işsizler arasındaki gençlere yardım etmenin genellikle zor olduğunu göstermiştir.

McKinney ve Swartz (2021), engelli kişilerin iş başvuru formları ve reklamlar, mülakatlar, gizlilik ve engelliliğin ifşası ile tıbbi ve psikometrik testlerle ilgili deneyimlerini incelemişlerdir. Yaşanan engellere ilişkin niteliksel veriler, Güney Afrika'da farklı engelleri olan 72 kişiyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir. Bulgular, ilerici mevzuata rağmen, engelli kişilerin istihdamın entegrasyon aşamasında engellerle karşılaştığını göstermiştir. İstihdamın önündeki engelleri önlemek için reklamların, başvuru formlarının, mülakat yerlerinin ve mülakat sorularının engelliler için erişilebilir ve uygun olması gerekir. Ek olarak, seçim kriterleri ve kullanılan tıbbi ve psikometrik testler uygun olmalı ve ayrımcı olmamalıdır. Bu niteliksel makaleden elde edilen içgörüler, istihdam entegrasyon engellerinin önlenmesine yardımcı olabilir. Bunun da insan kaynakları yöneticilerinin engelli kişileri işe alması, işverenlerin istihdam eşitliği hedeflerine ulaşması,

çeşitliliğe değer veren ve üretken çalışanlara sahip tercih edilen bir işveren olarak görülmesi ile olacağını savunmuştur.

Moore, McDonald ve Bartlett (2017), büyük bir Avustralya perakende kuruluşunun engelli çalıştırma uygulamalarını, engelli istihdamının kurumsal bağlamının arka planına karşı nasıl meşrulaştırabileceğini incelemişlerdir. Bulgular, kuruluşun engelli çalıştırma uygulamaları için öncelikle sosyal beklentilere dayalı ve daha az ölçüde devlet tarafından finanse edilen engelli istihdam ajanslarından sosyal meşruiyet aradığını ortaya koymuştur. Çalışma sonucu, İKY uygulayıcılarının rolü, işyerlerinde istihdam fırsatlarını kolaylaştırabilecek ve nihai olarak engelli bireyler ve diğer hedeflenen çeşitlilik grupları için kalıcı ve yaygın olan düşük istihdam oranları sorununu ele alabilecek kurumsal yapıların ve uygulamaların oluşturulması ve uygulanmasında merkezi bir rol oynadığını göstermiştir.

Morris et al (2018:89), 2017 Kanada Engellilik Araştırması'ndan elde edilen resmi verileri incelemişlerdir. Çalışma, demografi, istihdam ve gelir olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Ortaya çıkan hükümet öncelikleri (Herkes için Fırsat: Kanada'nın İlk Yoksulluğu Azaltma Stratejisi; Kanada Hükümeti, 2018 gibi) ve toplum hakkında bilgi vermek için engelli kişiler, engellilik yaygınlığı, işgücü piyasasına katılım ve gelir eşitsizliği alanları hakkında genel bir görüntü sağlamıştır.

Newton ve Ormerod (2005), inşaat sektöründe engellilere yönelik daha önce yapılmış bir araştırma olmadığı için, yüklenicilerin engelli istihdamı ve işyeri ortamlarına uyum konusundaki uygulamalarını araştırmışlardır. İngiltere'deki en iyi 100 yüklenici ile bir anket yapılmıştır. Engellilerin görüşleri de alınmış, iş yeri ortamlarına erişim denetimleri yapılmıştır. Analizler genel olarak İngiltere endüstrileriyle karşılaştırıldığında yüklenicilerin, engelli işe başvuranları işe alma süreci boyunca desteklemek için uygun politikalara ve uygulamalara sahip olma olasılığının daha düşük olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, iş yerlerini istihdama kapsayıcı bir yaklaşım sağlayacak şekilde uyarlamak için asgari ayarlamalar gerekiyorsa, işveren olarak yüklenicilerin İngiltere Engelli Ayrımcılığı Yasası'nın gerektirdiği şekilde engellilerin istihdamında 'makul ayarlamalar' yapma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, yükleniciler, bir çalışanın sakat kalması durumunda, sürekli istihdamda uygun şekilde desteklenmesini sağlamak için çok çalışmaktadırlar. Müteahhitlerin engelli kişileri işe alma

olasılığı düşük olsa da az sayıda inşaat kuruluşu 'engellilerin İngiltere inşaat endüstrisinde yeri olmadığına' inanmaktadır.

Oware ve Amoako (2022), çalışmalarında, şirket CEO'larının engellilere bakışını araştırmışlardır. Çalışma sonucu yaşanan şirket CEO'ların engelli istihdamını bir refah maliyeti veya sonuç olarak kâra yol açabilecek bir istihdam olarak görmediklerini öne sürmektedir. İkinci bulgular, kadın CEO'ların ve uzun süreli CEO görevi yapan kişilerin daha yüksek düzeyde engelli istihdamı sergilediğini göstermektedir.

Owen (2011), neoliberalizmin engelli bireyler için ulusal refah reformu ve istihdam politikaları üzerindeki etkisini ve son birkaç on yılda engelliliğe yönelik geliştirilen insan hakları yaklaşımını araştırmıştır. Bu tezde, neoliberalizmden etkilenen işe refah politikalarını benimsemiş, engelli haklarına ilişkin güçlü geçmişleri olan üç liberal refah devletin (Avustralya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) verileri incelenmiştir. Çalışma bulguları, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'ni çerçeve olarak kullanan her ülkedeki vaka çalışmaları, ülkelerdeki odak gruplarına katılan 57 engelli kişiden elde edilen politika analizleri ve ampirik verilerden oluşmaktadır. Her ülkedeki politikaların bazı temel farklılıkları olsa da tez, bunların önemli benzerlikleri olduğunu da ortaya çıkarmıştır. Bunlar özellikle (i) çalışma refahı, engelli bireyler için istihdam ve yoksulluk arasında bir seçimi temsil etmesine; (ii) çalışma refahının uygulanması, engelli bireyler insan haklarına meydan okumasına ve (iii) çalışma refahı, fırsat eşitliğini destekleyen talep yönlü faktörleri dikkate almadan arz yönlü politikalara odaklanır.

Punch (2016), çalışmasında, işitme engelli veya işitme güçlüğü çeken bireylerle ilgili, iş yeriyle ilgili stres ve yorgunluk seviyeleriyle ilişkili iş talebi, iş kontrolü ve sosyal destek sorunları hakkındaki bulguları inceleyen 2004-2016 dönemini kapsayan literatürün bütünlüyci bir incelemesini yapmıştır.

Rosengreen ve Saladin (2010), işitme engelli işçilerin ve onların işiten işverenlerinin işyeri davranış beklentilerine ilişkin niteliksel bir araştırmayı rapor etmektedir. Çalışmaya 24 kişi katılmıştır. Bu makale, rehabilitasyon danışmanları, işverenler ve işitme engelli çalışanların arasında dil sorunu olduğunu, işitme engelli bireylerin işe yerleşmelerinde sorunlar olduğunu ve ankete katılanlar ile işverenler arasında yazışma eksikliği olduğunu göstermektedir.

Shuey ve (2017), iş göremezlik ile orta yaşın sonlarında ekonomik güvencesizlik arasındaki bağlantıyı incelemişlerdir. Çalışma engelliliğini, erken ve sonraki yaşam ekonomik dezavantajını birbirine bağlayan olası bir mekanizma olarak kavramsallaştırılmıştır. Çalışma sonucunda, çocukluktaki dezavantaj ölçüleri, iş göremezlik gidişatlarının belirleyicileri olarak kabul edilmiş ve bunlar daha sonra 54-64 yaşları için dört ekonomik sonucu (yoksulluk, varlık yoksulluğu, ev sahipliği ve emeklilik mülkiyeti) öngören lojistik regresyon modellerine dâhil edilmiştir. Bu çalışma, engellilik yollarının erken yaşam kökenlerini ve bunların emekliliğe yaklaşan ekonomik sonuçlarla bağlantılarını bir araya getirerek yaşlanma literatürüne katkıda bulunmaktadır. Bulgular, iş göremezliğin erken yaşam dezavantajına bağlı olduğunu ve yaşamın sonraki dönemlerinde ekonomik güvensizlikle ilişkili olduğunu göstermektedir.





4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

Bu bölümde çalışmanın amaç, önem, sınırlılıklar, evren, örneklem seçimi, uygulama süreci, veri analiz yöntemleri, veri toplama araçları ve araştırma bulguları hakkında bilgi verilmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, engellilerin ekonomik hayata katılımını sağlamak için uygulanan istihdama yönelik politikalarına rağmen, dünya çapında engellilerin istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu ve istihdam olan engellilerin de işyerlerinde birçok sorunla karşılaştığı bilinmektedir. Engelli bireylerin çalışma hayatında çalışan olarak dâhil bulunma oranlarının bu kadar düşük olması, engelli nüfusun büyük ölçüde âtıl kalmasına ve ülke ekonomisinin istihdam politikalarının yetersizliğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları kapsamında engelli işsizlere yönelik işgücü piyasasının işleyişini iyileştirmek için alınan önlemler dünyanın birçok yerinde politikalara dâhil edilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikası, küresel trendleri takip ederek son yirmi yılda birçok Avrupa Birliği (AB) politikalarına, mevzuatına, stratejisine ve programlarına da yansımaya başlamıştır.

Bu araştırmanın amacı, devletlerin engellilerin istihdamını işgücü piyasasında, özellikle de özel sektörde nasıl daha iyi teşvik edebileceğini belirlemektir. Bu çalışma, bu hedefe ulaşmak için işitme engellilerin istihdam sürecinde karşılaştıkları zorlukların Türk Traktör A.Ş. örneği üzerinden değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin sunulması üzerine odaklanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işgücü piyasası politikalarının mevcut durumu hakkında bilgi sağlamanın yanı sıra, politika yapıcılarına engelli kişilerin işgücü piyasasında istihdamını nasıl daha iyi teşvik edebilecekleri konusunda temelli geri bildirim sağlamaya çalışmaktır.

4.2. Araştırmanın Soruları

Bu çalışma, Türk Traktör A.Ş. örneği üzerinden işitme engellilerin istihdam sürecinde karşılaştıkları zorlukların değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin sunulması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir;

- a) İşitme engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili deneyimleri nelerdir?
- b) İŞKUR çalışanlarına göre engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- c) İŞKUR çalışanlarına göre işitme engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- d) İŞKUR koçlarına göre engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- e) Türk Traktör A.Ş. personeline göre engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- f) Türk Traktör A.Ş.'de çalışan işitme engelli bireylerin iş gücüne katılımı ile ilişkili karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın kısıtı; araştırmanın Ankara ilinde engelli istihdam politikalarından yararlanan tüm engellilerin tamamını kapsamaması sadece Ankara Türk Traktör A. Ş.'de çalışan işitme engellileri kapsamasıdır. Araştırma evreni çok geniş olduğu için çalışma Ankara Türk Traktör A.Ş.'de çalışan işitme engelliler ile sınırlandırılmıştır.

Bir araştırmanın tasarlanma süreci, araştırmacının cevap arayacağı sorular, verilerin toplanma ile verilerin nasıl analiz edileceği yanıtlarıyla şekillenir. Bu aşamada, araştırmacı verilerin toplanacağı örneklemin büyüklüğü, verilerin hangi yöntemlerle toplanacağı, hangi veri analiz tekniklerinin kullanılacağı gibi konulara karar verir (Durak, 2021). Bu bağlamda, katılımcıların engelli grup içindeki nüfusu sınırlı olan işitme engelli bireylerden oluşmasından dolayı nicel bir araştırma yöntemi uygulanamamıştır. Bu nedenle, verilerin toplama sürecinde nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiş, işitme engelli bireylerle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Hatta, bazı işitme engelli katılımcılar iletişimde yaşadıkları zorluklar sebebiyle bir tercümanın yardımına başvurmuşlardır.

4.4. Araştırma Tasarımı

Araştırma tasarımı doğası gereği niteldir. Wagner & Maree'ye (2007) göre, nitel araştırma genel olarak, insanları veya sistemleri doğal ortamlarında ilgilenmeyi ve onları izlemeyi içerir. Araştırmada, sunulan ürünün büyüklüğü veya kapsamından ziyade bilginin kalitesi ve derinliği üzerindedir. Nitel araştırmalarda araştırmacı katılımcıların konuyu anlamdıkları ve yorumlarına odaklanır.

4.4.1. Katılımcıların Belirlenmesi

Bir araştırmaya ilişkin en önemli kararlardan biri araştırmanın katılımcılarını belirlemektir (Gürler, 2018). Araştırmacı bir çalışma yürütürken, örneklemin kimlerden oluşacağına, örnekleme kaç kişi (veya şirket) olması gerektiğine, nereden, ne zaman ve nasıl veri toplayacağına ve hangi örnekleme tekniğini kullanacağına karar vermelidir. Bu çalışmada amaçlı örnekleme tekniği benimsenmiştir (Cresswell, 2013:206-211; Merriam, 2018:62). Bir araştırmada belirlenmiş amaçlara yönelik olarak kullanılan amaçlı örnekleme tekniğine göre örnekleme alınacak bireyler veya birimler belirli bir amaç doğrultusunda seçilir.

Buna göre araştırmacı, seçilen örneklem sayesinde elde edilen sonuçların daha güvenilir olmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, örneklem seçimi sırasında, popülasyonun tamamını temsil edebilecek şekilde rastgele örneklem seçimi yapılması ve örneklemin büyüklüğünün yeterli olması önemlidir (Merriam, 2018:28).

Bu araştırmada örneklem olarak Ankara Türk Traktör A.Ş.'de çalışan işitme engelliler ve bunlarla ilişkili İŞKUR'un il ve ilçe merkezinde görevli personeller seçilmiştir. Araştırmada örneklem seçiminde amaçlı örnekleme tekniklerinden ölçüt örnekleme modeli kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, çalışma öncesinde belirlenen ölçütlere uygun durumların incelenmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Merriam, 2018:60).

Belirlenen ölçütler çerçevesinde, bu çalışmanın örnekleminde Ankara Türk Traktör A.Ş.'de ulaşılabilen 2 erkek üst düzey yetkili, 2 erkek işitme engelli birey yer almaktadır. İşitme engelli 8 bireye ise online anket doldurtulmuştur. Ayrıca işitme engellilerden sorumlu bir İŞKUR İl müdür yardımcısı, İŞKUR İl müdürlüğü işgücü yetiştirme servisi şube müdürü ve İŞKUR İl müdürlüğü işgücü yetiştirme servisinde çalışan bir personel ile görüşülmüştür.

Ayrıca Ankara Türk Traktör A.Ş'nin bağlı olduğu Yenimahalle ilçesi İŞKUR İlçe müdürlüğünde görevli İŞKUR İlçe müdürü, engelli iş koçluğu servisinden biri engelli koçluğu birim şefi 3 kadın personel ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Kişiler İŞKUR'da yönetim kademesinde çalışanlar “Y”, Engelli Koçları “K”, Türk Traktör Yöneticileri “T”, işitme engelliler “E” ile kodlanmış ve yüzyüze mülakat yapılan kişiler Çizelge 4.1’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Yüzyüze mülakat yapılan kişiler

	Kod	Cinsiyet	Görev yeri	Deneyimi	Görevi
1	Y1	Erkek	Ankara İŞKUR Müd.	15 Yıl	İl Müdür Yardımcısı
2	Y2	Erkek	Ankara İŞKUR Müd.	12 Yıl	İşgücü yetiştirme servisi şube müdürü Şube Müdürü
3	Y3	Erkek	Ankara İŞKUR Müd.	10 Yıl	İşgücü yetiştirme servisi personeli
4	Y4	Erkek	Yenimahalle İŞKUR Müd.	22 Yıl	İlçe Müdürü
5	K1	Bayan	Yenimahalle İŞKUR Müd.	11 Yıl	Engelli koçluğu birimi şef
6	K2	Bayan	Yenimahalle İŞKUR Müd.	11 Yıl	Engelli koçluğu birimi personel
7	K3	Bayan	Yenimahalle İŞKUR Müd.	11 Yıl	Engelli koçluğu birimi personel
8	T1	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	9 Yıl	Türk Traktör Yönetici
9	T2	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	8 Yıl	Türk Traktör Yönetici
10	E1	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	7 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
11	E2	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	2,5 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
12	E3	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	7 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
13	E4	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	3,5 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
14	E5	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	2 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
15	E6	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	1,5 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
16	E7	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	4 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
17	E8	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	1,5 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
18	E9	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	6 Yıl	İşitme Engelli Çalışan
19	E10	Erkek	Türk Traktör A.Ş.	2,5 Yıl	İşitme Engelli Çalışan

Çizelge 4.1’de ulaşılan kişilerden 8 işitme engelli çalışana online ulaşılmış, kendilerine açık uçlu sorulardan oluşan online bir anket gönderilmiştir.

4.4.2. Veri toplama Süreci

Veri toplama işlemi “araştırmanın problemlerine cevap aramak için nitelikli bilgiler toplamaya yönelik birbiriyle ilişkili bir dizi faaliyet” olarak tanımlanır (Cresswell, 2013:206-211). Bu adımlar, veri toplama işleminin doğru bir şekilde planlanması ve yürütülmesi için önemlidir. Araştırmacı, amacına yönelik bilgileri seçerken öncelikle araştırmanın amacını ve sorularını belirlemelidir. Bu sorular doğrultusunda uygun verilerin hangi kaynaklardan toplanacağı ve hangi veri toplama tekniklerinin kullanılacağı planlanmalıdır. Doğru veri toplama teknikleri kullanılmadığı takdirde araştırmanın sonuçları yanıltıcı olabilir. (Merriam, 2018:45).

Bu araştırmada, görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, araştırmacının araştırma konusuyla ilgili katılımcılarla yüz yüze veya telefon üzerinden iletişim kurarak veri toplama yöntemidir. Görüşmeler, yapılandırılmış veya yapılandırılmamış olabilir. Yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacı önceden belirlenmiş soruları sırayla sormakta ve katılımcıların cevaplarını kaydetmektedir. Yapılandırılmamış görüşmelerde ise, araştırmacı daha serbest bir yaklaşım benimsemekte ve konuşmacıların fikirlerine ve deneyimlerine göre konuyu yönlendirmektedir. Görüşme tekniği, araştırmacının derinlemesine bilgi toplamasına ve katılımcıların deneyimlerini ve düşüncelerini daha ayrıntılı bir şekilde anlamasına yardımcı olur. Ancak, bu yöntemin zaman ve maliyet açısından maliyetli olabileceği, ayrıca katılımcıların araştırmacının varlığından etkilenebileceği dezavantajları bulunmaktadır (Cresswell, 2013:206-211; Merriam, 2018:78).

Bu alışma, veri toplama yöntemi olarak birebir mülakatlar ve odak grup görüşmelerini kullanmıştır. Odak grup görüşmesi, nitel araştırma yöntemlerinden biridir ve belirli bir konu hakkında derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla bir moderatör tarafından yönetilen ve belirli bir grup katılımcının katıldığı odaklı bir tartışma yöntemidir. Genellikle birkaç saat süren bu görüşmeler, yüz yüze veya evrimii olarak gerçekleşebilir, görüşmeler kaydedilir ve daha sonra analiz edilir. Odak grup görüşmeleri, katılımcıların doğal bir ortamda fikirlerini paylaşmalarına ve birbirleriyle etkileşime girmelerine olanak tanır. Bu nedenle, diğer araştırma yöntemlerine göre daha derinlemesine ve zengin veri toplama imkânı sunar (Creswell ve Creswell, 2017).

Bu alışma, işitme engellilerin istihdamından sorumlu olan İşKUR yetkilileri ile ayrı gruplar halinde odak grup görüşmeleri gerçekleştirmiştir. Bu yaklaşım, işitme engellilerin istihdamıyla ilgili sorumluluk taşıyan kişilerin görüşlerini, deneyimlerini ve bakış açılarını daha ayrıntılı ve derinlemesine bir şekilde anlama amacını taşır. Bu yöntem, katılımcıların etkileşim içinde bulunmalarına ve fikirlerini açıkça ifade etmelerine olanak sağlayarak konuyla ilgili önemli bilgilerin toplanmasına yardımcı olur.

Odak grupları, genellikle 6 ila 12 kişilik bir grupta yapılır ve katılımcılar belirli bir özellik taşırlar (rneğin, yaşları, cinsiyetleri, ilgi alanları, deneyimleri vb.). Bu zellikler, araştırmacının belirlediği kriterlere göre seçilir. Araştırmaya dâhil edilen ve dolayısıyla araştırılan konuyla ilgili olarak görüşme yapılacak işitme engelli bireylere doğrudan ulaşılmıştır. Burada araştırmacı odak grup görüşmesi için işitme engellilerden 2, Türk

Traktör çalışanlarından iki, il müdürlüğünde 3 ve İlçe müdürlüğünde 4 katılımcı seçilmiştir. Odak grup tekniğinde katılımcılar diğer katılımcılarla konuşmakta özgürdür. Bu çalışmada katılımcılar, araştırmanın sorusunu cevaplamak için araştırmacının örnekleme ihtiyacı duyduğu özelliklere sahip oldukları için seçilmiştir. Öznel örnekleme olarak da adlandırılan amaçlı örnekleme, nitel araştırma deseninde yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmacının, belirli bir temayı, kavramı veya olguyu ortaya çıkarma yeteneklerine göre kasıtlı olarak bilgi verenleri seçmesini kolaylaştırır (Forrester & Sullivan, 2018:132).

4.4.3. Araştırmanın Tema, Kategori ve Göstergelerinin Belirlenmesi

Bu çalışmanın temel amacı, aktif işgücü politikaları çerçevesinde işitme engellilerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini açıklamaktır. Bu amaç doğrultusunda, yapılan çalışmaların sonuçları veri toplama ve analiz süreçlerine rehberlik etmektedir (Durak, 2021).

Veri toplama ve analiz süreçlerinde temaların, kategorilerin ve göstergelerin tanımlanması, önceden engelli bireylerle ilgili yapılmış çalışmalara dayanmaktadır. Bu yaklaşım, araştırma amacına uygun verilerin toplanmasına ve bu verilerin analiz edilmesiyle anlamlı sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlar. Örneğin, engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar teması altında ele alınan kategoriler arasında eğitim, istihdam, erişilebilirlik gibi başlıklar yer alabilir. Her bir kategori altında ise farklı göstergeler sıralanabilir. Bu göstergelerin detaylı bir şekilde incelenmesi, engelli bireylerin eğitimle ilgili sorunlarının anlaşılmasına önemli katkılar sunabilir. Benzer şekilde, istihdam kategorisi altında iş bulma olanakları, işyeri adaptasyonu, işyerinde ayrımcılık gibi göstergeler öne çıkabilir. Bu göstergelerin ayrıntılı bir şekilde araştırılması, engelli bireylerin istihdamla ilgili zorluklarının tespit edilmesine ve çözüm önerilerinin geliştirilmesine yardımcı olabilir. Bu şekilde yapılan analiz, araştırmanın ana hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunur.

4.4.4. Veri Analizi

Veri analizi, toplanan verilerin anlamlı hale getirilmesi için yapılan işlemlerdir. Veri analizi, öncelikle verilerin kodlanması ile başlar. Kodlama, verilerin anlamlı kategorilere ayrılmasıdır. Veri analizi, araştırma sorularına ve hipotezlere cevap aramak, veriler arasındaki ilişkileri belirlemek ve sonuçları yorumlamak için kullanılır (Merriam, 2018:65).

Araştırmada elde edilen nitel verilerin çözümlenmesi için içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Ancak Hsieh ve Shannon'ın (2005) açıklamalarına göre bir çalışmada nitel verilerin analizine yönelik içerik analizi üç farklı amaç ve yolla yapılabilir: Yönlendirici (Directed), Geleneksel (Conventional) ve Özetleyici (Summative). (Hsieh ve Shannon, 2005; Durak, 2021).

Bu anlamda çalışmada geleneksel içerik analizi yapılmış ve konuyla ilgili temalar, kategoriler ve kodlar (doğrudan veri) elde edilmiştir. Tematik analizde, verilerin belirli bir soruna veya araştırma sorusuna göre kategorilere ayrılması gerekmektedir.

Çizelge 4.2. Tematik analiz yönteminin uygulama basamakları

Aşama	Açıklama
1. Veri Toplama	Araştırmacılar belirli bir konu veya tema etrafındaki veriyi toplarlar.
2. Veriyi Hazırlama	Toplanan veri analiz için hazırlanır, düzenlenir ve kodlanır.
3. Kodlama	Veri, belirli temalar veya kategoriler altında kodlanır.
4. Temaların Tanımlanması	Kodlanmış veri üzerinde derinlemesine bir analiz yapılır ve genel temalar tanımlanır.
5. Temaların İncelenmesi	Tanımlanan temalar dikkatlice incelenir ve daha fazla anlam çıkarmak için analiz edilir.
6. Temaların Adlandırılması	Her tema için açıklayıcı bir başlık veya ad oluşturulur.
7. Sonuçların Yorumlanması ve Raporlanması	Analiz edilen temaların bulguları yorumlanır, araştırmanın ana hedefleriyle ilişkilendirilir ve sonuçlar raporlanır veya yayımlanır.

Bu aşamada, verilerin kaydedilmesi ve transkript edilmesi sonrasında, araştırmacı öncelikle verileri okuyarak anlamaya çalışır ve ardından verilerdeki ana konuları belirlemek için özetler çıkarır. Daha sonra, bu özetler üzerindeki ortak temalar ve kategoriler belirlenir. Temalar, verilerin belli bir konu etrafında toplandığı, kategoriler ise daha spesifik alt konulara odaklanan ana başlıklardır. Kategoriler belirlendikten sonra, her bir kategori için uygun kodlama sistemi oluşturulur ve veriler bu kodlama sistemine göre analiz edilir.

Veri analizi aşamasında, önce katılımcılardan elde edilen ses kayıtları yazıya geçirilmiş ve yazılı dokümanlar oluşturulmuş ve toplam 19 görüşme yedi aşamalı tematik analiz yöntemiyle analiz edilmiş ve MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla işlenmiştir. MAXQDA, nitel araştırmalar için özel olarak tasarlanmış bir veri analizi yazılımıdır ve nitel verilerin analizini destekleyen bir araçtır. Nitel veri analizi, nitel araştırmalarda kullanılan verilerin toplanması, analizi, yorumlanması ve raporlanması sürecini içerir. MAXQDA, araştırmacılara nitel verileri etkili bir şekilde analiz etmelerine yardımcı olur ve

araştırmacıların araştırma sonuçlarını anlamalarına ve yorumlamalarına olanak tanır. MAXQDA kullanılan bir nitel analiz sürecinde şu temel adımlar izlenmiştir:

- **Veri Girişi:** MAXQDA, birden fazla veri kaynağından verilerin toplanmasına olanak tanır. Araştırmacılar, transkriptler, görüntüler, videolar, ses kayıtları gibi çeşitli veri türlerini programa yükleyebilirler.
- **Kodlama:** Verilerin kodlanması, analiz sürecinde kritik bir adımdır. MAXQDA, kodlama işlemine yardımcı olur ve araştırmacılara verileri farklı kodlarla etiketleme imkânı sunar.
- **Temaların Oluşturulması:** Kodlama sürecinden sonra, araştırmacılar temalar oluşturabilirler. MAXQDA, benzer özelliklere sahip kelimeleri, cümleleri veya konuları otomatik olarak tanımlayarak temaların oluşturulmasını kolaylaştırır.
- **Analiz:** Oluşturulan temalar sonrasında, araştırmacılar verileri analiz edebilirler. MAXQDA, verileri farklı şekillerde görselleştirme seçenekleri sunar, böylece veriler daha iyi anlaşılabilir.
- **Yorumlama:** Veri analizi tamamlandığında, araştırmacılar sonuçları yorumlayabilirler. MAXQDA, bu yorumlama sürecini destekler.
- **Raporlama:** Son olarak, araştırmacılar araştırma sonuçlarını rapor halinde sunabilirler. MAXQDA, verileri farklı biçimlerde sunma seçenekleri sunarak araştırmacıların sonuçları daha iyi anlatmalarına yardımcı olur.

Bu çalışmada, engellilerin durumu ile ilgili sorunlar her biri bir kod (gösterge) olarak tanımlanmış ve mülakatlardan alıntılarla desteklenmiştir. Bu kodlar, belirli kategoriler altında gruplandırılmış ve bu gruplar tematik analiz sürecine yol göstermiştir. Verilerin MAXQDA kullanılarak analiz edildiği ve temaların ilişkilerinin görsel olarak dışa aktarıldığı belirli bir analiz süreci izlenmiştir. Bu yaklaşım, nitel verilerin etkili bir şekilde analiz edilmesine ve sonuçların anlamlandırılmasına katkı sağlamıştır.

Nitel araştırmalarda daha çok kullanılan geleneksel içerik analizinin kullanım amacı, çalışma kapsamında elde edilen verilerden anlamlı bir sonuca ulaşmaktır. Öte yandan, araştırmaya yön veren bir çerçeve varsa ve veriler bu çerçeveye göre analiz ediliyorsa, yönlendirilmiş içerik analizine başvurulur. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan analiz yöntemi yönlendirici içerik analizidir. Yönlendirici içerik analizine göre öncelikle kavramsal düzeyde verilerin analizine yön verecek temalar ve kategoriler belirlenmiştir. Daha sonra bulgular bu

çerçeveye göre analiz edilmiş ve söz konusu çerçevedeki temalar ve kategoriler, verilerden doğrudan alıntılarla detaylandırılmıştır (Hsieh ve Shannon, 2005).

4.4.5. Bulguların Yorumlanması

Bu başlık altında, görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin yönlendirilmiş içerik analizi tekniği uygulanarak çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular çalışmanın amacına göre yorumlanmıştır. Kodlardan temalar, temalardan ana temalar oluşturulmuştur. Daha sonra kategoriler altında her bir problem için katılımcıların görüşlerinden kısa alıntılar eklenmiştir. Katılımcıların karşılaştığını/karşılaşmadığını belirttiği sorunların literatür ile benzerliği değerlendirilmiştir.

4.4.6. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada önceden hazırlanan mülakat soruları kullanılmıştır. Mülakat soruları ekte verilmiştir. Domyei'ye (2007:89) göre, 'iyi' bir nitel görüşmenin iki temel özelliği vardır: "(a) doğaldır ve (b) ayrıntılar açısından zengindir". Buna ulaşmak için araştırmacıların sadece konuşmak için değil "dinlemek" için orada olduklarını hatırlamaları gerekir. Buna ek olarak, araştırmacılar sadece tarafsız olmakla kalmamalı, aynı zamanda Richards'ın (2003; Akt. Alshenqeeti, 2014) tüm görüşme türlerini ele alan "altın tavsiyesine" uymalıdır: "Görüşmeciler her zaman özel olanı aramalıdır". Bunu yaparken, görüşmeci, görüşmecilerin kendilerini daha rahat hissedecekleri ve böylece özgürce konuşabilecekleri uygun bir atmosfer oluşturmalıdır.

4.5. Bulgular ve Değerlendirmeler

Bulgular bölümünde Türk Traktörde çalışan engellilerin iş bulma deneyimleri ve bu deneyimlerde İŞKUR desteğinin ortaya çıkarılması için Türk Traktör Fabrikası yetkililerinden, Türk Traktör Fabrikasında çalışan işitme engellilerden ve İŞKUR yetkililerinden alınan veriler sunulmuştur.

4.5.1. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Yapı ve Faaliyetleriyle İlgili Sorunlar

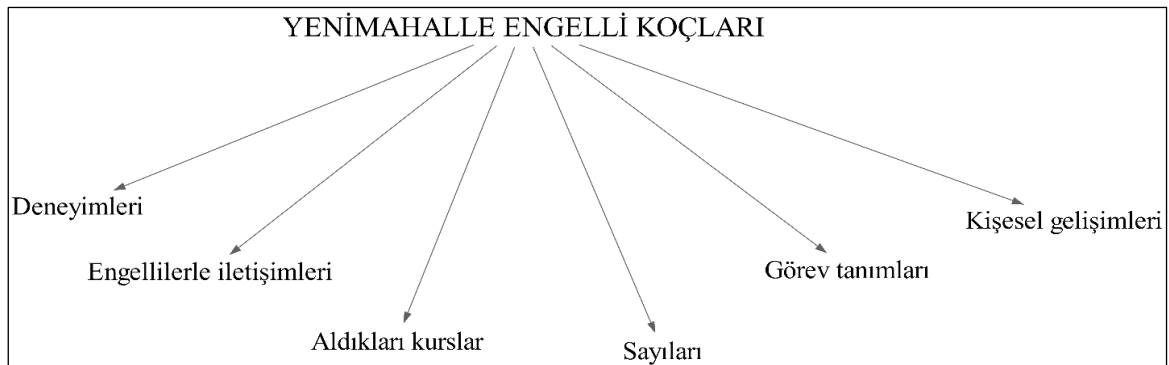
İŞKUR'un engellilere yönelik yapı ve faaliyetleri, Yenimahalle ilçesinden üç İŞKUR personeli, bir İŞKUR ilçe müdürü, İŞKUR Merkez'den görevli iki personel ve bir İŞKUR il müdür yardımcısının mülakatları kapsamında incelenmiştir.

4.5.1.1. İşkur engelli koçlarının görev ve sorumlulukları

İŞKUR'da çalışan engelli koçları, danışmanlık sürecinde bir dizi zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar, engelli koçluğu biriminin uygulanamaması, birebir takip yapılamaması, farklı görev tanımları, yetersiz sayıda engelli koç, randevu sistemi eksikliği, iletişim sorunları, işaret dili eğitiminin güncellenmesi gerekliliği ve engellilerin davranış sorunlarını içermektedir. Ayrıca, özellikle psikiyatrik rahatsızlıkları olan engellilere işverenlerin önyargılı olduğu belirtilmiştir.

Bu zorluklar, engelli koçların danışanlarına yeterli destek sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, işitme engellilere yönelik iletişim sorunları da göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, işitme engellilere yönelik işaret dili eğitimlerinin sürekli güncellenmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan üç kişi ile yapılan mülakatların analizi ile engelli koçlarının yetkinlikleri “engellilere yönelik deneyimleri”, “engellilerle iletişimleri”, “görev tanımları”, “aldıkları kurslar”, “kişisel gelişimleri” şeklinde temalar altında ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Mülakatlardan elde edilen temalar Şekil 5.1.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.1. Yenimahalle engelli koçlarının engellilere yönelik yetkinlikleri

Çalışmaya katılan engelli koçları aldıkları kursları şöyle açıklamışlardır;

K2- *"Buraya geldi geleli bir işaret dilini öğrenmeye yönelik çevrimiçi bir de yüzyüze iki eğitim aldık".*

K1- *"Ankara üniversitesinde 360 saatlik alanından uzman profesörlerden eğitim aldık. Pratik kısmı da vardı. Mevzuat kısmı da vardı. Onun dışında imaj yönetimi, etkili iletişim. İş danışmanlığı, meslek danışmanlığı nasıl yapılır, psikolojik tanımlamalar, dezavantajlı gruplar. Sakarya üniversitesi tarafından akredite olduk ve sertifikalandırıldık. Böylece özel durumlara karşı hazırlanıyoruz."*

Çalışmaya katılan engelli koçları engelli deneyimlerini şöyle açıklamışlardır;

K2- *"Yani az değil, üçümüz birlikte işe başladık. Biz burada işe başlayalı 11 yıl oldu, engelli koçluğu sistemi geleli 5 yıl oldu, o zamandan beri engelli koçluğu yapıyoruz."*

Engelli koçları görev tanımlarını şöyle açıklamaktadırlar.

K3- *"Biz sadece firmaların engelli açığının belirlenmesi, takibi, bu açığın kapatılması işlemleri."*

M1- *"20'den fazla personel sayısı olan illerde profil danışmanlığı uygulaması getirdiler ve 2019'da beş tane farklı farklı branş oluştu. Meslek danışmanlığı, iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı, engelli koçluğu gibi. 20'yi geçmez ise bir insan tümünü yapıyor. 20'nin altında kaldı, herkes her işi yapıyor ama 20'den fazla personel olan illerde proje temelli danışmanlığa geçiliyor."*

K1- *"Bizim burada görevimiz sadece engelli takibi değil. Engelli istihdamı da bizim işimiz."*

K2- *"3 kişiyiz 2000'e yakın danışanımız var."*

K1- *"Bize verilen listeye göre danışmanlık yapıyoruz."*

Engelli koçları engellilerle iletişimlerini şöyle açıklamışlardır.

K1-*"İşitme engelliler onlarla işaret dili ile konuşunca çok mutlu oluyorlar."*

K3-*"Bunları öğrendikçe inanın buraya geldiklerinde işaret dili ile hoş geldiniz, teşekkür ederim, gibi basit lafları söyleyince inanın gözleri parlıyor, çok mutlu oluyorlar."*

K2-*"Buraya (engelli koçluğu bölümü) gelenler derdini bile anlatamıyor. Ön tarafa gelenler (diğer bölümler) yine derdlerini anlatabiliyor. Biz o ilgimizi hala kaybetmedik. Bazen onlarla birlikte ağladığımız oluyor. İlk başta bu böyle nasıl yürüyecek ki dedik. Çok fazla üzülüyorsunuz. Sonra artık üzülmeyi bıraktık, nasıl yardımcı olabiliriz, diye düşünmeye başladık."*

Engelli koçları engellilik ile ilgili kişisel gelişimlerine de değinmişlerdir.

K2-*"(Yurtdışına) hayır ama giden arkadaşlarımız var. Onlardan duyuyoruz. Bir de bizde uygulanmak istenen model Hollanda modeli. Aldığımız uluslararası yeterlilik belgesi sırasında bu uygulamaların nasıl yürütüldüğü konusunda bilgiler, kişisel araştırmalarım, kişisel merak."*

Mülakatlarda engelli koçları, aldıkları eğitimleri ve engelli koçluğu deneyimlerini açık bir şekilde paylaşmışlardır. Eğitimlerini tanımlarken, katılımcılar, işaret dilini öğrenme ve uzman eğitim alma süreçlerini anlatmışlardır. Ayrıca, engelli koçlarının, uzun yıllar boyunca engelli koçluğu sistemine katkıda bulunduklarına dair deneyimlerini paylaşmışlardır. Görevlerini açıklarken, bu kişilerin firmaların engelli eksikliklerini tespit etme, izleme ve giderme süreçlerini üstlendiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, işitme engellilerle iletişimde işaret dilini kullanmanın, olumlu bir etkileşim yarattığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar kişisel gelişimlerine değinirken, uluslararası uygulamaları takip ettiklerini ve Hollanda modelinin yerel olarak uygulanmaya çalışıldığına dair bilgileri dile getirmişlerdir.

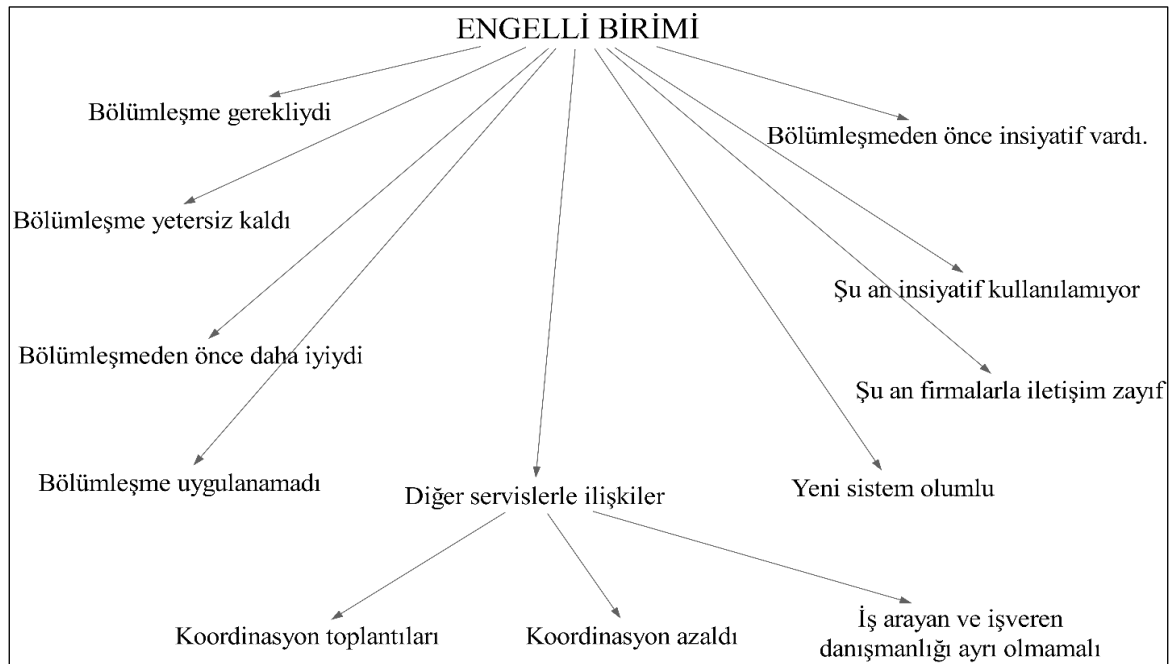
4.5.1.2. İŞKUR'un engellilere yönelik yapısının değerlendirilmesi

Engelli koçlarının yetkinlikleri mülakatlar ile ortaya çıkarıldıktan sonra, bu personelin görüşlerine göre İŞKUR'un engellilere yönelik yapı ve faaliyetlerinin ortaya çıkarılmasına

yönelik mülakat sonuçlarına yer verilmiştir. Bulgulara göre, İŞKUR personelinin İŞKUR'un engellilere yönelik bölümleşme gerekliliği hakkındaki görüşleri farklıdır. Bazı personeller bölümleşmenin işlevsel olabileceğini ve uzmanlık gerektiğini savunmaktadırlar. Bazıları ise, bölümleşmenin sıkıntılara yol açtığını ve eskiye dönülmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Ayrıca, bölümleşmenin engellilere yönelik hizmetleri zorlaştırdığına inananlar, eski sistemde personelin daha fazla inisiyatif kullanabildiğini belirtirken, bölümleşme sonrası farklı birimler arasındaki koordinasyon eksikliğine dikkat çekerler. Ancak bazı personel, koordinasyon toplantıları ve bilgi paylaşımının iyileştirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bulgulara dayalı olarak, İŞKUR personelinin İŞKUR'un engellilere yönelik organizasyon yapısına ilişkin çeşitli temalar belirlenmiştir.

İŞKUR personelinin İŞKUR'un engellilere yönelik yapısını, “bölümleşme yetersiz kaldı”, “bölümleşmeden önce hizmetler daha iyiydi”, “bölümleşme uygulanamadı”, “engelliler için iş arayan ve işveren danışmanlığı aynı olmamalı”, “koordinasyon azaldı”, “koordinasyon toplantıları yapılmalı”, “bölümleşmeden önce engellilere iş bulmaya yönelik inisiyatif kullanılırdı, şu an inisiyatif kullanılamıyor”. “İŞKUR personelinin şu an firmalarla iletişimi zayıf” ve “yeni sistem olumlu” şeklinde alt temalara ulaşılmıştır.

Mülakatlardan elde edilen temalar Şekil 5.2.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.2. İŞKUR'un engellilere yönelik yapısının değerlendirilmesi

İŞKUR personelinin, İŞKUR'un engellilere yönelik bölümleşme yapılması gerekliliğini ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

M1- *"Bir kişiden üç beş tane alanda uzmanlık beklemek zor bir şey. Çünkü şöyle örnekler vereyim toplum önünde 500 kişinin karşısına çıkipta bir sunum yapamayan arkadaşlar vardı. Kimisi iş arayana hemhal olma noktasında biraz tereddütlü olabiliyordu, ya da becerikli olamayabiliyordu, kimisi dışa dönük değildi, işverenle temsil etme noktasında sıkıntılar yaşıyordu vs. O yüzden o kurgu bana mantıklı geliyordu."*

M2- *"Siz dışa dönüksünüzdür, işveren danışmanı olursunuz; sizin daha iyi bir psikolojik alt yapınız vardır, iş arayanla görüşürseniz daha iyi olur böyle anlatınca çok güzel geliyor."*

İŞKUR'un engellilere yönelik bölümleşmenin uygulanmasında sıkıntı çıktığını ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

M3- *"Uygulamada bölümleşmeyi beceremedik. Sanki eski kurgu değil de eskiye dönmektense bunu tekrardan belki bazı alanları birleştirmek, arada köprülerin kurulması lazım gibi bir durum var."*

K1- *"Siz işveren danışmanısınız, siz işveren danışmanı olarak açık işler konusuna daha vakıfsınız, ben size bana gelen kişinin durumuna daha vakıfım, ama ben hem işveren tarafına da vakıf olsam daha kolay o eşleştirme faaliyetini yapabilirim."*

İŞKUR'un engellilere yönelik bölümleşmenin uygulanmasında yetersiz kaldığını ifade eden görüşlere örneklere aşağıda yer verilmiştir.

K2- *"Sadece sistemdeki iş ilanlarına yönlendirme yapabiliyor. İşverenleri tanımadığı için inisiyatif kullanamıyor."*

K1- *"İş arayan servisi, işverenin 50 kişi çalışıp çalıştırmadığı ile ilgilenmez (engelli istihdamını düşünmez)."*

K3-"Oralarla (firmalarla) bizim iletişimimiz kesildi. Uzmanlaşma olsun diye birimleşme yapıldı ama doğru bir birimleşme olmadı sanki."

İŞKUR'un, engellilere yönelik uygulamaların bölümleşmeden önce daha iyi olduğunu ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Hep burada çalıştık, sonradan bölümleşme oldu."

K2-"Eski konumumuzda iken (bölümlere ayrılmadan) inisiyatif kullanabiliyorduk, firmalarla diyalogdan dolayı."

K3"Biz işverenlerden tanıdığımız olduğu için bazen istenen yere engelli yönlendiriyoruz."

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluşmadan önce personelin inisiyatif kullanabildiğini ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Eskiden bölümleşme olmadan firmada 50 kişi çalışmasa bile (engelli çalıştırma zorunluluğu olmasa bile), 5 çalışanı da olsa, diyelim firma reyon elemanı arıyor. O firmaya engelli birini yönlendirebiliyorduk"

K3-"Engelli buraya geliyor, çok güzel yemek yaparım diyor. Firma yemek yapmak için birini arıyor ama engelli ilanı değil. Biz bu firmayı tanıdığımız için bu engelliye oraya yönlendirebiliyorduk."

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluştuktan sonra bölümler arası koordinasyonun azaldığını ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

M4-"Sistemde kuruma kayıtlı işsiz bir engelli olduğunu görüyorsunuz. Engelli işlere bakan arkadaşlar da bunu görüyor. Arada bir koordine var mı bilmiyorum? Eskiden beraber yapılıyordu. Biraz büyüyünce birimlerde servisler açıldı sanırsam."

M1-"Ama ben şeye katılıyorum eskiden işyerlerinde işveren danışmanlıkların hepsi beraberdi, meslek danışmanlarının beraber yaptığı bir iş sorumluluğuydu,

daha sonra çeşitli gerekçelerle, o dönem makul görünüyordu ama ben bunun uygulamada eksik olduğunu düşünüyorum. İşte işveren engelli iş koçluğu gibi bölümlere ayrıldı, burada o birimler arasındaki koordinasyon bence sıkıntılı bir hal almaya başladı."

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluştuktan sonra bölümler arası koordinasyonun artırılmaya çalışıldığını ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

M2-*"Aynı zamanda burada koordinasyon toplantısı yaptık. O konuda bilgilendirdik."*

M1-*"Biz onları (engelli koçlarını) çağırdık proje başvuru dönemlerinde engelli iş koçlarından belli sayıda kişileri buraya çağırdık. Şu an engellilere yönelik kendi işini kurmaları başvuru dönemindeyiz. Size gelen, portföyünüzde yer alan yer alan engellilere, bu yolla başvuru süreçlerini iletebilirsiniz. Bunları bu şekilde yönlendirebilirsiniz diye konuşuyoruz. Koordinasyon ortasında, o arkadaşlar bilgi sahibi, gerekli zamanda yazılar yazıyoruz,"*

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluştuktan sonra iş arayan ve işveren danışmanlığının ayrı olmaması gerektiğini ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

K1-*"Uzmanlaşma olsun diye birimleşme yapıldı ama doğru bir birimleşme olmadı sanki"*

K2-*Hem iş arayan ile görüşüyorduk, hem işveren ile görüşüyorduk. O zaman her şey daha doğru gidiyordu sanki. Herkes herşeyi yapıyordu. O zaman hem işçi arayan firmayı hem engelliye tanıyorduk. Bu engelli o firmaya uygun, diyorduk. Yönlendiriyorduk, kişi hemen o firmada işe başlıyordu. İstihdam daha kolay yürüyordu."*

M1-*"İş arayan ve işveren danışmanlığının ayrılmasında sorun oldu sanki."*

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluştuktan sonra firmalarla iletişimin zayıfladığını ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Şimdi iş arayan servisi farklı işveren servisi farklı. İş arayan servisi sadece iş arayan vatandaş ile görüşüyor, işveren ile iletişim halinde değil."

K2-"Biz firmaları tanıdığımız için bir engelliye oraya yönlendirebiliyorduk. Oralarla (firmalarla) bizim iletişimimiz kesildi."

İŞKUR'da engellilere yönelik birim oluştuktan sonra şu an inisiyatif kullanılmadığını ifade eden bir görüş aşağıda verilmiştir.

K3-"Şu anda bölümleşmeden dolayı yönlendirme boyutunda inisiyatif kullanılmıyor."

K1-"Şu an görevli arkadaşımız iş arayan kişiyi sadece ilandaki işe yönlendirebiliyor. O firmayı bilse tanısa, önceki sisteme göre olsa, firmayı arayabilir."

İŞKUR personeline göre bireysel yeteneklerin bu bağlamdaki önemi de öne çıkmakta, özellikle firmaları ve engellileri tanıma yeteneğinin işe yerleştirmede kritik bir etken olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, birimleşmenin işverenlerle iletişimi azalttığına dair kaygılar dile getirilmekte ve eski sistemin firmalarla daha etkili bir iletişim kurma imkânı sunduğu ifade edilmektedir.

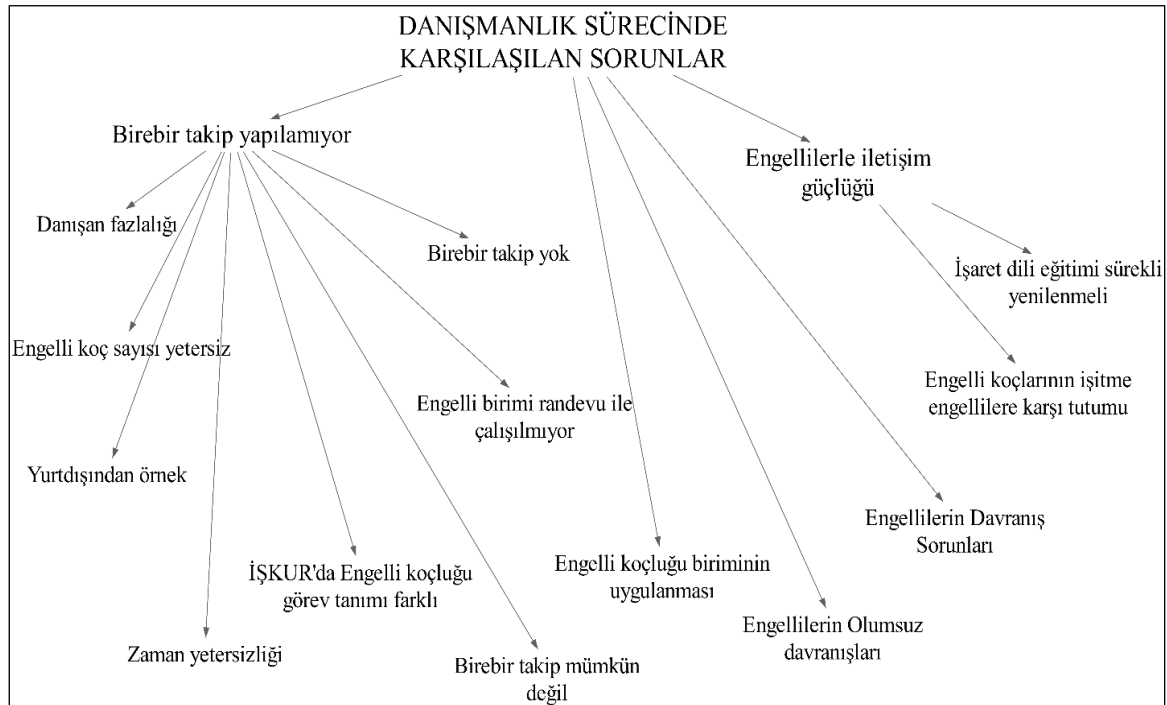
4.5.1.3. Engelli koçlarının danışmanlık sürecinde karşılaştıkları sorunlar

İŞKUR'da çalışan engelli koçları, danışmanlık sürecinde karşılaştıkları zorlukları ayrıntılı bir şekilde ifade etmişlerdir. Bu zorluklar arasında engelli koçluğu biriminin gerektiği gibi uygulanamaması, bireylerin ihtiyaçlarına yönelik birebir takip yapılamaması, İŞKUR'daki engelli koçluğu görev tanımının farklılıklar arz etmesi, yoğun danışan talebi, zaman kısıtlamaları, yetersiz engelli koç sayısı, engelli birimi ile randevu sisteminin uyumsuzluğu, engellilerle iletişim zorlukları, işitme engellilere yönelik tutum sorunları, işaret dili eğitiminin sürekli yenilenmesi gerekliliği ve engellilerin davranış sorunları yer almaktadır. Ayrıca, engelli koçları, en fazla zorlandıkları grup olarak psikiyatrik rahatsızlıkları olan engellileri göstermiş ve bu grupla ilgili işverenlerin önyargılı tutumlar sergilediğini vurgulamışlardır.

Engelli koçlarının sayıca yetersiz olmaları, bu nedenle danışanlara gereken zamanı ayıramamaları, birebir takip yapamamaları ve engelli birimi ile randevu sistemine uyumsuzluk göstermeleri gibi sorunlar da gözlemlenmiştir. İşitme engellilerle iletişim kurma konusunda zorluk yaşayan engelli koçlar, işaret dili eğitimlerinin sürekli olarak güncellenmesi gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Engellilerin olumsuz davranışları ve işitme engellilerle iletişimde yaşanan zorluklar da engelli koçlarının karşılaştığı sorunlar arasında önemli bir yer tutmaktadır.

İŞKUR'un engellilere yönelik yapı ve faaliyetlerinin detaylı bir şekilde incelenmesinin ardından, engelli koçlarının danışmanlık sürecinde karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki temalar altında özetlenebilir: *"Engelli koçluğu biriminin yetersiz uygulanabilirliği", "birebir takip konusundaki kısıtlılık", "İŞKUR'da engelli koçluğu görev tanımındaki farklılıklar", "yoğun danışan talebi", "zaman kısıtlamaları", "yetersiz engelli koç sayısı", "engelli birimi ile randevu sistemi uyumsuzluğu", "engellilerle iletişim güçlüğü", "engelli koçlarının işitme engellilere karşı tutumu", "işaret dili eğitimlerinin sürekli güncellenmesi gerekliliği", "engellilerin olumsuz davranışları", ve "engellilerin davranış sorunları."*

Elde edilen temalar, Şekil 5.3'te sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.3. Engelli koçlarının danışmanlık sürecinde karşılaştıkları sorunlar

Engelli koçları hem iletişimde hem de istihdamda en fazla zorlandığı grup olarak psikiyatrik rahatsızlıkları olan gruplar olduğunu ifade eden görüşleri aşağıda verilmiştir.

K1-"Bizim en büyük sorunumuz psikiyatrik rahatsızlar. İşverenler özellikle psikiyatrik rahatsızları istemiyor. Açacağınız ilanlarda bu grubu hariç tutun, bile diyorlar. Biz ayrılmış bir grubu tekrar nasıl ayrıştıralım, böyle bir şey zaten mümkün değil. Ama ne olursa olsun onlar zaten elimine oluyorlar. İşveren bu engel grubunu (psikiyatrik rahatsızlar) görüşmeye bile davet etmiyor. Çünkü çok önyargılılar. Bipolar, şizofreni olanlar, bunlar hepimizin hayatında tırnak içerisinde tedirgin olduğumuz gruplar, işveren bunları zaten oraya götürüp istihdam etmek istemiyor."

Engelli koçlarının, engelli koçluğu biriminin yapısı ve uygulanması ile ilgili sorunlarını ifade eden görüşleri aşağıda verilmiştir.

K2-"Aslında 10 yıldır bizim üzerimize tanımlanan model Hollanda modeli. Ancak koşullarımız uygun değil. (3 personel oda da ve bu oda diğer bölümden tam bağımsız değil).".

M1- "Birebir takip modeline geçilemiyor. Tüm Türkiye'de geçilemedi.

M2-"Diğer bir durumda engelli koçluğu birimi İŞKUR'da çalışan sayısı 20 ve üstü personel bulunan yerlerde var. Dolayısıyla tüm illerde bu birim yok."

K3-"İş ilanı açma aşaması, firmaları bilgilendirme aşaması vb. tüm bunlar bizde olduğu için birebir takip modeline geçilemiyor. Tüm Türkiye'de geçilemedi. Personel sayımız fazla olsa veya koşulların değişmesi durumunda belki düzenli takip yapılabilir."

Engelli koçlarının sayısının yetersiz olduğunu ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-"Hepimizin 950 tane takip ettiği engelli var. Bizim burada görevimiz sadece engelli takibi değil. Engelli istihdamı da bizim işimiz"

M1-*"Mesela personel sayısının da biraz artırmak gerekir tabi"*

M2-*"Mesela personel sayısında biraz artırmak gerekir tabi her yerde bu durum geçerli değildir. Her ilde bu kurgu uygulanmıyor zaten yani her ilde bu sisteme geçilmedi yani."*

Engelli koçlarının sayısının yetersiz olduğundan danışanlara ayıracakları zamanın az olduğunu ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-*"950 kişi var. Bu insanları tek tek tanımamız mümkün değil. Bu engelliler şu tür işlerde çalışabilir, şeklinde raporlar tutuyoruz."*

K2-*"Bu sizin sorduğunuz aslında "Türkiye’de destekli istihdam modeli uygulanıyor mu?". Biz bu konuda eğitim aldık. Yeterliliğimiz var ama uygulama mümkün değil. Bizim firmaların çalışma ortamını görmemiz lazım, işyerlerine gitmemiz, firmaları yönlendirmemiz orada engellilerin uyumunu görmemiz için bir hafta on gün takip etmemiz lazım, ayda bir görüşerek iş nasıl gidiyor, dememiz lazım. Bunlar mümkün değil. Biz bunun farkındayız, Bürokrasi bu şekilde değil."*

K3-*"Biz sürekli danışanlara yönlendiriliyoruz. Biz bireysel görüşmeleri 45 dakikaya kadar uzatmak gerektiği üzerine, engellilerin hayatının tamamına yön vermek üzere eğitim aldık ancak çok sayıda danışanımız var"*

K1-*"On tane danışan aynı anda geliyor. Onların taleplerini dinleyecek kadar zaman yok."*

Engelli koçlarının sayısının yetersiz olduğundan engellileri birebir takip etmelerinin mümkün olmadığını ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-*"Onunla ilgili bir proje var, sanki. Hepimizin 950 tane takip ettiği engelli var. Bizim burada görevimiz sadece engelli takibi değil. Engelli istihdamı da bizim işimiz."*

K2-*"Birebir takibi zaten yapamıyoruz."*

K3-"bahsettiğiniz takip sadece işitme engelliler için değil, tüm engelliler için yapılırsa çok güzel olur. O takip bizim baştan beri istediğimiz yöntem ama inanın mümkün değil. Yani şu koşullarla mümkün değil o takip."

Engelli biriminin randevu sistemi ile çalışılmadığından sorunlar olduğunu ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-"Biz (engelli) kişilere randevu vermiyoruz. Kişiler istedikleri zaman geliyor. Ne zaman geleceklerini bilmiyoruz. Ama yönlendirdiğimiz işlerden biri olmazsa 10 gün içinde tekrar geliyor."

Engelli biriminin engellileri birebir takip ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2-"Yok. Tam takip yok."

K1-"Sizin bahsettiğiniz birebir takip sistemi hakkında çalışma var diye biliyorum. Sistemin uygulanması uzun sürüyor. Bir de pandemi girdi araya. Pandemi süresinde SSK sistemini çok fazla kullandığımız için sistemleri tarafımızdan çöktürildi (gölüşmeler). Gece yaralarına kadar SSK sisteminde sorgulama yapıyorduk. SSK'da bizimle entegre olacak alt yapıya sahip değil, bence. Pandemi döneminde işsizlik sigortasında da aynı şeyler oldu."

Engelli koçlarının bireysel olarak işitme engellilere iletişim kurmada sorun yaşadığını ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K2-"Ben işitme engellilerle iletişim kuramıyorum. Çünkü boğuluyorum. Çünkü onların o ses çıkarma çabası sanki beni de itekliyor."

K3-"Bir kadın vardı mesela, kendisi işitme engelli. Ailesi de engelli idi. Ama kadın bir ses çıkarıyor, sesini kendisi de duyamadığı için desibeli de yüksek. Oda da ses yankılanıyor. Ben burada boğuluyorum. Ben odadan çıkıyorum. Arkadaşım onun danışmanlığını yapıyor, kadın gidince ben odaya geliyorum. Benim bile kaldıramadığım bir durum bu. İşitme engelli işverenin tam tanıyıp kabul etmesi gerekiyor."

Engelli koçlarının işitme engellilerle iletişim kurmak için işaret dili eğitimlerinin sürekli yenilenmesi gerektiğini ifade eden görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-"Genel müdürlükteki hocamıza söylüyoruz. Ara ara işaret dilini tekrar görmeliyiz, diyorum. İki ayda bir üzerinde geçmeliyiz."

Engelli koçlarının engellilerin olumsuz davranışları olduğunu ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Her gün 20 – 30 iş program ilanı açılmıyor. Bunun için araya biraz zaman koyalım ki diyoruz, sen bu işlerle görüş uygun olmadığında 10 gün sonra tekrar gel, bunu dediğimiz halde, tamam dediği halde, ertesi gün tekrar geliyor."

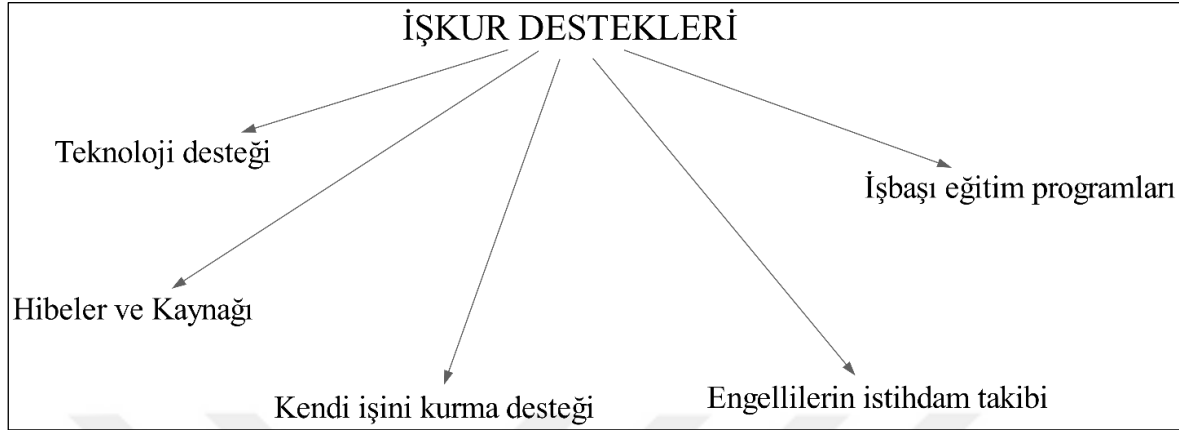
K2-"Daha önce çalıştığım birimde bu tür engelliler vardı. Gün boyu konuşmadan bulunduğu ortamda otururdu. Elindeki poşeti sürekli kapıya vururdu. Bizleri tedirgin ederdi, babasını tanıyan birisi babasını çağırırdı da öyle yanımızdan ayrılırdı. Bu tür tedirgin edici engellilerle işverenler çalışmak istemiyor."

K2-"Oda da ses yankılanıyor. Ben burada boğuluyorum. Ben odadan çıkıyorum. Arkadaşım onun danışmanlığını yapıyor, kadın gidince ben odaya geliyorum. Benim bile kaldıramadığım bir durum bu. İşitme engelli işverenin tam tanıyıp kabul etmesi gerekiyor."

4.5.1.4. İŞKUR'un engelliler için sunduğu destekler

İŞKUR'un engellilere sunduğu destekler konusunda yapılan mülakatlar çeşitli temalar ortaya koymuştur. Bulgulara göre, istihdam takibi ve taahhütler, işverenlerin taahhütlerini yerine getirmesi için gerekli koşulları ve denetim süreçlerini içermektedir. Hibeler ve kaynaklar, işverenlerin belirli yükümlülöklere tabi tutulduğu, bu yükümlölükleri yerine getirmediğinde uygulanan idari para cezaları ve bu cezalardan biriken fonların engelli projelerine yönlendirildiği bir alanı vurgulamaktadır. Kendi işini kurma projeleri, engellilerin kendi işlerini kurma çabalarını desteklemektedir ve bu projeler için hibeler sağlanmaktadır.

Mülakatlardan elde edilen verilere göre İŞKUR'un engelliler için sunduğu desteklere yönelik temalar Şekil 5.4.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.4. İŞKUR'un engelliler için sunduğu destekler

İŞKUR yetkililerine göre, engellilerin istihdam takibinin nasıl yapıldığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M3-"O daha üstü kendisi veriyor. Ona göre de komisyondan geçmesini kolaylaştıran verilerden bir tanesi. Puanlama kriterlerinden bir tanesi. Taahhüt ederse o komisyondan geçme olasılığı daha da çok yükseliyor. Ama biz uygulama yaparken istihdam taahhüdü verilen projelerde kurs bittikten sonra o taahhüdün yerine getirilmesini bekliyoruz."

M4-"Takip ediyoruz biz yani, biz istihdamın gerçek gerçek bir istihdam olup olmadığına da yerinde bakıyoruz özellikle sadece matbu evraklardan kontrol edebiliriz. Bize sunulan SGK dökümlerinden ama ekstra yerinde de gidip görüyoruz mesela."

M5-"Misal 10.000 TL. Biz 2000 liralık bir bloke uyguluyoruz, kurs bittikten sonra istihdam taahhüdü gerçekleştikten sonra ve istihdam süreci bittikten sonra, blokesini çözüp o kalan meblağı ödüyoruz."

İŞKUR yetkililerine göre engellilerin istihdamı için verilen hibeler ve kaynaklarını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M3-"Orada engelli çalıştırmayanlar, engelli çalıştırmak için harcayacakları bütçeyi bir fona aktarıyorlar. O fon ile diğer engellilere özel çalışma, meslek edindirme kursları açılıyor. Engellilere yönelik özel alanlar açılıyor."

M2-"Elli üzeri eleman çalıştıran işyerlerinin yüzde üçlük engelli çalıştırma yükümlülüğü var. Bunu çalıştırmazlar ise bir idari para cezası uygulanır. Oradan biriken fonda, meblağda bir komisyon eliyle, engellilerin hem mesleki eğitim programlarına hem de kendi işlerini kurmak için ürettiği projelere aktarılıyor."

M1-"biz buna idari para cezası uyguluyoruz. Oradan biriken paralar, bunun içinde kamu kurumları da var, bankalar da var, özel sektörün işyerleri de var."

İŞKUR yetkililerine göre engellilerin kendi işini kurması için verilen hibeleri belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M3-"Bir de kendi işini kurma projeleri var. O da %40 engelli raporu olan engelli bir de eski hükümlere."

M1-"Az önce bahsettiğim idari para cezalarından toplanan komisyondaki meblağ hem eski hükümlülere hem de engellileri kendi işlerini kurma süreçlerinde sağlıyor. Ama o da şöyle, eski hükümler de üç-beş bin engellilerde 90.000 bin bir ücret alınıyor"

M2-"Zaten başvuru tarihi itibariyle diyor ki bu kişinin engelli için söylüyorum, herhangi bir sabıka kaydı olmaması gerekiyor, herhangi üzerine kayıtlı bir iş yerinin bulunmaması gerekiyor aktif. Herhangi bir SGK kaydının olmaması gerekiyor. Kişinin herhangi bir gelir getirici faaliyetin olmaması gerekiyor. Çalışıyor olmasında bir beis yok vergi mükellefi olmaması gerekiyor. O açmayı düşündüğü iş yerinin özel bir belgesi gerekiyorsa, onu da sisteme yüklemesi gerekiyor. Her şey sisteme yükleniyor kişi tamam başvurdum dedikten sonra arkadaşlara, bana düşüyor."

İŞKUR yetkililerine göre engellilerin istihdamı için teknoloji desteğinin verildiğini belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M2-"Bir de engelli destek teknolojilerine yönelik projeler. Biz mesela Türk Traktör ve TİSK ortaklığına engelli destek projeleri kapsamında bir destek sağladık. Belli sürelerde beş yıl boyunca hali hazırda engelli çalıştırma yükümlülüklerinin üzerine ilave istihdam yapmaları kaydıyla belli başlı engellilerin o iş yerindeki uyumlarını arttırılmalarına yönelik bazı teknik aksamaları kendi iş yerine katmaları şartıyla, 89'un üzerine yani çalıştırmaları için maddi destek verdik."

M1-"Mesela engellilere yönelik eğitim içerikleri üretmeleri, mesela Türk Traktör Akademi diye platformları var onların Türk Traktör çalışanlarının kullandığı bir platform burası. Buraya mesela engellilerin erişimini sağlayacak içerikler yüklediler. 50 adet içerik yüklediler, çeşitli konu başlıklarında."

T1-"O içerikler de şey mesela sesli betimlemeler, işaret dili bilen birisinin ekranın alt köşesindeki yer aldığı bir içerik, o içerikleri temin etmeleri, üretmeleri ve ilgili platformlarda yetkiler yüklemeleri..."

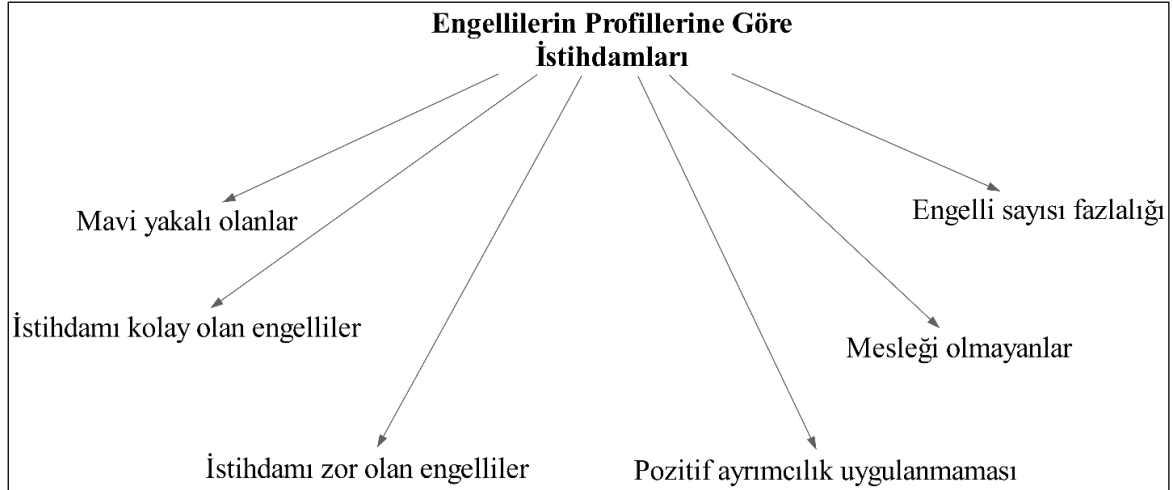
4.5.2. Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Zorluklar ve İstihdama Yönelik Öneriler

Bu bölümde önce engellilerin istihdamında karşılaşılan zorluklar, sonrasında istihdama yönelik öneriler sunulmuştur.

4.5.2.1. Engellilerin engelliliğine göre istihdamda karşılaşılan sorunlar

Mülakatlardan elde edilen sonuçlar, engellilerin iş bulma süreçlerinde belirli zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Mavi yakalı engelliler, işverenler tarafından tercih edilmemekte ve sürekli çalışmamış veya belirli bir meslekte uzmanlaşmamış engelliler iş bulma konusunda zorlanmaktadır. Mülakatlar, İŞKUR'daki işbaşı eğitim programlarının engellilere pozitif ayrımcılık uygulanmadığından ve belirli mesleklerle sınırlı olduğundan dezavantajlı olabileceğini, işitme ve görme engelliler ile ruh sağlığı sorunu yaşayan engellilerin de zihinsel engelliler gibi işe yerleşme konusunda zorluklarla karşılaşabileceğini göstermektedir.

Mülakatlardan elde edilen verilere göre engellilerin, engelliliğine göre istihdamında karşılaşılan sorunlara yönelik temalar Şekil 5.5.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.5. Engellilerin engelliliğine göre istihdamında karşılaşılan sorunlar

Engellilerin mavi yakalı olmasından dolayı iş bulamadıklarını ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Mavi yakalılar iş bulamıyor. Zaten dezavantajlı gruplar. Bu kişiler hem engelli oldukları için hem beyaz yakalı olmadıkları için"

Engellilerin sürekli çalışmadıklarından dolayı iş bulamadıklarını ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K2-"hem de uzun süreli istihdamda olmadıkları için, belirli bir meslekte de tanımlanmamış olanlar. Bunlar tercih edilmeyen kısımda kalıyor."

K1-"Meslek olması gerekmiyor. Mesela kişi bir market açabilir herhangi bir işveren de alabilir. Genelde işkura kayıtlı işsiz engelliler olacak aradığımız kişiler. İŞKUR'a kayıtlı olması gerekiyor."

İŞKUR yetkililerine göre işbaşı eğitim programlarının sadece engelliler için uygulanmadığını, pozitif ayrımcılık yapılmadığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-"İşbaşı eğitim programı var, ben işverenim, siz normal statüde bir vatandaşsınız, siz de engellisiniz, sizi aldım, benim için hiçbir şey fark etmiyor."

K2-"Yok, onların özel bir dezavantajlı bir grup olarak, onlara bir kontenjan ayırım olmuyor."

K3- "İşbaşı eğitim programının mantığı şu yani kişi işi işin başında öğrensin, yani çalışarak öğrensin, engelliler için özellikle işbaşı eğitim programında engellerin çalışmasına bir engel durum yok ama hani engelli, talep edilen bir şey değil."

K1-"Bahsettiğiniz eğitimler de belirli meslekler üzerinden açılıyor, yani firma temizlik görevlisi istemiş, ya da büro personeli istemiş. Bununla ilgili işbaşı eğitim programı zaten açılmıyor. Sizin dediğiniz gibi engelli personel bir iş için hazırlansın, sonra istihdam edilsin, iş kalıcı olsun istiyorsunuz. Doğru mantıklı bir öneri. Ama olan engellinin eğitim seviyesi düşük ya da meslek edinme kursuna katılacak kişi sayısı çok az."

Engellilerin istihdamında en kolay olan grupları ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Zaten mesleği ve eğitimi olan kişiler sorun yaşamıyor."

K3-"En çok tercih edilen grup iç hastalıkları olan gruplar, işletmeler daha çok iç hastalıkları, kardiyovasküler ve onkolojik olanları tercih ediyor."

İstihdamı zor olan engelli grupları ifade eden görüş aşağıda verilmiştir.

K1-"Sürekli gelenler işitme engelliden ziyade zihinsel engelliler. Zihinsel engellilerin istihdamı daha zor. Onları okullar dâhil hiçbir kurum kabul etmiyor"

K2-"Zihinsel engellilerin sayıları hem daha fazla hem de işe yerleşme imkânları daha az olduğu için diğer dezavantajlı gruplara göre daha fazla."

K3-"Görme engelliler ile işitme engelliler en az zihinsel engelliler kadar işe yerleştirmede sıkıntı yaşıyor. Şöyle düşünüyorum, o kadar firma içinde özellikle iki tane firma var, özellikle işitme engelli isteyen."

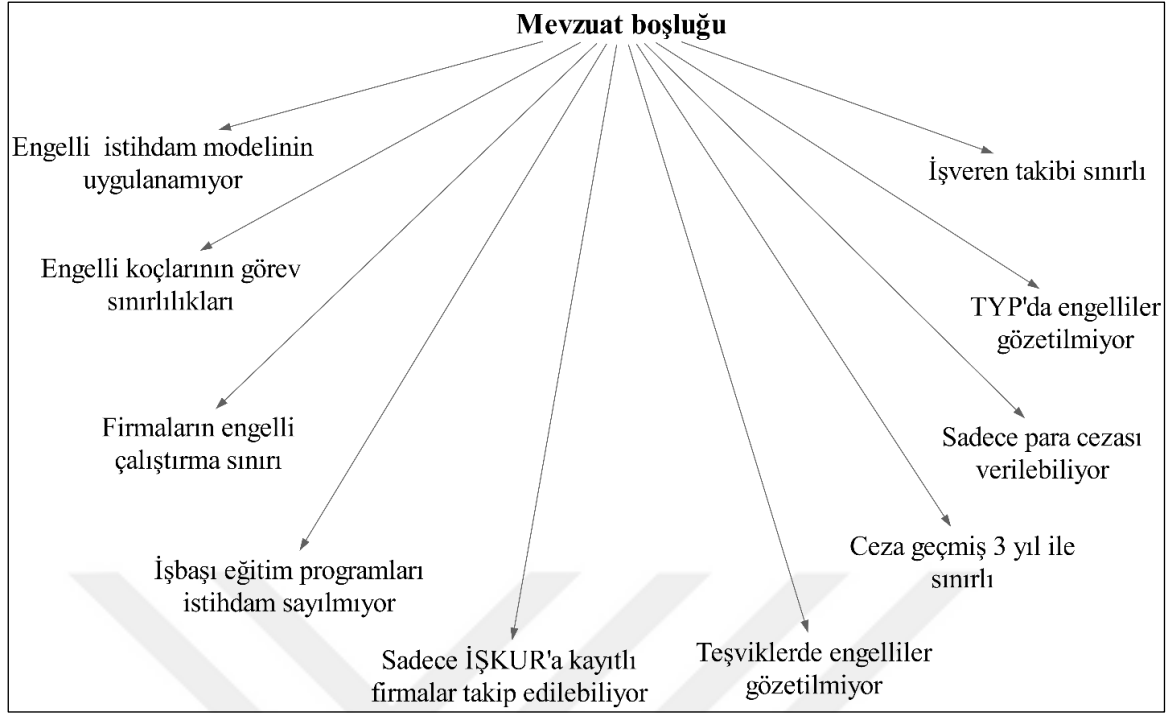
K1-*"En çok istihdam sorunu olan engelli durumu ruh sağlığı bozuk olanlar. İkinci sırada işitme engelliler geliyor."*

K2-*"Firma sayısını düşündüğümüzde bu firmaların sayısı çok az. Bu tür yerlere işitme engelli yerleştirmek kolay oluyor, onlara bakarak zihinsel engelli çalıştırmak daha zor."*

4.5.2.2. Mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları

Bulgulara göre mevzuat boşlukları, engellilerin iş bulma ve istihdam süreçlerinde büyük sorunlara yol açmaktadır. Engelli koçlarının görev sınırlılıkları, iş yerlerine yeterince rehberlik ve takip yapamamalarına neden olmaktadır. İşbaşı eğitim programlarının işten sayılmaması, işverenlerin bu programlar aracılığıyla engellileri işe alırken yaşadıkları güçlükleri artırırken, teşviklerde engelli istihdamının yeterince dikkate alınmaması, işverenlerin engelli çalıştırmaya isteksiz olmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, işverenlerin sınırlı sayıda engelli çalıştırma yükümlülüğü, büyük iş yerlerinde bu zorunluğun gerekliliğini azaltmaktadır. İşverenlerin İŞKUR kaydına sahip olmamaları, engelli istihdamının takibini zorlaştırırken, işverenlere verilen cezaların geçmişe yönelik ve sadece mali olması, uzun vadeli bir yaklaşım sunmamaktadır. Son olarak, toplum yararına yapılan programlarda engellilere özel kontenjanlar bulunmaması, engellilerin iş bulma şansını sınırlamaktadır.

Mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları ve bu sorunlara ait alt temalar aşağıda sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.6. Mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları

Engelli koçlarının görev sınırlılıklarının engellilere iş bulmasını zorlaştırdığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2- "Bizim firmaların çalışma ortamını görmemiz lazım, işyerlerine gitmemiz, firmaları yönlendirmemiz orada engellilerin uyumunu görmemiz için bir hafta on gün takip etmemiz lazım, ayda bir görüşerek iş nasıl gidiyor, dememiz lazım. Bunlar mümkün değil. Biz bunun farkındayız, Bürokrasi bu şekilde değil. Biz bunları firmalara, firmaların insan kaynakları dayatsak bile ki dayatamıyoruz."

K1- "Biz firmaların insan kaynaklarına hiç müdahale edemiyoruz. Bizim tek diyebildiğimiz çalıştırma zorunluluğun var, demek. Başka yaptırımımız yok. Bazı firmalar şunu bile yapıyor. 50 işçi olduğunda engelli çalıştıracaksam 48-49 işçi bandında bırakırım, diyor."

Engelli istihdam modelinin uygulanamaması, engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

K2-"Ancak o zaman destekli istihdam modeli gelirse, birebir takip çok güzel olur. İnsanlar da memnun kalır. Biz de çok güzel çalışırız, işin verimini alırız, sonuçları görürüz. Hiçbir firmanın engelli açığı kalmaz."

Teşviklerde engelliler gözetilmediği için engelli istihdam modelinin uygulanamadığı bu nedenle engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

K1-"Bazen teşviklerde normal insanlara yönelik teşvikler yüksek olduğunda engelliye normal olarak tutmak istiyor. Firmalar daha çok beyaz yakalı engellileri tercih ediyor. Beyaz yakalılar kendileri de iş bulabiliyor."

İşbaşı eğitim programlarının istihdamdan sayılmamasından dolayı engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

K2-"Biz engellilerde çok fazla işbaşı eğitim programı kapsamında alınması taraftarı değiliz. Yani, sigorta ile ilgili sağlık sigortası yatıyor, emeklilik primi yatmıyor ya o süreçte. O süreçte işveren SSK ödemesi yapmıyor, giderleri İŞKUR üstleniyor. Bizim çabamız engelli çalışırken aynı zamanda diğer tarafı da halletmek. Firmada engelli açığını da kapatmak istiyoruz."

K1-"Araya gireceğim ama. İşbaşı eğitim programı veya kurslar firmanın engelli çalıştırma zorunluluğunu ortadan kaldırmıyor. Kurs verirken engellilerin İŞKUR kursiyeri olarak görülüyor, giderleri İŞKUR tarafından karşılanacağı için istihdam edilemiyorlar, firma kursiyer engellileri işe başlatamıyor, sigortalarını yapamıyor. Resmiyette engelli istihdam zorunluluğu hala devam ediyor."

Firmaların engelli çalıştırma sınırını az olmasından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

M2-"Firmalar 50 kişi çalıştırırsa yüzde 3 engelli çalıştırmak zorundalar. Engelli kişi sayısı olarak sayıya bakılırsa 50 kişi çalıştıran firma ve İŞKUR'a kayıtlı olması şartı ile fazla engelli bundan yararlanamıyor"

Firmaların İŞKUR'a kayıtlı olmadığında engelli çalıştırıp çalıştırmadıkları takip edilemediği bu nedenle engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

K1- *"Firma İŞKUR'a kayıtlı değilse zaten takibini yapamıyoruz."*

K2- *"Firmalar SGK'ya kayıtlı olmak zorunda sigorta numarası almak zorunda ama İŞKUR'a kayıtlı olma zorunluluğu yok. Biz sadece İŞKUR'a kayıt olanların takibini yapabiliyoruz."*

M2- *"Sizde biliyorsunuzdur muhakkak. Bir de bizim radarımıza takılanlar bizim radarımıza takılanlar sadece bize kayıtlı olanlar."*

M1- *"Dediğim gibi şu an güncel durumu bilmiyorum o konuda yanlış bilgi vermek istemem, o üç aşağı beş yukarı aynı durumlarda devam ediyor olabilir. Yani toplam engelli çalışan 50 ve üzeri çalışan işyerlerinin bize tamamının öncelikle kayıt olmasını sağlamamız lazım ki gerçek önümüzdeki doğru tabloyu görelim ona göre işte, idari para cezası bir çözüm değil tabii ki ama oda sonuçta bu süreçleri pozitif yönde etkileyen şey. Artık dahası yok değil mi, elinizde bir tek idari para cezası var başka yaptığınız yok yaptırımınız yok."*

İşveren takibinin yapılamamasından engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- *"Bizde yine beyan esas alındığı için biz firmanın 50 kişi çalıştırıp çalıştıramadığını takip edemiyoruz"*

M1- *"Çankaya Hizmet Merkezi'nde çalışıyordum, hızlı tren inşaatı vardı ya. Oradaki taşeronlardan bir tanesi bize kaydolmuş. 100 üzerinde çalışanı var ama engelli çalışanı yok. Çeşitli uyarılar yapmışız, Sana idari para cezası uygulayacağız, diye bir yazı yazmışız. Kişi geldi, diyor ki burada bu inşaatta benim gibi onlarca taşeron var diyor, hiçbiri size kayıtlı değil, ben bir tek size kayıtlıyım ve siz bana diyorsunuz ki engelli çalıştır. Ben diyor, şimdi size kayıt olarak bu işlemi yaparak suç mu işledim diyor. Bunun üzerine ben de şunu yaptım, acaba biz de kayıtlı ne kadar 50 ve üzeri eleman çalıştıran işyeri var ve Ankara'da ne kadar 50 ve üzeri eleman çalıştıran iş yeri var. İlk baktığımda,*

ama bu bahsettiğim 2016, o dönem neredeyse yarı yarıya. Biz o yarısının üzerine gidiyorduk. Biz onları yaptırma uygulama noktasında da tam manasıyla başarılı olamıyorduk, bir de üzerine toplam profilin yarısını dikkate alıyorduk, bence bu konu dikkatinizi gerektiren noktalardan bir tanesi."

İşverenlere verilecek cezanın geçmişe yönelik 3 yıl ile sınırlı olduğundan engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2-*"Çalıştırmadığınız ay kadar ceza var. O da sadece geçmişte 3 yıla kadar sınırlı. 10 yılda engelli çalıştırmamış olsa biz sadece 3 yıl için sorumlu tutabiliyoruz."*

K1-*"Bizim şu an engelliler için tek yapabildiğimiz işverene "ya çalıştırırsın ya cezası var" demek."*

Toplum yararına yapılan programlarda engelliler gözetilmediğinden engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-*"Bu Toplum yararına programlarda noktasında da olabilir, özellikle yanlış bilmiyorsam Toplum yararına programlarda engellilerin özel bir şey yok kontenjan ayrılması diye bir durum yok söz konusu değil 35 yaş üstüne bir şey var öncelik var. Engellilere değil."*

M1-*"Yok, onların özel bir dezavantajlı bir grup olarak, onlara bir kontenjan ayırm olmuyor."*

K2-*"Toplum Yararına Programlar de kura ile oluyor, isteyen çünkü kurumların alacağı kişiler de değişiyor. Mesela yaşlı bakım evlerinde alınıyor mesela, engelli nasıl çalışacak yaşlı bakımevinde engelli nasıl çalışacak."*

K1-*"Duruma göre, zaten orda da kesinlikle engelli alımı bir şey yok, duruma göre kurumun aldığı pozisyona göre."*

M1-*"Ama burada şunu yapmak lazım Toplum Yararına Programlar da bu programlar vasıfsız işlerde uygulanıyor. Engellilere uyumlu olur mu olmaz mı bunu da ayrı değerlendirmek lazım."*

4.5.2.3. İşveren tutumlarından kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları

Bulgulara göre, işveren tutumları, engellilerin iş bulma süreçlerini olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Mevzuat boşluklarını istismar etme eğilimi gösteren bazı işverenler, zorunlu engelli istihdamı kriterlerini karşılamaktan kaçınmak için çeşitli yöntemlere başvurmaktadır. Ayrıca, işverenlerin engelli farkındalığı eksikliği, engellilere yönelik olumsuz tutumları pekiştirmektedir. Engellilere yönelik eğitimlerin eksikliği ve bazı işverenlerin devletle iş yapmama veya ceza ödemeyi tercih etmeleri, engelli istihdamını engelleyen faktörlerdir. Engellilere yönelik önyargılar, özellikle psikiyatrik rahatsızlıkları olan bireylere karşı daha da belirgin hale gelmektedir. İşverenler, bu grup engellileri istihdam etmekten kaçınmakta ve ilanlarda bu grubu hariç tutmaktadır. Ayrıca, Toplum Yararına Yapılan Programlar gibi fırsatlarda engellilere yönelik özel kontenjanlar bulunmamaktadır. Bu, engellilerin iş bulma şanslarını daha da kısıtlamaktadır.

İşverenlerin mevzuat boşluğunu istismarından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2-*"Bazı firmalar şunu bile yapıyor. 50 işçi olduğunda engelli çalıştıracaksam 48-49 işçi bandında bırakırım, diyor. Öyle de yapıyor. Ya da 49 işçiden fazla istihdam yapacaksa, ikinci bir SGK numarası alıyor, bürokrasi buna da müsait. Biz Ankara genelinde çalışan sayınıza göre, il sınırında çalışan işçi sayısına göre işlem yapacağız, diyoruz. Firma SGK numarasını çoğaltıyor, yeni isimlerle şubeler olarak gösteriyor. Biz sadece bize kayıtlı olan bir SGK numarası üzerinde işlem yapabiliyoruz. A sanayi, A limited, A A.Ş, şeklinde böyle böyle isim çoğaltıyor. Çalışanlarını da her bir isim altında 48 bandında tutuyor. Aynı adreste 3 tane firma birden görünüyor. Böylelikle iş güvenliğinden yırtmış oluyor, engelli çalıştırma zorunluluğundan yırtmış oluyor vesaire vesaire."*

K1-*"Uygulama şu şekilde oluyor. İşveren İŞKUR'a benim şu alanda elemana ihtiyacım var, diyor. Amacı giderleri İŞKUR ödesin, şeklinde bir yaklaşımla*

hareket ediliyor. İşveren engellilere yönelik kursu kendisi açıyor, İŞKUR'dan destek talep ediyor."

İşverenlerin engelli farkındalıklarının zayıf olmasından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-*"İşverenlere, onların insan kaynaklarından sorumlu yetkililerine de bu eğitimlerin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Sadece bizlere veya engellilere verilen eğitimlerle bu sorun çözülemez diye düşünüyorum. Burada en önemli ayak işveren ayağı."*

K2-*"Şirketler benim devletle işim olmaz diyor, bazıları ben çalıştırmıyorum yazın cezamı, neyse öderim diyor. Bu farkındalık bizden ziyade dışarıda özellikle firmalarda olmalı."*

M1-*"Bunun üzerine ben de şunu yaptım, acaba biz de kayıtlı ne kadar 50 ve üzeri eleman çalıştıran işyeri var ve Ankara'da ne kadar 50 ve üzeri eleman çalıştıran iş yeri var. İlk baktığımda, ama bu bahsettiğim 2016, o dönem neredeyse yarı yarıya. Biz o yarısının üzerine gidiyorduk."*

İşverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumlarından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1-*"Bazen teşviklerde normal insanlara yönelik teşvikler yüksek olduğunda engelliye normal olarak tutmak istiyor. Firmalar daha çok beyaz yakalı engellileri tercih ediyor."*

K2-*"İşverenler özellikle psikiyatrik rahatsızları istemiyor. Açacağınız ilanlarda bu grubu hariç tutun, bile diyorlar. Biz ayrılmış bir grubu tekrar nasıl ayırştıralım, böyle bir şey zaten mümkün değil. Ama ne olursa olsun onlar zaten elimine oluyorlar. İşveren bu engel grubunu (psikiyatrik rahatsızlar) görüşmeye bile davet etmiyor. Çünkü çok önyargılılar."*

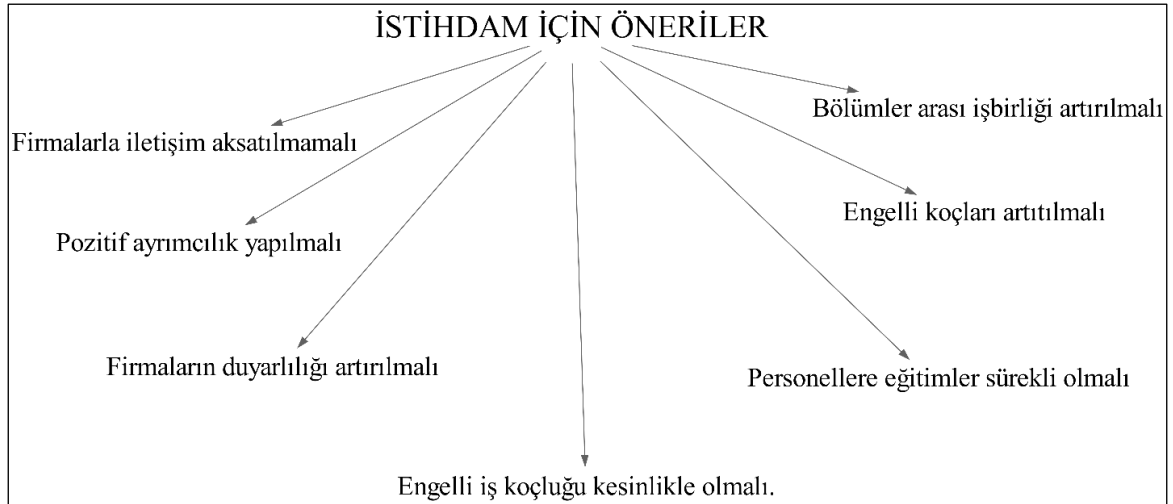
K3-*"Bu tür tedirgin edici engellilerle işverenler çalışmak istemiyor."*

M1-"100 üzerinde çalışanı var ama engelli çalışanı yok. Çeşitli uyarılar yapmışız ama sana idari para cezası uygulayacağız diye bir yazı yazmışız. Kişi geldi, diyor ki burada bu inşaatta benim gibi onlarca taşeron var diyor hiçbiri size kayıtlı değil, ben bir tek size kayıtlıyım ve siz bana diyorsunuz ki engelli çalıştır. Ben diyor, şimdi size kayıt olarak bu işlemi yaparak suç mu işledim diyor."

4.5.2.4. İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerileri

İŞKUR yetkilileri, engellilerin istihdamını artırmak amacıyla çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler arasında, bölümler arası iş birliğinin artırılması gerekliliği önemli bir yer tutmaktadır. İşveren danışmanlığı ile meslek danışmanlığı birimleri arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, engelli iş koçlarının sayısının artırılması, özellikle büyük işyerlerinde bu birimlerin bulunması gerektiği önerilmiştir. İŞKUR'un işverenlerle sürekli iletişim halinde olması, 50'den fazla çalışanı olan işyerlerindeki engelli istihdamını takip etmesi gerektiği vurgulanmıştır. İşverenlerin duyarlılığını artırmak amacıyla eğitimler düzenlenmesi gerektiği ifade edilirken, İŞKUR personeline sürekli eğitim verilmesi gerektiği önemli bir gereklilik olarak öne çıkmıştır. Son olarak, pozitif ayrımcılık uygulamalarının gözden geçirilmesi veya yeni teşviklerin oluşturulması konusundaki öneriler, engelli istihdamını teşvik etme amacı taşımaktadır. İŞKUR yetkilileri, engellilerin iş bulma olanaklarını artırmak ve istihdam olunabilirliklerini geliştirmek amacıyla bu önerilere vurgu yapmışlardır.

Mülakatlardan elde edilen İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerilerine yönelik temalar şekil 5.7.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.7. İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerileri

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için bölümler arası iş birliğinin artırılmasına yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M2- "Ama ben şeye katılıyorum eskiden işyerlerinde işveren danışmanlıkların hepsi beraberdi, meslek danışmanlarının beraber yaptığı bir iş sorumluluğuydu, daha sonra çeşitli gerekçelerle, o dönem makul görünüyordu ama ben bunun uygulamada eksik olduğunu düşünüyorum. İşte işveren engelli iş koçluğu gibi bölümlere ayrıldı, burada o birimler arasındaki koordinasyon bence sıkıntılı bir hal almaya başladı."

K1- "Onun bildiğini öbürü bile bilemediği için."

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için engelli iş koçluğunun kesinlikle olması gerektiğine ve sayılarının artırılması gerektiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- "Engelli iş koçluğu kesinlikle olmalı."

M1- "20 ve üstü personel bulunan yerlerde var. Dolayısıyla tüm illerde bu birim yok."

M2- *"Personel sayımız fazla olsa veya koşulların değişmesi durumunda belki düzenli takip yapılabilir."*

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için firmalarla iletişimin aksatılmaması gerektiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- *"50 kişinin üzerinde eleman çalıştıran firmaların engelli çalıştırma zorunluluğu var. Bu açığın kapanması için bizim işverenlerle sürekli iletişim halinde olmamız gerekiyor."*

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için firmaların duyarlılığının artırılması gerektiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- *"Bu nedenle firmalara (engellilere yönelik) bu eğitimler verilse, onların ufku açılabilir diyorum. Firmalara yönelik böyle bir atılım yapılırsa müthiş olur."*

M2- *"Ankara'da ne kadar 50 ve üzeri eleman çalıştıran iş yeri var. İlk baktığımda, ama bu bahsettiğim 2016, o dönem neredeyse yarı yarıya. Biz o yarısının üzerine gidiyorduk. Biz onları yaptırma uygulama noktasında da tam manasıyla başarılı olamıyorduk, bir de üzerine toplam profilin yarısını dikkate alıyorduk, bence bu konu dikkatinizi gereken noktalardan bir tanesi. Ben şu da öne çıkıyor işverenin eğitim de çok önemli."*

K2- *"Yani toplam engelli çalışan 50 ve üzeri çalışan işyerlerinin bize tamamının öncelikle kayıt olmasını sağlamamız lazım ki gerçek önümüzdeki doğru tabloyu görelim ona göre işte, idari para cezası bir çözüm değil tabii ki"*

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için İŞKUR personeline sürekli eğitim verilmesi gerektiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

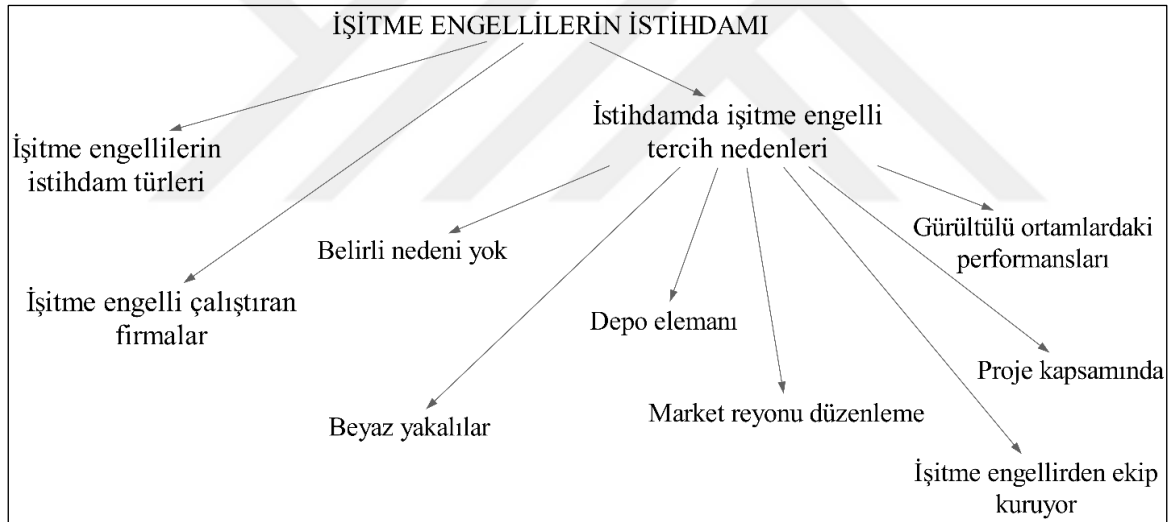
K2- *"Genel müdürlükteki hocamıza söylüyoruz. Ara ara işaret dilini tekrar görmeliyiz, diyorum. İki ayda bir üzerinde geçmeliyiz. Online dahi olsa eğitimin çok faydası oluyor."*

Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için engellilere pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2-"Yani eğer aynı teşvik mekanizmasını hem normal statüye hem engelli statüye uygularsam birçoğu maalesef normal statüyü tercih eder. Diğer farklı bir teşvik mekanizması uygularsanız yani diyelim ki artı sigortasından olur, ücret noktasında olur bilemiyorum artık kapsamında konuşulur, tartışılır, tercih edilebilir."

4.5.3. İşitme Engellilerin Eğitimleri, İstihdamı ve İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlar

Mülakatlardan elde edilen işitme engellilerin eğitimleri, istihdamı ve istihdamda karşılaştıkları sorunlara yönelik temalar Şekil 5.8.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.8. İşitme engellilerin eğitimleri, istihdamı ve istihdamda karşılaştıkları sorunlar

4.5.3.1. İşitme engellilerin istihdam edildiği firmalar ve meslekler

İşitme engellilerin eğitimleri, istihdamı ve karşılaştıkları sorunlarla ilgili yapılan mülakatlarda, işitme engellilerin farklı işlerde istihdam edildiği ve bazı firmaların özellikle gürültülü iş ortamlarında bu bireyleri çalıştırmayı tercih ettiği görülmüştür. İşverenler, işitme engellileri istihdam etme nedenleri arasında projeler, gürültülü işlerin düzenlenmesi ve depo elemanı ihtiyacı gibi faktörleri değerlendirmektedirler. Ancak, bazı firmaların işitme

engellileri çalıştırmama nedenleri de bulunmaktadır. İşitme engellilerin istihdam oldukları işlere yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

E1- *"Gövde parça yıkama işi ile uğraşıyorum. Buraya ilk geldiğimde 6 ay süresince hava tutma makinesinde çalıştım sonra bir sene kol kesme makinesinde çalıştım"*

E2- *"İŞKUR beni bir eczaneye depo elemanı olarak gönderdi."*

K1- *"Mesela bir market reyonları düzeltmede özellikle işitme engelli istiyor. Onlarla çalışmak istiyorum diyor. LCW mağazası depoda özellikle işitme engelli çalıştırmak istiyor."*

K2- *"İşitme engelliler daha çok imalat sanayinde, depoda, paketleme gibi işlerde teknik bilgisi varsa mesela elektrik elektronik makine gibi, bunları çalıştırmak isteyen firmalar var."*

İşitme engelli çalıştıran firmaların işitme engellileri çalıştırma nedenleri, proje kapsamında, engelli ekibi kurmak istemeleri, gürültülü ortamda rahat çalışabilmeleri, market reyonu düzenleme, depo elemanı ve belirli nedeni yok, gibi alt temalara ayrılmış bu temalara yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

İstihdamda işitme engelli tercih eden firmalara yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

E2- *"Daha önce elektrik elektronik fabrikasında kablo sarım içinde çalışıyordum."*

K1- *"Türk Traktör zaten örnek bir firma. Onların işitme engellilere yönelik projeleri var. Çalıştırdığını uzun süreli çalıştırıyor. Onlarla ilgili bir sıkıntımız yok."*

K2- *"En son New gross istemişti. LCW istemişti. Şu an ilan yok. (2. Kişi) Arçelik işitme engelli çalıştırıyor. Şu an ihtiyacı var mı, bilmiyorum. Arçelik bize bağlı bir firma."*

K3- “Firmaların ihtiyacına göre hareket ediyoruz. Mesela Türk Traktör, Arçelik gibi bir firmalar işbaşı eğitimler uyguladılar. Aselsan da işitme engelli çalıştırıyor. Ama o kendi başına uygulamalar yapıyor.”

Firmaların istihdamda işitme engelli tercih nedenlerine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M1- “Aslında şöyle sıralama yapabilirsiniz. İşitme engellileri beyaz yaka mavi yaka şeklinde ayırabilirsiniz. Beyaz yakalıyı oturtursunuz bilgisayarın başına, bireysel çalışma yürütür.”

K1- “Ankara genelinde 10-15 firma var. Ben sadece işitme engelli çalıştırmak istiyorum, diyor. Gürültülü ortamları var mesela. Orada normal bireyler çalışmıyor. İşitme engelli bireyler çok yüksek performansta çalışıyorlar. Çok hızlılar.”

K2- “Şule hanımın dediği gibi. Gürültülü bir fabrika ortamı, imalat sanayinde yan yana koyarsınız.”

M2- “Bir uzvu eksik olan bir engeli olan başka özelliklerini geliştiriyor diye mesela görme engelli bir arkadaş çağrı merkezi görevlisi alanda çalışabilir. Onu zaten dediler. Mesela işitme engelliler sesli yerde çalıştırmışlar adam hiç rahatsız olmuyor. O yüzden o özelliğini geliştiriyor.”

Firmaların işitme engellilerden ekip kurduğuna yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- “Aralarında anlaşmaları daha rahat olur, diye düşünüyor. Çalışma ortamları daha iyi olur, diye düşündüğünü belirttiler”

K2- “Diğer bir neden de “işitme engelliler kendi arasında çok iyi anlaşıyorlar, ben öyle bir grup kurmak istiyorum” diyen var.”

K3- “Mavi yakalıyı düşündüğünüzde bir değil de 5 işitme engelliye yetiştirirsiniz, aynı iş bölümünde, aynı alanda aynı sosyal çevrede bir üretim bandında”

Firmaların işitme engellilerle çalışmasında bir neden olmadığına yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K3- *“Diğerleri neden özellikle işitme engelli tercih ediyor, bilmiyorum.”*

K1- *“Bir firma daha vardı, neydi... Faruk Ekin. O da demin dediğim gibi işitme engellilerle çalışmak istiyor. Onlar atıyorum, bir karar alıyorlar. Bundan sonra 6 yıl boyunca işitme engellileri çalıştıracağız, diyorlar.”*

K2- *“Aselsan da işitme engelli çalıştırıyor. Ama o kendi başına uygulamalar yapıyor.”*

Firmaların işitme engellileri market reyon düzenleme ve depoda çalıştırdıklarına yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- *“Mesela bir market, reyonları düzeltmede özellikle işitme engelli istiyor. Onlarla çalışmak istiyorum, diyor”*

K2- *“LCW mağazası depoda özellikle işitme engelli çalıştırmak istiyor.”*

Firmaların işitme engellileri proje kapsamında istihdam edildiklerine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K1- *“Türk Traktörün zaten eleman ihtiyacı yok. Türk Traktör zaten örnek bir firma. Onların işitme engellilere yönelik projeleri var. Çalıştırdığını uzun süreli çalıştırıyor.”*

4.5.3.2. İşitme engellilere verilen eğitimler

İletişim için işitme engellilere işaret dili eğitimi verilmesine yönelik görüşlere göre, bu eğitimlerin hibe desteğiyle verildiği ve genellikle Meslek Edinme Kursları'nda sunulduğu görülmektedir. Ancak, işitme engelli birey sayısının azlığı nedeniyle İŞKUR tarafından verilen eğitimler sınırlıdır. İşverenler, proje kapsamında veya gürültülü iş ortamlarını düzenlemek gibi nedenlerle işitme engellileri tercih edebilirler. İşitme engellilere yönelik eğitimler, firmaların bünyesinde de verilebilir, ancak bu, İŞKUR'un desteklediği projelerle

gerçekleşmektedir. İşitme engellilerin eğitim ve istihdamıyla ilgili daha fazla kaynak ve destek sağlanması gerekebilir.

İşitme engellilere iletişim için verilen işaret dili eğitimine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2- “Genel müdürlükteki hocamıza söylüyoruz. Ara ara işaret dilini tekrar görmeliyiz, diyorum. İki ayda bir üzerinde geçmeliyiz. Online dahi olsa eğitimin çok faydası oluyor.”

M1- “O hibeden yararlanarak kendi konseptinde eğitim verdiler. Onların aldığı işaret dili eğitimi hibe desteği ile verildi.”

İşitme engellilere iletişim için verilen eğitimlerin hibe yolu ile verildiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M2- “Başka bir proje var. Avrupa birliği finansmanlı Ses projesi idi galiba. Hibeden yararlandılar.”

K1- “O hibeden yararlanarak kendi konseptinde eğitim verdiler. Onların aldığı işaret dili eğitimi hibe desteği ile verildi.”

İşitme engellilere iletişim için verilen eğitimlerin Meslek Edinme Kurslarında verildiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M1- “Hayır, işbaşı eğitim servisimiz var. Diğer meslek edindirme kurslarını il müdürlüğümüz yürütüyor”

M2- “Burada mesela Yenimahalle'de İkame Anadolu Sessiz Umutlar Derneği diye bir dernek. O bir öğretim görevlisi olması lazım, Hacettepe’de, kendisi de engelli zaten. Onun başkanı olduğu derneğe biz yanlış hatırlamıyorsam on kişilik bir gruba şey yaptık, meslek edindirme kursu düzenledik.”

M1- “Onun zaten belli modelleri ve modülleri var, başvuru dönemindeki dosyasında zaten o yer alıyor. Mesela diyor ki X mesleğinde eğitim vereceğim o

zaten hayat boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün internet sitesinde yer alan meslekler ile alakalı modüller var. Eğitim içeriklerini belirten orada zaten saatleri belirtiyor vs böyle."

İşitme engellilerin sayısının az olduğundan dolayı İŞKUR tarafından eğitim verilemediğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M1- *"3 ya da 5 kişi bir firmanın alacağı kişi sayısı. Bu kadar sayı için de firma kurs ve eğitim talebinde bulunamıyor."*

M2- *"Mesela Ankara'da bir elin parmağını geçmeyecek derecede başvuru alıyoruz. Belki bir tane iki tane ancak"*

M3- *"İşitme engellilere yönelik doğrudan bizden eğitim almadılar, diye biliyorum"*

K1- *"Biz kurs vermiyoruz."*

K2- *"Bahsettiğiniz eğitimler de belirli meslekler üzerinden açılıyor, yani firma temizlik görevlisi istemiş, ya da büro personeli istemiş. Bununla ilgili işbaşı eğitim programı zaten açılmıyor. Sizin dediğiniz gibi engelli personel bir iş için hazırlansın, sonra istihdam edilsin, iş kalıcı olsun istiyorsunuz. Doğru mantıklı bir öneri. Ama olan engellinin eğitim seviyesi düşük ya da meslek edinme kursuna katılacak kişi sayısı çok az."*

K1- *"İş arayan servisindeki arkadaşlar şu kursa katıl gibi bir şey demiyorlar. Böyle bir uygulamamız yok. Bu kısmı yanlış anlamışsınız. Uygulama şu şekilde oluyor. İşveren İŞKUR'a benim şu alanda elemana ihtiyacım var, diyor. Amacı giderleri İŞKUR ödesin, şeklinde bir yaklaşımla hareket ediliyor. İşveren engellilere yönelik kursu kendisi açıyor, İŞKUR'dan destek talep ediyor."*

M1- *"Mesela diyor ki X mesleğinde eğitim vereceğim o zaten hayat boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün internet sitesinde yer alan meslekler ile alakalı modüller var. Eğitim içeriklerini belirten orada zaten saatleri belirtiyor vs böyle. Biz eğitici ücretlerini veriyoruz. Mesela o süreçte başvuru dosyasında onlar*

zaten kalem kalem belirtiliyor. Şu kadar eğitici masrafı bu kadar yardımcı personel masrafı bu kadar kursiyer masrafı yol parası olabilir,"

K2- *"Çünkü bizim zaten bir eğitmen şeyimiz yok öyle bir eğitmen havuzumuz yok."*

M2- *"Daha sonra biz ödemeleri yaparken kursiyer ödemeleri hariç eğitici ücreti, yardımcı personel ücreti, idari gider, elektrik, su kavramsal olarak temrin diyoruz, kursun içeriğinde kullanılacak malzemeler vs. bunlar istihdam taahhütlü oluyor zaten."*

İşitme engellilere, firmaların bünyesinde İŞKUR destekli eğitim verildiğine yönelik görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

M2- *"Hibeden yararlandılar. O hibeden yararlanarak kendi konseptinde eğitim verdiler. Onların aldığı işaret dili eğitimi hibe desteği ile verildi."*

M3- *"Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünde o mesleklerin modülleri var ya, o tanımlı mesleklerle beraber bize bir proje sunuyor, mesela şu meslekte şu kadar engelliye şöyle bir eğitim vereceğim diye bir projesini hazırlıyor"*

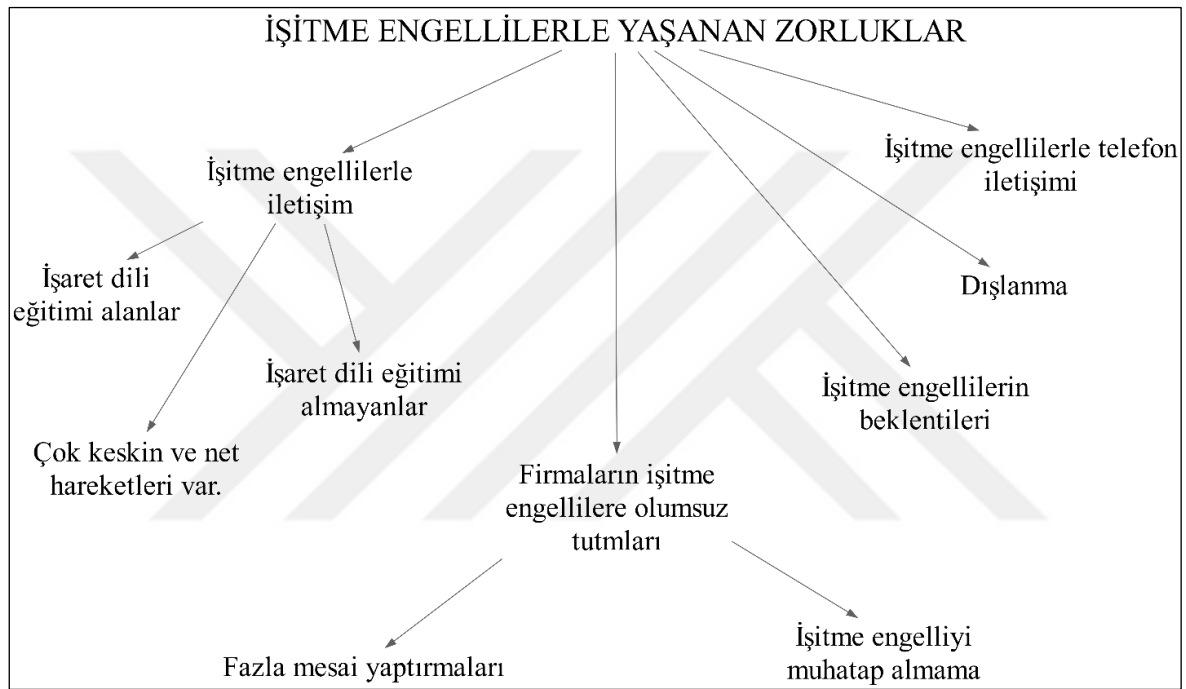
M1- *"Biz eğitici ücretlerini veriyoruz. Mesela o süreçte başvuru dosyasında onlar zaten kalem kalem belirtiliyor. Şu kadar eğitici masrafı bu kadar yardımcı personel masrafı"*

4.5.3.3. İşitme engellilerle ilgili iletişim ve istihdamda yaşanan zorluklar

Bulgulara göre, işitme engellilerle iletişim ve istihdamla ilgili yaşanan zorluklar, işgücü piyasası ve toplumsal uyum açısından önemli bir konuyu işaret etmektedir. İşitme engellilerle iletişim kurarken işaret dili eğitimi almamış bireyler, başlangıçta bu iletişim biçimine uyum sağlamakta güçlük yaşayabilmektedir. İşitme engelliler, alınan işaret dili eğitimleri sayesinde iletişimlerdeki kalite ve verimlilik artmaktadır. Bu eğitimler, işitme engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek adına önemlidir. İşitme engellilerle iletişimde yaşanan zorluklar, bazen yanlış anlamalara yol açabilmektedir. İşitme engellilerin jest, mimik ve işaret dilini kullanmaları, iletişimlerini ifade etmek için

kullandıkları önemli araçlardır. Ancak, bu özel iletişim biçimi, işitme engellilerle ilk kez karşılaşanlar için anlayış ve alışma süreci gerektirebilir. İşitme engellilerin bu iletişim biçimini kullanmaları, empati ve anlayış gerektiren bir konudur. İşverenler, işitme engelli çalışanlarını tam olarak tanıdıklarında, bu iletişim zorluklarını aşabilirler.

İşitme engellilerle ilgili iletişim ve istihdamda yaşanan zorluklar temalar halinde aşağıda verilmiştir.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.9. İşitme engellilerle ilgili iletişim ve istihdamda yaşanan zorluklar

İşaret dili eğitimi almayanların işitme engellilerle ilgili iletişimde yaşadıkları zorluklara ilişkin görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

K2- "İşitme engellilerle biz de iletişim kurmakta zorlanıyoruz."

K1- "İlk geldiklerinde ortamdan mı, psikolojiden mi bilmiyorum ama baya gergin oluyorlardı. Birde biz iyi konuşamıyoruz, anlaşıyoruz, yani böyle çok geriliyorlardı. İlk başta yazışma ile (iletişimi) yapıyorduk, (işaret dilini) öğrendikten sonra, bize verilen eğitim gerçek işaret dili değil. Doğrudan onlara yönelik. İşte, işsizlik ödeneği hakkında konuşma, toplum yararına çalışma programı ilişkin konuşma, iş koşulları hakkında konuşma. Bunları öğrendikçe

inanın buraya geldiklerinde işaret dili ile hoş geldiniz, teşekkür ederim, gibi basit lafları söyleyince inanın gözleri parlıyor, çok mutlu oluyorlar."

K3- *"Ben işitme engellilerle iletişim kuramıyorum. Çünkü boğuluyorum. Çünkü onların o ses çıkarma çabası sanki beni de itekliyor. Arkadaşlarıma diyorum bazen siz işitme engellilerle ben psikiyatrik olanlarla konuşayım. Kendi aramızda bile onun zorluğunu çekiyoruz, düşünün yani. Bir kadın vardı mesela, kendisi işitme engelli. Ailesi de engelli idi. Ama kadın bir ses çıkarıyor, sesini kendisi de duyamadığı için desibeli de yüksek. Oda da ses yankılanıyor. Ben burada boğuluyorum. Ben odadan çıkıyorum. Arkadaşım onun danışmanlığını yapıyor, kadın gidince ben odaya geliyorum. Benim bile kaldıramadığım bir durum bu. İşitme engelliye işverenin tam tanıyıp kabul etmesi gerekiyor."*

K2- *"İşitme engellilerle ilk kez bir araya geldiğimizde, o sesleri duyunca bize kızıyorlar zannediyordum. Sinirliler. Çok keskin ve net hareketleri var. Yüz mimikleri de keza öyle. Bütün herşeyi yüz mimikleri ve elleri ile hareket ettirince ben onları sinirli sanıyordum. Genel halleri öyle sanıyordum. Meğer espri yapıyormuş bana. Bunu işaret dili eğitimi aldıktan sonra fark ettik."*

İşaret dili eğitimi alanların işitme engellilerle ilgili iletişimde yaşadıkları zorluklara ilişkin görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

E1- *"Ben hem okuyabiliyorum hem yazabiliyorum hem dudak okuyabiliyorum hem de işaret dili biliyorum"*

E1- *"İlk başta amirlerimiz de dâhil işitme engellilere yönelik kurs alıyorlardı şu anda kurs alanların sayısı azaldı."*

K2- *"Buraya geldi geleli bir işaret dilini öğrenmeye yönelik online bir de yüzyüze iki eğitim aldık. Unutmamak için kendi aramızda kullanıyoruz. (gülüşmeler). İşitme engelliler onlarla işaret dili ile konuşunca çok mutlu oluyorlar. İlk geldiklerinde böyle epey epey alıştılar"*

4.5.3.4. İşitme engellilere yönelik olumsuz tutumlar

Bulgulara göre, işitme engelliler, çalıştıkları iş yerlerinde dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Araştırmaya katılan işitme engelliler, işlerini iyi yapmak istemelerine rağmen, bazen bu iş yerlerindeki olumsuz tutumlar yüzünden işlerinden ayrılmak zorunda kalabildiklerini belirtmişlerdir.

İşitme engellilerin çalıştıkları işyerinde dışlandıklarına ilişkin görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

E1- *"İŞKUR beni bir eczaneye depo elemanı olarak gönderdi. Orada 4 5 tane daha işitme engelli vardı. Onlar hiç duymuyorlardı. Orada normal kişiler bu arkadaşlarımla dalga geçtiklerini fark ettim. Ama o arkadaşlar dalga geçildiğinin farkında değillerdi. Orada sadece bir gün çalıştım, ayrıldım."*

E1- *"Burada da şöyle bir sıkıntı var diyelim ki bir iş yapılacak amirimiz işi uzun uzun anlatıyor ama ben anlamıyorum. "Amir ne dedi?" diye diğerlerine soruyorum. Sen onun dediğini boş ver sen işine bak diyorlar."*

E2- *"Ben aslında yeni iş öğrenmeye çok meraklıyım sürekli soruyorum ama bana kimse işin detayını anlatmıyor."*

Firmaların, işitme engellilere fazla mesai yaptırılmaları ve işitme engelliye muhatap almama gibi olumsuz tutumlarına örnekler aşağıda verilmiştir.

E1- *"Biz burada 30 civarı engelli kişiyiz 3 vardiya halinde çalışıyoruz çok mutluyuz
Bizim gibi insanları uzun süre çalıştıran yerler var insan o kadar uzun nasıl çalışsın."*

E2- *"İŞKUR'a daha önce gittim ama oradaki insanlarla iletişim kuramadım. Bana iş buluyorlardı. Falanca fabrikaya git onlarla görüş diyorlar. Ben gitsem de gittiğim yer ile zaten anlaşılamıyorum ki bana neden böyle yapıyorlar. Bazen de gidiyordum ama gönderdikleri yer bana "bizim bundan haberimiz yok" deyip beni geri gönderiyorlardı."*

4.5.3.5. İşitme engellilerin İŞKUR'dan ve firmalardan beklentileri

İşitme engelliler, İŞKUR'dan ve firmalardan bazı beklentilere sahiptirler. Ancak, bu beklentiler bazen karşılanmamaktadır. Özellikle işitme engelliler, iletişim konusundaki zorluklarını ve eksikliklerini gidermeye yönelik daha duyarlı yaklaşımlar talep etmektedirler. Örneğin, işitme engelliler için görüntülü arama veya yazılı iletişim yöntemleri gibi alternatif iletişim kanallarının kullanılmasını beklemektedirler. Ayrıca, işitme engelliler, iş başvuruları ve iş görüşmeleri gibi aşamalarda daha fazla rehberlik ve destek beklemektedirler. Bu, işitme engellilerin iş dünyasına daha kolay entegre olmalarına yardımcı olabilir. Ancak işitme engelliler, bazen İŞKUR ve firmalarla iletişim kurmakta da zorluklar yaşayabilmektedirler. Bu durum, daha iyi bir iletişim ve rehberlik sürecinin işitme engelliler için daha önemli hale gelmesi gerektiğini göstermektedir. Bu sorunlar göz önünde bulundurularak, işitme engellilere daha iyi hizmet sunma yolları ve daha iyi iletişim stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir.

İşitme engellilerin İŞKUR'dan ve firmalardan beklentilerine yönelik örnekler aşağıda verilmiştir.

E2-*"Şu an İŞKUR'dan arayan yok. Bir de İŞKUR'dan telefonla arıyorlar, biz zaten konuşamıyoruz, duyamıyoruz. Bizi WhatsApp'la görüntülü aramalılar. İŞKUR'dan telefon geliyor, ben hemen yanımda kim varsa ona veriyorum. Konuşur musun? Bana ne dediğini açıklar mısın? diyorum böyle yapmamalılar."*

E1-*"Burada da şöyle bir sıkıntı var diyelim ki bir iş yapılacak amirimiz işi uzun uzun anlatıyor ama ben anlamıyorum. "Amir ne dedi?" diye diğerlerine soruyorum. Sen onun dediğini boş ver sen işine bak diyorlar."*

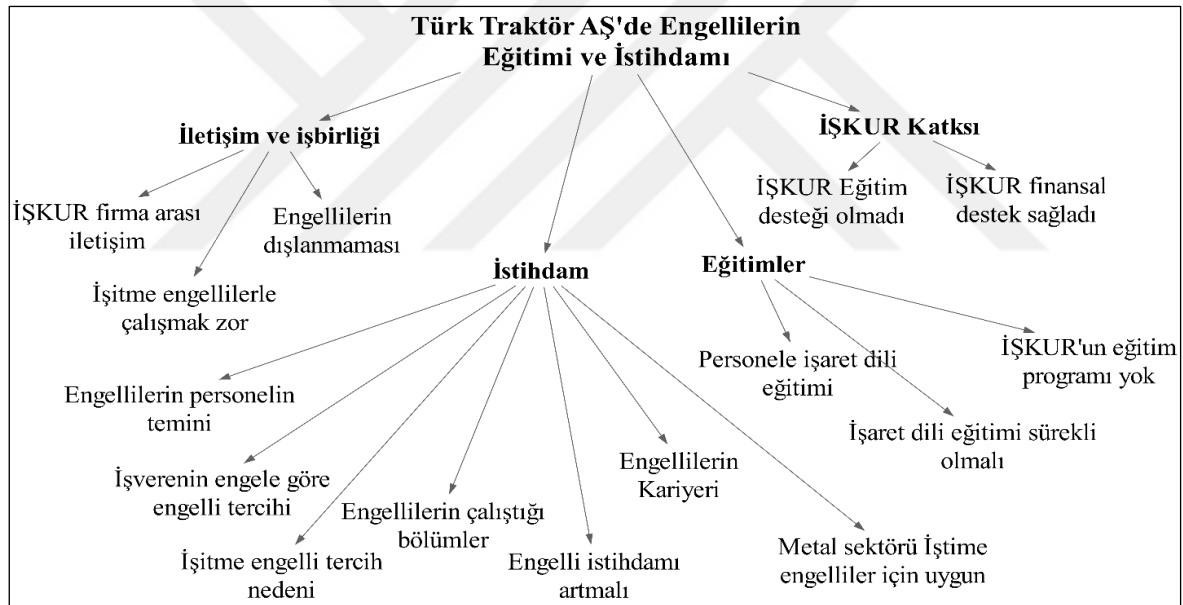
E1-*"Ben aslında yeni iş öğrenmeye çok meraklıyım sürekli soruyorum ama bana kimse işin detayını anlatmıyor."*

E2-*"112 gibi birçok yerin görüntülü acil arama numaraları var mesaj hatları var ama İŞKUR'un yok. Diyelim ki kaza yaptım hemen 112'yi görüntülü arayabiliyorum ya da WhatsApp mesajı gönderebiliyorum."*

E2-"İŞKUR'a daha önce gittim ama oradaki insanlarla iletişim kuramadım. Bana iş buluyorlardı. Falanca fabrikaya git onlarla görüş diyorlar. Ben gitsem de gittiğim yer ile zaten anlaşılamıyorum ki bana neden böyle yapıyorlar. Bazen de gidiyordum ama gönderdikleri yer bana "bizim bundan haberimiz yok" deyip beni geri gönderiyorlardı."

4.5.4. Türk Traktör Fabrikası'nda İşitme Engellilerin İstihdamı ve Eğitimleri

Bu başlık altında, Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engelliler hakkında yapılan çalışmalar ile işitme engellilerin eğitim ve istihdamı hakkında bulgular sunulacaktır. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamı ve eğitimlerine yönelik mülakatlardan elde edilen temalar Şekil 5.10'da sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.10. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamı ve eğitimleri

4.5.4.1. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamı

Yetkililer, Türk Traktör Fabrikası'nda neden bu kadar fazla işitme engelli istihdam ettiklerini şu şekilde açıklamışlardır. Fabrikada uzun yıllardır işitme engelli çalışanların varlığı ve bu durumun fabrika içinde bir kültür haline gelmiş olması gibi faktörlerin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, metal sektörünün sağır ve işitme engelli bireyler için uygun bir çalışma ortamı sunduğu ve fiziksel altyapı gereksiniminin gerek olmadığını ifade

etmişlerdir. Bu nedenle işitme engelliler, fabrikada diğer çalışanlar gibi her türlü işi yapabilmekte ve fiziksel açıdan engel teşkil etmemektedirler. İşitme engelli bireylerin fabrikada çalışmasının bu nedenlerle kolaylıkla yapılabildiği vurgulanmıştır.

Türk Traktör Fabrikası yetkililerine niçin bu kadar fazla sayıda işitme engelli istihdam ettikleri sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır.

T1- *“Eee Türk traktörde de yıllardır sağır ve işitme engelli çalışanlar var. Yani bir orada oluşmuş bir kültür ve kanıksamış durumu var tabii ki. Eeee baktığınızda işte beş yüz kişinin olduğu bir yerde iki tane sağır birey varsa o farklı olumsuz durumlara maruz kalıyor olabilir. Ya da böyle bir kültür oluşmamıştır, engelli yeni aralarına katılıyorsa yine engelli birey orada yine zorluklar olabilir.”*

T2- *“Bununla beraber metal sektörü aslında sağır ve işitme engelli bireylerin çalışması için ideal bir sektör çalışma ortamı. Eeee eee neden? Şu sebeple de o şu sebepten dolayı. Şimdi direk sahada çalıştırabiliyorsunuz sağır ve işitme engellileri. Çünkü herhangi bir bedensel engeli yok her türlü. Eee hiçbir engeli olmayan bir birey gibi her türlü ağırlığı kaldırabilir, her türlü el becerisini sergileyebilir. Bu noktada sıkıntı yok.”*

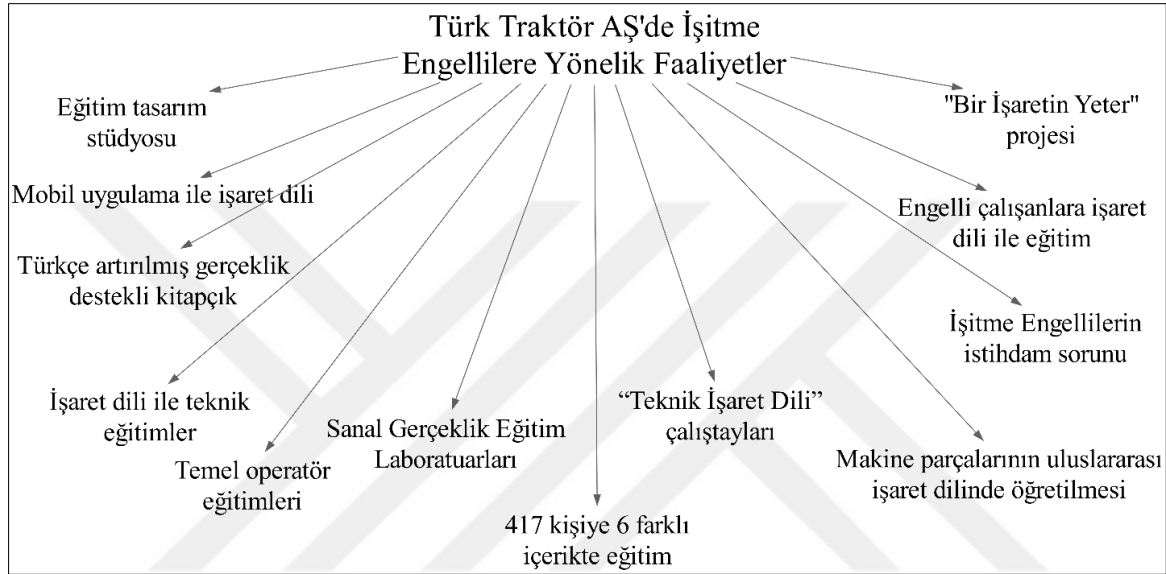
T1- *“E bununla beraber sağır ve işitme engelli bireylerde baktığınızda hiçbir fiziksel altyapı oluşturmanız gerekmiyor”*

4.5.4.2. Türk Traktör Fabrikası’nda İşitme Engellilere Yönelik Eğitim ve Faaliyetler

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, işitme engellilerin iş gücüne katılımını artırarak nitelikli elemanlar haline gelmelerini hedeflediklerini ve makine sanayisinde kullanılan parçaların uluslararası işaret dilinde öğretilmesini amaçladıklarını belirtmişlerdir. "Bir İşaretin Yeter" projesi kapsamında, mobil uygulama ile işaret dili ve artırılmış gerçeklik (AR) destekli eğitimler verilmiş ve işitme engelli çalışanların katılımını teşvik etmek adına çeşitli atölyeler düzenlenmiştir. Türk Traktör Fabrikası'nda genellikle saha ve üretimde çalışan işitme engelli personelin ofis ortamında çalışanlara göre daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Yetkililer, işitme engelli çalışanların ilerlemelerinin mümkün olduğunu ve bazı firmalardan bu konuda

örnekler vermişlerdir. Tüpraş gibi şirketlerde, engelli çalışanların memur pozisyonlarından şef veya koordinatör pozisyonlarına yükseldiği örnekler verilmiştir. Bu durum, işitme engelli çalışanların kariyerlerinde ilerleme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin eğitim ve faaliyetlerine yönelik mülakatlardan elde edilen temalar Şekil 5.11.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.11. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilere yönelik eğitim ve faaliyetler

Yetkiliye, işitme engellilerle ilgili yapılan çalışmalarda hangi kurumlardan destek alındığı sorulduğunda, projenin Hacettepe Üniversitesi koordinasyonunda ve Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ortaklığında Avrupa Birliği Erasmus hibe desteğiyle yapıldığını belirtmiştir.

T2- "Bir İşaretin Yeter" projesi ile işitme engelli bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları sorunlara dikkat çekiyor ve onların metal sektöründe kariyerlerini geliştirmeyi planlıyoruz. Ankara ve Sakarya Fabrikalarında kurulan Sanal Gerçeklik Eğitim Laboratuvarlarında öncelikle Şanzıman Montajları bölümündeki faaliyetlerle projeye başlandı. Yalın Üretim, İSG, Çevre, Enerji gibi metodik eğitimlere ek olarak Lojistik ve Talaşlı İmalat gibi bölümlerde temel operatör eğitimleri verildi. Ayrıca 2021 yılında Türk Traktör Ankara Fabrikası'nda engellilere yönelik içerik üretmeyi amaçlayan bir eğitim tasarımı

stüdyosu devreye alındı. Tasarlanan eğitim içeriği görme, duyma ve bedensel engelli bireylere ücretsiz olarak sunulmaya başlandı.

Engellilere ne tür eğitimler verildiği sorulduğunda elde edilen bilgiler şu şekildedir:

T1- *“Türk Traktör olarak engellilerin iş gücüne katılımını artırarak nitelikli eleman olmalarını ve oluşturulan içeriklerle makine sanayinde çok kullanılan makine parçalarının uluslararası işaret dilinde öğretilmesini hedefliyoruz.”*

T2- *Proje kapsamında oluşturulacak bir mobil uygulama ile işaret dili ve artırılmış gerçeklik (AR) desteği ile verilecek eğitimlerde makine parçalarının ve elemanlarının işlevlerini anlatmayı planlıyoruz. 'Sanal Gerçeklik Eğitim Laboratuvarları'nın özellikle işitme engelli çalışanlar tarafından büyük ilgi gördüğünü söyleyebiliriz.*

T1- *"İşitme engeli, mesleki gelişimin engeli olmayacak sloganı ile proje kapsamında ilk 6 ayda toplam 417 kişiye 6 farklı içerikte eğitim verilmiştir."*

T1- *"Bu süreçte akademisyenlerinin öncülüğünde işitme engelli çalışanlarımızın da katılımıyla "Teknik İşaret Dili" çalışmaları gerçekleştirdik."*

T1- *"Bu atölyelerde metal sektöründe çalışan işitme engelli 100 standart makine elemanına işaret dili ile makine parçalarına yönelik teknik eğitimler verilmiştir", "engellilerin 100 makine parçasının işaret dili ile cep telefonlarında kullanabilecekleri biçimde işaret dili müfredatı oluşturulmuştur".*

Yetkililere engellilerin topluma katılımı hakkında düşünceleri sorulduğunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

T1- *"Engelli bireyler nüfusumuzun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle engellilerin diğer vatandaşlarla eşit koşullarda topluma katılımının önündeki en önemli sorunlardan biri istihdam sorunudur."*

T1-“Proje kapsamında engellilerin iş gücüne katılımını artırarak nitelikli eleman olmalarını ve oluşturulan içeriklerle makine sanayiinde çok kullanılan makine parçalarının uluslararası işaret dilinde öğretilmesini hedefliyoruz.”

Yetkililere engellilerin kariyer edinmeleri hakkında düşünceleri sorulduğunda engellilerin daha çok beden güçleri için işe alındığını belirten cevaplar verilmiştir. Bu görüşe örnekler şu şekildedir:

T2- “Eee Türk Traktöre baktığınızda ofis ortamında çalışan engelli personel çok az görürsünüz. Eee bunların geri kalan tamamı yani sağır ya da işitme engelli olanın tamamı da eee saha da çalışır, üretim de çalışır. Yani orada ofiste de sağır ya da işitme engelli hiç göremezsiniz.”

Yetkililere engellilerin kariyerlerinde ilerlemeleri hakkında düşünceleri sorulduğunda bunun örnekleri olduğunu söylemişler, başka firmalardan örnekler vermişlerdir:

T2-“Tüpraş'ta engelli çalışan memur olarak gidip şef ya da koordinatör pozisyonuna kadar yükselen arkadaşlarımız var. Yani bu demek oluyor ki aslında buradaki uygulama karşılığını buluyor. Yani ben öyle yorumluyorum. Yani doğru bir engel grubu üzerinden doğru görevler veriliyor ve işte kalma oranı da çok yüksek tabii ki. Bu şirketin kurumsallığı, verdiği imkânlar vesaire burada ilişkili ama yalnız genel olarak incelenip irdelenir ise çok farklı parametrelerde çıkarabilir. İşte bu sektör ve engel grubu eşleşmesi için de önemli bir alt yapı teşkil edilebilir aslında.”

4.5.4.3. Türk Traktör Fabrikası yetkililerinin paydaşlarla iletişim ve iş birliği

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, işitme engellilerle iletişimi sağlamak ve iş birliğini teşvik etmek amacıyla çalışanlarına işaret dili eğitimi aldıklarını ve profesyonel tercümanlarla iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, bazı firmaların işitme engelli çalışanlarla iletişimde profesyonel tercümanları tesislerine davet ettiği ve bu uygulamanın yaygın olduğu ifade edilmiştir. İşitme engellilerle çalışmanın zorlu ve zaman alıcı bir süreç olduğu vurgulanmış, işitme engelli bireylerle etkili iletişim kurmanın normalde engelli olmayan bireylerle yapılan işlerden daha fazla zaman gerektirdiği açıklanmıştır. İŞKUR ile iletişim

konusunda, yetkililerin, kişisel ilişkilerin kurumsal ilişkilere bağlı olduğu ve kişilerin değişmesi durumunda bu ilişkilerin etkilenebileceği ifade edilmiştir. İşbirliğinin daha sağlıklı ve kurumsal bir şekilde yürütülmesi için belirli protokollerin takip edilmesinin önemli olduğu belirtilmiştir.

Türk Traktör Fabrikası yetkililerine işitme engellilerle iletişimlerini nasıl sağladıkları sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır.

T2- *“Bizim gibi birçok firma aslında çalışanlarına işaret dili eğitimi aldırıyor. Yani engeli olmayan çalışanlarına. Buradaki amaçta sağır ya da işitme engelli çalışanları ile bu kişilerin arasındaki iletişimi sağlamak”*

T2- *“Mesela Isızo Anadolu haftanın belirli günü profesyonel bir tercüman ağırlıyor tesisinde. İşitme engelli çalışanlarla iletişim kurmasını sağlıyor. Böyle uygulama yapan firmalar da var.”*

Türk Traktör Fabrikası yetkililerine işitme engellilerle iletişimlerinin nasıl olduğu sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır.

T2- *“Doktora teziniz vesilesiyle anladım. Sağır ve işitme engelli bireylerle çalışmak hakikaten çok zor ve çok daha uzun süreler ayırmanız gerekiyor. Yani normalde engeli olmayan bir bireyle iki saatte yapacağınız bir çalışma sağır ya da işitme engelli bireylerle neredeyse tüm gününüzü alabiliyor.”*

T2- *“Bununla beraber de tabi kişinin hani o eğitimi alan kişinin odağında olması, sürekliliği olması vesaire bunlar da çok önemli. Alınıyor o eğitim. Eee atıyorum 1 ay iki ay neyse belli ölçüde bir tecrübeye sahip olunuyor, bir beceriye sahip olunuyor ondan sonra yavaş yavaş tamamen unutuluyor. Eee bir de iş ortamında bunlar alınıyor. Belirli sınırlı şey sınırlı sürede. Eee zaten hani çok yüksek bir beceri de kazandırılıyor işaret diliyle ilgili ve eee etkisini de zamanla yitiriyor.”*

Türk Traktör Fabrikası yetkililerine engellilerin istihdamında İŞKUR ile iletişimleri sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır.

T2- *“Bu ilişkilerin kurumsal boyutta olması lazım Kemal Bey, benim mesela ilişkilerim İŞKUR ile çok iyi o zaman tabii daha da çalışıyorduk, daha da iyiydi. Orada bir şey olduğunda beni buluyorlardı ya da biz birini bulmamız gerektiğinde hemen ulaşabiliyorum. TİSK de sağolsun bize çok bu konuda aracı ve destek oluyor. Eee ama işte kişiler değişince oradaki ilişkiler de değişebiliyor aslında. Bunun belli protokollere bağlanarak kurumsal boyutta takip edilmesi bu iş birliklerinin çok daha tabii ki sağlıklı olur.”*

4.5.4.4. İŞKUR’un Türk Traktör Fabrikası’nda çalışan işitme engellilerin istihdamına katkıları

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, İŞKUR'dan aldıkları hibelerle işitme engellilere yönelik eğitim programları ve sanal gerçeklik tabanlı teknik eğitim çalışmalarını finansal olarak desteklediklerini belirtmişlerdir. Ancak İŞKUR'un doğrudan işitme engelli istihdamını desteklediği bir programları olmadığını ifade etmişlerdir. İŞKUR'un genel olarak engelli istihdamını desteklemek için finansal teşvikler sağladığı ve Türk Traktör Fabrikası'nın bu yükümlülüğünü yerine getirmek için İŞKUR ile iş birliği yaptığı ifade edilmiştir. Ayrıca, işitme engellilerin iş başvurularını İŞKUR üzerinden yaptıkları, referanslar veya STK'lar aracılığıyla da işitme engellilerin işe alındığı bilgileri paylaşılmıştır. Ancak, özel olarak işitme engellilere yönelik bir İŞKUR eğitim programının bulunmadığı belirtilmiştir.

Türk Traktör Fabrikası’nda işitme engelliler için verilen eğitimlerde İŞKUR’un katkısı sorulduğunda şu cevaplar alınmıştır.

T1- *İŞKUR’dan biz doğrudur birden fazla hibe aldık hatta. İlk aldığımız hibede sanal gerçeklikle, teknik eğitim çalışmalarınızı işaret dili altyapısını kazandırdık. Ve dolayısıyla sağır ve işitme engelli çalışanlarımızın da kullanımına sunduk. Sanal gerçeklik tabanlı teknik eğitim çalışmalarımızın, bu dedikleri biz İŞKUR’dan orada finansal destek aldık Orada da dediğimiz gibi İŞKUR sadece finansal bir destek sağladı. Onun dışında bir şey yapmadı.”*

T2- *Yok yok öyle bir destek yok. Yani bizim yaptığımız projeler kapsamında projelerimizi İŞKUR finansal olarak destekliyor. Yani eğer yaptığımız proje engelli istihdamını sağlayan bir proje ise bunu finansal olarak destekliyor. Ama*

ayrıca bir istihdam yapıldı diye bir desteği yok. Zaten yükümlülüğümüz var. Biliyorsunuz elli üzeri çalışanı olan işletmeler çalışanın en az yüzde üçü kadar engelli istihdam etmekle yükümlü.

T1- *“Şimdi şöyle orası biraz karışmış. Bir işaretin yeter projesinde İŞKUR’un herhangi bir finansal ya da operasyonel desteği olmadı.”*

Türk Traktör Fabrikası’nda işitme engellilerin istihdamında İŞKUR’un katkısı sorulduğunda şu cevaplar alınmıştır.

T2- *“İşitme engellileri İŞKUR’la bağlantılı olarak aldığımız da oldu referans ile gelen oldu. Bunun dışında Türk Traktör’ün açtığı ilana başvurarak gelen oldu. Hatta bizim bu proje çalışmalarımız vesilesiyle edindiğimiz network aracılığıyla da gelenler oldu. Yani işte Türkiye Severler Konfederasyonu, İşitme Engelliler Federasyonu ve benzeri kurumlar aracılığıyla da STK’lar aracılığıyla da gelenler oldu.”*

T2- *“Bugüne kadar İŞKUR’un çalışan istihdam yardımından aktif olarak fazlasıyla faydalandık. Ülkemizin önemli sorunlarından biri olan engelli personel istihdam zorunluluğunu İŞKUR’un bize sağladığı olanaklardan faydalanarak yerine getirdik.”*

T1- *“Engelli personel istihdamımızın çoğunu İŞKUR aracılığı ile gerçekleştirdik, diyebilirim.”*

T1- *“İşkur’un çok güzel programları var. Sigortasını karşıladığı gibi ilave teşvikler de veriyor. Eee tabi orada şöyle bir şey var. Yani engelli özelinde değil bunlar. Engeli olmayan bir çalışanın da siz bir kurs programına dâhil edip eee bu destekleri alabilirsiniz. Böyle olunca da tabii ki işveren kendisi için daha kolay gördüğü yolu seçip engeli olmayan adayları öncelikli değerlendiriyor.*

T2- *“Bildiğim kadarıyla işitme engellilere yönelik İŞKUR’un bir eğitim programı yok Evet. Yok.”*

4.5.5. Türk Traktörde Çalışan İşitme Engellilerin İş Bulma Deneyimleri

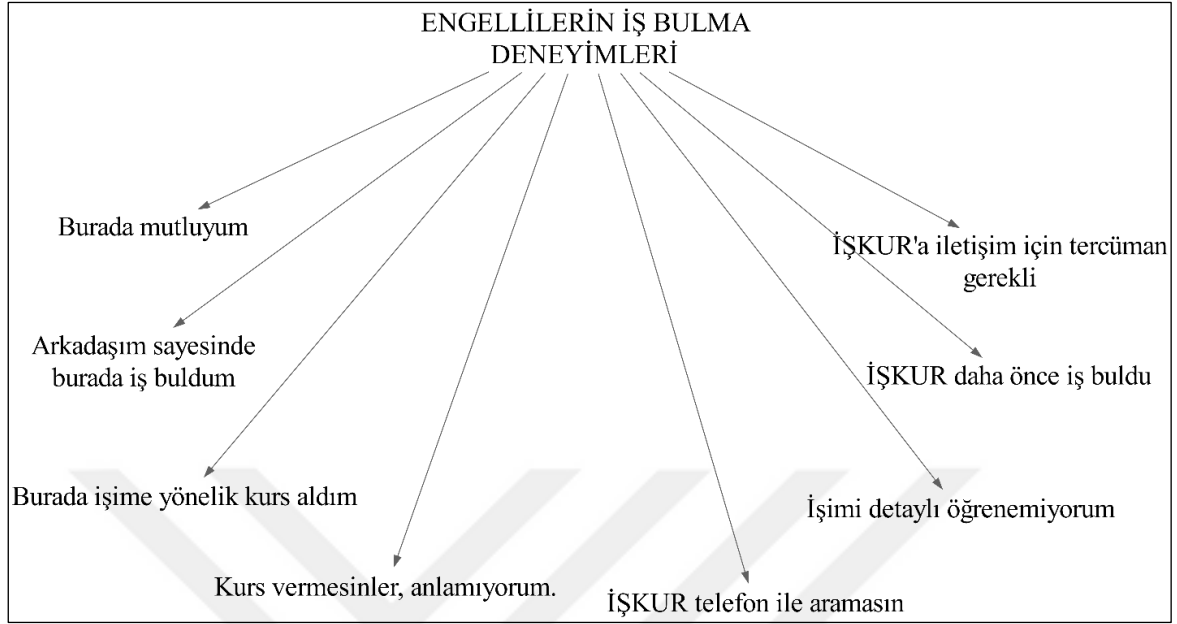
Türk Traktörde çalışan engellilerin iş ve iş bulma deneyimleri 2 kişi ile mülakat yapılarak ve 8 kişiye açık uçlu sorular sorularak elde edilmiştir.

4.5.5.1. Türk Traktörde çalışan işitme engellilerle yapılan mülakat analizi

İşitme engelli katılımcılar, Türk Traktör Fabrikası'nda iş bulmalarını, arkadaşlarının tavsiyeleri veya referansları sayesinde gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir. İşitme engelliler, fabrikada farklı işlerde ve farklı süreler boyunca çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, işitme engelliler arasında aldıkları iş eğitimi veya kurslara yönelik deneyimler farklılık göstermektedir. İşitme engelli katılımcılar, işyerinde bazı iletişim zorlukları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle işlerini daha detaylı öğrenmek istediklerinde, işitme engellilerin anlayış bekledikleri ve detaylı talimat almakta zorlandıkları ifade edilmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar İŞKUR'dan iş bulma veya danışmanlık konularında yardım aldıklarını ifade etmişler, ancak İŞKUR ile iletişim kurmada zorluk yaşadıklarını ve telefonla iletişim kuramadıklarını belirtmiştir. İşitme engelli katılımcılar, İŞKUR'dan iş bulma veya danışmanlık konularında herhangi bir özel destek almadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, İŞKUR ile ilgili bazı iletişim sorunları yaşandığını belirtmişlerdir. İşitme engelliler, İŞKUR'un telefonla iletişim kurmak yerine görüntülü veya yazılı iletişim seçeneklerini kullanmasının daha etkili olabileceğini öne sürmüşlerdir. İŞKUR ile iletişimde görüntülü iletişim veya metin tabanlı iletişim seçeneklerinin kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Mülakat yapılan iki işitme engelliye Türk Traktörde nasıl iş bulduğu sorulmuştur. Katılımcıların “*Türk traktörde mutlu oldukları*”, “*arkadaşları sayesinde iş buldukları*”, “*burada işlerine yönelik kurs aldıkları*”, “*kurs içeriklerini ve işlerini detaylı öğrenemedikleri*”, “*İŞKUR'un kendilerini telefon ile aradığı*”, “*İŞKUR ile tercümansız iletişim kuramadıkları*” şeklinde alt temalara ulaşılmıştır.

Mülakatlardan elde edilen temalar Şekil 5.12.'de sunulmuştur.



Kaynak: Çalışma yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.12. Türk Traktör Fabrikası'nda çalışan işitme engellilerle yapılan mülakatların analizi

Katılımcılar Türk Traktörde işe arkadaşları sayesinde bulduklarını şöyle açıklamışlardır.

E1- *“Türk Traktöre bir arkadaşım sayesinde başladım”*

E2- *“Beni buraya Erdem arkadaşım çağırdı.”*

İşitme engellilere burada hangi işlerde ve kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda aşağıdaki cevaplar alınmıştır.

E1- *“8 yıldır Türk Traktörde çalışıyorum. Gövde parça yıkama işi ile uğraşıyorum. Buraya ilk geldiğimde 6 ay süresince hava tutma makinesinde çalıştım sonra bir sene kol kesme makinesinde çalıştım. 6 yıldır gövde parça içindeyim.”*

E1- *“2,5 yıldır burada gövde montaj işinde çalışıyorum.”*

İşitme engellilerin Türk Traktörde yaptıkları işe yönelik deneyim ve aldıkları kurslar sorulduğunda aşağıdaki cevaplar şu şekildedir.

E1- *“Bir hafta boyunca yaptığım iş ile ilgili eğitim aldık. 3 vardiya işçiye bir hafta boyunca eğitim verdiler.”*

E2- *“Daha önce elektrik elektronik fabrikasında kablo sarım içinde çalışıyordum. Hiçbir kurs almadım kurs almak da istemiyorum çünkü konuşulanları ve söylenenleri anlamıyorum”*

İşitme engellilerin Türk Traktörde karşılaştıkları zorluklar sorulduğunda şu cevapları vermişlerdir.

E1- *“Biz burada 30 civarı engelli kişiyiz 3 vardiya halinde çalışıyoruz çok mutluyuz” diyerek şöyle devam etmiştir; “Burada da şöyle bir sıkıntı var. Diyelim ki bir iş yapılacak amirimiz işi uzun uzun anlatıyor ama ben anlamıyorum. “Amir ne dedi?” diye diğerlerine soruyorum. Sen onun dediğini boş ver sen işine bak diyorlar. Ben aslında yeni iş öğrenmeye çok meraklıyım, sürekli soruyorum ama bana kimse işin detayını anlatmıyor. Erdem ayrıca şunu eklemiştir; “İlk başta amirlerimiz de dâhil işitme engellilere yönelik kurs alıyorlardı şu anda kurs alanların sayısı azaldı.”*

E2- *“Ben Türk Traktör Fabrikası’nda çok mutluyum. Burada çalışmaktan çok mutluyum ama benim gibi işitme engelli olup da iş bulamayan arkadaşlar için çok üzülüyorum”,*

İşitme engellilerin İŞKUR’dan iş bulma veya danışmanlık gibi konularda destek alıp almadıkları sorulduğunda şu cevaplar alınmıştır:

E1- *“Beni İŞKUR’a amcam yazdırdı. İŞKUR beni bir eczaneye depo elemanı olarak gönderdi. Şu an İŞKUR’dan arayan yok. Ben hem okuyabiliyorum hem yazabiliyorum hem dudak okuyabiliyorum hem de işaret dili biliyorum. Biz zaten konuşamıyoruz, duyamıyoruz. İŞKUR’dan bizi telefonla arıyorlar, onlarla telefonla iletişim kuramıyorum.”*

E2- “İŞKUR'a internetten kayıt oldum o işi bana İŞKUR bulmuştu. Benim okumam yazmam çok zayıf. İŞKUR'dan bize telefon geliyor ama anlamıyoruz. Bizi görüntülü kameralı aramalılar. İŞKUR'un beni telefonla araması çok saçma orada da kamera ile görüşen yok ailem de işitme engelli olsa İŞKUR ile görüşemeyeceğiz. İŞKUR'dan telefonla arayınca zaten duymuyorum anlamıyorum. O nedenle İŞKUR'un buna bir çare bulması gerekiyor”

Katılımcılara İŞKUR'un işitme engelliler için verdiği hangi destekten yararlandığı sorulduğunda, hiçbir destekten yararlanmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara İŞKUR ile ilgili ilişkileri sorulduğunda şu cevaplar elde edilmiştir.

E1- “Şu an İŞKUR'dan arayan yok. Bir de İŞKUR'dan telefonla arıyorlar, biz zaten konuşamıyoruz, duyamıyoruz. Bizi WhatsApp'la görüntülü aramalılar. İŞKUR'dan telefon geliyor, ben hemen yanımda kim varsa ona veriyorum. Konuşur musun? Bana ne dediğini açıklar mısın? diyorum böyle yapmamalılar.”

E2-İŞKUR'dan bize telefon geliyor ama anlamıyoruz. Bizi görüntülü kameralı aramalılar İŞKUR'un beni telefonla araması çok saçma orada da kamera ile görüşen yok ailem de işitme engelli olsa İŞKUR ile görüşemeyeceğiz. 112 gibi birçok yerin görüntülü acil arama numaraları var mesaj hatları var ama İŞKUR'un yok. Diyelim ki kaza yaptım hemen 112'yi görüntülü arayabiliyorum ya da WhatsApp mesajı gönderebiliyorum. O nedenle İŞKUR'un buna bir çare bulması gerekiyor.

Yasin adlı katılımcı İŞKUR ve iş bulma deneyimi olarak ayrıca şunları söylemiştir;

E2- “İŞKUR'a daha önce gittim ama oradaki insanlarla iletişim kuramadım. Bana iş buluyorlardı. Falanca fabrikaya git onlarla görüş diyorlar. Ben gitsem de gittiğim yer ile zaten anlaşılamıyorum ki bana neden böyle yapıyorlar. Bazen de gidiyordum ama gönderdikleri yer bana “bizim bundan haberimiz yok” deyip beni geri gönderiyorlardı.”

Türk Traktörde çalışan işitme engellilerden açık uçlu sorularla elde edilen bulgular

İşitme engellilerle mülakat çok uzun ve zor geçtiğinden 8 kişiye açık uçlu sorular sorulmuştur. Katılımcıların cevapları Çizelge 4.3’de verilmiştir.

Çizelge 4.3. Çalışmaya katılan işitme engellilerin demografik bilgileri

	1. Türk Traktörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	2. Türk Traktörde yaptığınız iş nedir?	3. Türk Traktörde nasıl iş buldunuz?	4. Türk Traktörde yaptığınız iş için deneyiminiz var mıydı?	5. Türk Traktörde yaptığınız işe yönelik hangi kurslara katıldınız?	6. Daha önce hangi işlerde çalıştınız?	7. İŞKUR’ dan iş bulma veya danışmanlık gibi konularda destek aldınız mı?	8. İŞKUR’ un işitme engelliler için verdiği hangi destekten yararlandınız?
K1	8	Gövde üretim	İşkur	Empis yıkanma ve tezgâh otomatik yıkanma	Zippel tezgâh	Eczane deposu	İş tavsiyesi	Hayır
K2	9	Motor üretim sızdırmazlık	Arkadas	Yok	Hayır	Çelik kapı montaj, boya ve kaynak	Yok	Yok
K3	2,5	Gövde montaj	Arkadaş	Yok	Hayır	Kablo sarımı	Önceki işime İŞKUR gönderdi	Sadece iş için öneri aldım.
K4	8	Şanzıman	Arkadaş	Yok	Yok	Tel örgü	Yok	Yok
K5	14	Şanzıman	Eski personel	Evet	Evet	Perde ve tekstil	Yok	-
K6	3	MOTOR	İnsan kaynakları	Yok	Yok	Odtü Ülker ve Arçelik	Başvurdu m. Dönüş sağlamadılar	Tercüman olması lazım
K7	2.5	Şanzıman bölüm	Arkadaş	Evet	Hayır	Mege teknisyen	Yok	İŞKUR aradı ama iletişim kuramadım .
K8	13	Motor üretim	Arkadaş	Evet	Hayır	Selçuk depo eczane	Hiç hatırlamıyorum	Destek almadım

Çizelge 4.3’de sunulan verilere göre, İlk olarak, işitme engelli katılımcılar arasında İŞKUR aracılığıyla iş bulanların sayısı oldukça düşüktür. Sadece 2 kişi İŞKUR sayesinde iş

bulmuştur. Katılımcıların çoğu işlerini, işitme engelliler arasında daha fazla iş fırsatı sunan arkadaşları veya tanıdıkları vasıtasıyla bulmuşlardır.

İşitme engelli katılımcıların daha önceki iş deneyimleri oldukça çeşitlidir. Eczane deposu, çelik kapı montajı, boya ve kaynak, kablo sarımı, tel örgü, perde ve tekstil gibi farklı işlerde çalışmışlardır.

İŞKUR ile iletişim konusunda işitme engellilerin yaşadığı zorluklar önemli bir konudur. İşitme engelliler, İŞKUR ile iletişim kurarken telefon aramaları ve bu aramalara cevaplama konusunda zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

4.6. Tartışma

Aktif istihdam politikaları, işsizlerin ve işçilerin mesleki ve temel eğitimlerinin iyileştirilmesi, nitelik kazandırılması ve girişimciliklerinin artırılması gibi piyasa odaklı politikaları içermektedir.

4.6.1. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Yapı ve Faaliyetleri İle İlgili Tartışma

Bu bölüm altında İŞKUR faaliyetlerine yönelik bulguların tartışması yapılacaktır.

4.6.1.1. İŞKUR'un destekli istihdam modeli ve iş koçluğu sistemine yönelik tartışma

2018 yılından itibaren İŞKUR tarafından, engellilerin istihdamını desteklemek, bu kapsamda kurum bünyesinde verilen hizmetlerin kapasitesini artırmak ve daha nitelikli ve standart hale getirmek amacıyla engelliler için destekli istihdam modeli ve iş koçluğu sistemi hayata geçirilmiştir. Engelli iş koçluğunun amacı, engellilerin yeteneklerine odaklanarak engellilerin kişilik özelliklerine, niteliklerine ve eğitim durumlarına uygun bir çalışma hayatına ulaşmak için gerekli rehberlik ve desteklerle iş hayatına girmelerine destek olmaktır (İŞKUR, 2019).

Bu modelde, şubelere ayrılan danışmanların, portföylerindeki danışanları için yoğunlaştırılmış bireysel danışmanlık toplantıları düzenlemeleri, aksiyon planı hazırlamaları, belirli aralıklarla randevu alarak bireylerin iş piyasasındaki durumlarını takip etmeleri ve böylece verilen hizmetin kalitesini değerlendirmeleri beklenir. Bu sistemin

işleyişi beş şubeye ayrılan iş ve meslek danışmanları tarafından sağlanmaktadır. Bu gruplar engelli iş koçluğu, iş arama danışmanlığı, işveren danışmanlığı, kariyer danışmanlığı ve iş kulübü biriminden oluşmaktadır (İŞKUR, 2019). Her engelli gibi her iş arayanın ve her işverenin de İŞKUR'da bir iş ve meslek danışmanı vardır. Böylece hangi tür engellilerin nerede ve daha kolay istihdam edileceği önceden tahmin edilebilir hale gelmektedir (İŞKUR, 2021a). Koçak ve Akman (2011), iş arayanların çoğu, iş arama sürecinde desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar psikolojik danışmanla görüşmenin kendilerini psikolojik olarak rahatlattığını ve kendilerine değer verildiğini hissettiklerini belirtmişlerdir. İŞKUR, hedef odaklı bir çalışma sergilemektedir (İŞKUR, 2021a).

Bu çalışmada, İŞKUR personelinin görüşlerine dayanarak, engellilere yönelik hizmetlerde bölümleşmenin yetersiz kaldığı, bölümleşmenin öncesinde hizmetlerin daha iyi olduğu, bölümleşmenin uygulanamadığı, engelliler için iş arayan ve işveren danışmanlığının ayrılması gerektiği, koordinasyonun azaldığı ve koordinasyon toplantılarının yapılması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca, bölümleşmeden önce engellilere iş bulmaya yönelik insiyatif kullanıldığı, ancak şu anda insiyatif kullanılmadığı, İŞKUR personelinin şu anda firmalarla iletişiminin de zayıf olduğu belirtilmektedir. Benzer olarak, Tatar (2019) Türkiye'nin iş danışmanlığı için daha yeni ve daha merkezi bir yapıya sahip olduğunu, dolayısıyla Danimarka ve Birleşik Krallık'tan farklı bir profile sahip olduğunu, Türkiye'de iş danışmanlığı hizmetlerinin daha iyi yapılandırılması ve uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, İŞKUR personelinin yeni sistem hakkındaki görüşü olumlu görülmektedir. İŞKUR'un yayınladığı raporda da (2021) benzer olarak, destekli istihdam modeli engellilerin ilgi, istek, beceri ve eğitimlerine uygun pozisyonlarda sürdürülebilir şekilde istihdam edilebilmesi için hâlihazırda yürütülmekte olan engelli iş koçluğunun yaygınlaştırılması gerektiği ve diğer politikalarla desteklenmesi gerektiği bildirilmektedir.

İŞKUR'un engellilere yönelik yapı ve faaliyetleri konusunda birçok sorun ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar, İŞKUR'un engellilere yönelik hizmetlerinin etkinliğini azaltabilir ve engelli bireylerin iş bulma sürecinde engellerle karşılaşmasına neden olabilir. Örneğin, engelli koçluğu biriminin uygulanamaması veya birebir takip yapılamaması, engelli bireylerin ihtiyaçlarının tam olarak anlaşılmamasına ve desteklenememesine neden olabilir. Aynı şekilde, engelli koç sayısının yetersiz olması veya zaman yetersizliği, engelli bireylerin yeterli destek alamamasına neden olabilir. Engelli bireylerle iletişim güçlüğü veya engelli koçlarının işitme engellilere karşı tutumu gibi sorunlar, engelli bireylerin İŞKUR'a olan

güvenini azaltabilir ve hizmetlerin etkinliğini olumsuz etkileyebilir. İşaret dili eğitimi gibi konularda sürekli yenilenmenin yapılması engelli bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olabilir.

Bu geri bildirimlerin dikkate alınması ve İŞKUR'un engellilere yönelik hizmetlerini geliştirmek için çalışmalar yapması önemlidir. Bölümleşme ve koordinasyonun artırılması, engelliler için iş arayan ve işveren danışmanlığının ayrılması, insiyatif kullanımının teşvik edilmesi ve firmalarla iletişimin iyileştirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Jammaers ve Zaroni (2020), çalışmasında kuruluşların engelli çalışanların kimliklerini nasıl düzenlediğini inceleyerek, kurumsal yapıların ve sosyo-ideolojik kontrollerin işitme engelli bireylerin iş yaşamındaki yerini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, kuruluşların, engelli çalışanları ideal işçi kategorisine nasıl asimile ettiğini, onların iş yapabilme yeteneklerini ve kimliklerini nasıl şekillendirdiğini göstererek, işgücü piyasasında engelli bireylerin karşılaştığı ayrımcılığın bir boyutunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, İŞKUR'un engelli bireylerin ihtiyaçlarını daha iyi anlaması ve hizmetlerini engelli bireylerin ihtiyaçlarına göre şekillendirmesi önemlidir. Bu sorunların çözümü için İŞKUR, engelli koçlarına daha iyi bir eğitim ve destek sağlayarak, daha fazla kaynak ayırarak, engelli danışanlar için özel bir danışmanlık hizmeti sunarak ve iletişim engeli olan danışanlara özel bir destek sunarak çözümler üretebilir. İŞKUR'un randevu sistemi ile çalışarak daha etkili bir hizmet sunması da bu sorunların çözümüne yardımcı olabilir. Ayrıca, işaret dili eğitimlerinin sürekli olarak yenilenmesi ve engellilerin davranış sorunlarına yönelik daha özel bir destek sunulması da çözüm önerileri arasında yer alabilir.

4.6.1.2. İŞKUR'un engelliler için sunduğu desteklerde yaşanan sorunlar

İŞKUR yetkilileri engelli bireylerin istihdamını artırmak amacıyla bir dizi destek programı ve çeşitli hibeler sağladıklarını belirtmektedirler. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre engellilere yönelik mesleki ve eğitici kurslar düzenlenmesi Belediye Başkanı'nın görev ve yetkileri arasında sayılmaktadır.

01/07/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engellilerin meslek seçimini sağlamak için gerekli tedbirlerin alınması ve bu alanlarda gerekli eğitimin verilmesi için devletin gerekli tedbirleri alacağını açıklamakta ve mesleki rehabilitasyon, iyileştirme ve eğitim

programlarının ajanslar, belediyeler ve diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından mesleki ve mesleki analiz doğrultusunda kamu kurumları tarafından gerçekleştirilebileceğini vurgulamaktadır. Kendi işini kurmak isteyen engellilere de İŞKUR tarafından çeşitli hibe ve destekler sağlanmaktadır. İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik olarak aldıkları maddi destekler, engellilerin mesleki eğitimi için sağlanan maddi destekler, engellilere yönelik iş ilanlarına öncelik verilmesi gibi uygulamalar yer almaktadır. Ancak bu çalışmanın bulguları, bu desteklerin etkin kullanımı ve engelli bireylerin iş hayatına dâhil edilmesinde çeşitli sorunlar yaşandığını göstermektedir. Engelli koçları, engellilere yönelik iş ilanlarına öncelik vererek kendi inisiyatifleri ile süreci engelliler lehine kullandıklarını belirtmişlerdir.

Diğer bir problem, kanun da belirtilenin aksine işitme engellilerin sayısının az olduğundan dolayı İŞKUR tarafından kendilerine eğitim verilemediği, verilen eğitimlerin hibe yolu ya da proje destekleri ile firmaların kendi bünyelerinde verildiği belirlenmiştir. İŞKUR yetkilileri bu eğitimleri verecek personel istihdam etmediklerini belirtmişlerdir. Bu sorunlar göz önüne alındığında, İŞKUR tarafından sunulan destek programlarının daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi için hem engelli bireylerin hem de işverenlerin daha bilinçli hale gelmeleri ve destek programlarına başvuru sürecinin daha basit hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü, engellilerin, iş başvuru sürecinde engellilik açıklamasıyla ilgili yaşanan deneyimler, birçok katılımcının engelliliklerini başvuru formlarında açıkladıklarında göz ardı edildiklerini hissettiğini ve engelliliklerini açıklamayı bıraktıklarında mülakatlara davet edildiklerini ancak mülakat sürecinde engellilikleri nedeniyle tekrar göz ardı edildiklerini belirtmektedir (Kulkarni & Rodrigues, 2014; McKinney, 2013).

İŞKUR yetkilileri ayrıca, engellilerin istihdamı için teknoloji desteği sağlandığını belirtmektedirler. Bu teknoloji desteği, engellilerin iş yerlerinde daha verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla verilmektedir.

4.6.1.3. Mevzuat boşluğunun engellilerin istihdamını engellenmesine yönelik tartışma

Engellilerin istihdam sorunlarının en büyük kaynağı mevzuat boşlukları olarak görülmektedir. Mevzuat boşluğu, engellilerin istihdam edilmesi konusunda yasal düzenlemelerin yetersiz veya açık olmaması anlamına gelmektedir. Engelli koçları, destekli istihdam modelinin uygulanmadığını, firmaları denetleyemediklerini, firmaların insan

kaynaklarını zorlayamadıklarını belirtmektedirler. İŞKUR yetkilileri işverenlerin engelli çalışanların işe alınması konusunda mevzuat boşluğunu istismar ettiklerini, isteksiz veya çekingen davrandıklarını (Eren, 2010) bu nedenle işverenlerin engelli çalıştırmamak için engelli çalışma zorunluluğu sınırına yakın bir sayıda işçi çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin 50 işçi çalıştırabilecekken 48-49 işçi çalıştırıp engelli çalıştırmaya yanaşmadıklarını hatta 50 işçiden fazla kişi çalıştırmaları gerektiğinde ikinci bir şirket adına SSK numarası aldıklarını, SSK kayıtlarında aynı adreste 3 firma birden görüldüğünü böylelikle iş güvenliğinden, engelli çalışma zorunluluğundan kurtulmuş olduklarını belirtmişlerdir. Bazı işverenler ise kendilerinin İŞKUR'a kayıtlı olmasından dolayı takip edildiğini, İŞKUR'a kayıtlı olmayanların neden takip edilmediğini sorduklarını belirtmektedirler. Bu bulgu, engelli çalıştırmamanın cezası düşüktür ve mevzuat boşluğu nedeniyle sürekli denetim yapılmadığı araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir (Eren, 2010)

Belirli gruplarda ücret teşviklerinin kullanım oranı, hedeflenenden düşük olduğunda, istihdam konusunda pek etkili olmamaktadır. İş geliştirme, ücret teşvikleri, eğitim ve iş arama yardımı çalışmalarının engelliler başta olmak üzere pek çok dezavantajlı grubun istihdamında ve daha iyi gelir elde etmelerinde başarılı olduğu ifade edilmektedir (Katz, 1996). Ancak çalışma bulguları, teşviklerde engellilerin türünün gözetilmediği, firmaların kolay iş bulan beyaz yakalıları ya da dâhiliye hastahıları olanları tercih ederek engelli kontenjanlarını kullandıklarını, psikiyatrik rahatsızlıkları olan engellileri zaten istemediklerini belirtmişlerdir. Kaldı ki çalışma bulgularında işitme engellilerin bir işyerinde çalıştırma nedenleri arasında proje kapsamında, engelli ekibi kurmak istemeleri, gürültülü ortamda çok yüksek performansta çalışabilmeleri ve işitme engellilerin kendi aralarında çok iyi anlaşıyorlar olmaları verilmiştir.

Engellilerin eğitim, sağlık, güvenlik ve istihdam ihtiyaçları devlet tarafından yeterince karşılanmalıdır. Engellilerin istihdam, eğitim ve sosyal yaşamlarını düzenlemek amacıyla çıkarılan 5378 sayılı engelliler Kanunu da uygulamada eksiklik ve denetimlerin yetersiz olması nedeniyle tam olarak işlev gösteremediği bilinmektedir. Engellilerin çalışma hayatına ve üretim ilişkilerine katılımı bir miktar kamusal sosyal harcamayı zorunlu kılmaktadır. Ancak engellilerin bu ihtiyaçlarını karşılamak için daha titizlikle uygulanan projelere ihtiyaç vardır (Çarkçı, 2011). Çalışma bulguları bu sonucu destekler mahiyettedir. Engellilerin firmalarda istihdam edilmesinin firmaların İŞKUR'a beyanla olduğu, engelli çalışma

takibinin bu beyana göre yapıldığı diğer bir mevzuat boşluğudur. Dolayısıyla firmalar İŞKUR'a kayıtlı değilse, engelli çalıştırıp çalıştırmadıkları İŞKUR tarafından takip edilememektedir. İŞKUR'a kayıtlı firmaların engelli çalıştırma sınırının da az olmasından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştırdığını ortaya koymuşlardır. Genel olarak, eğitim programları, ücret teşvikleri ve doğrudan iş yaratma, genellikle "havuç" olarak adlandırılan arzu edilen davranışı teşvik eden unsurları içerir. Tersine, tehdit uygulayan ve istenmeyen davranışlara yaptırım uygulayan fayda yaptırımlarına genellikle "sopa" denir (Kluve ve Schmidt, 2002). İŞKUR yetkilileri işverenlere “sopa” gösterememektedir. Verilecek cezanın sadece para olduğunu, “*firmaların cezamız neyse veririz*” şeklinde tavırları olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, maddi cezanın da geçmişe yönelik sadece 3 yıldan ibaret olduğunu ifade etmişlerdir.

İşverenlerin mevzuatta engelliler için verilen destekleri kendi lehine kullandığı diğer bir bulgudur. İşveren işbaşı eğitim programlarının uygulanmasında tüm maddi yükü İŞKUR'a yüklemektedir. Engelliler adına diğer bir sorun ise, işbaşı eğitim programlarına katılan engellilerin kursiyer olarak kabul edildiğinden dolayı istihdam edilemediğini, toplum yararına yapılan uygulamalarda da engellilerin gözetilmediğidir.

Toplum yararına yapılan uygulamaların kura ile olduğunu da 35 yaş üstüne ayrıcalık tanındığını ama engellilerin gözetilmediğini belirtmişlerdir. Bu uygulamanın da kendilerince doğru olduğunu “*mesela yaşlı bakım evlerinde engelli nasıl çalışacak, engellilere uyumlu olur mu olmaz mı bunu da ayrı değerlendirmek lazım*” diye kaygılarını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunları, işverenlerin engelli çalışanların istihdamı konusunda endişeli olmalarına ve engelli çalışanların işe alınması ve işyerinde uyum sağlaması için gerekli desteği alamamalarına neden olabilir. Bu nedenle, mevzuat boşluklarının giderilmesi ve engelli çalışanların işyerindeki ihtiyaçlarının karşılanması için uygun düzenlemelerin yapılması önemlidir.

4.6.1.4. İşverenlerin tutumundan kaynaklanan istihdam sorunlarına yönelik tartışma

İşverenlerin tutumundan kaynaklanan engelli istihdam sorunları, engelli bireylerin istihdam edilmesini zorlaştıran faktörlerdir. İşverenlerin engelli bireylere yönelik olumsuz tutumları, önyargıları ve ayrımcılıkları, engelli bireylerin iş hayatına katılımını sınırlayan ve işsizlik

oranlarını artıran temel nedenlerden biridir. İŞKUR çalışanları işverenlerin engelli farkındalıklarının zayıf olduğundan dolayı engelli çalıştırmaya yanaşmadıklarını, bu nedenle işverenlerin farkındalıklarının artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışma bulgularına benzer sonuçlar çıkmış olup, Duckett (2000), engelli bireyler de dâhil olmak üzere birçok engelli kişinin istihdam görüşmeleri sırasında ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmektedir. Yaşanan engellerden bazıları, görüşme yapılan yerlere erişim eksikliği, görüşmecilerin engelliliğe yönelik zararlı tutumları, iş pozisyonu yerine engelliliğe ilişkin tercümanlara sahip olmanın öneminin anlaşılmaması gibi özel sorunlardır (McKinney ve Swartz, 2021). O'Connell (2022), tarafından yapılan bir araştırmada, bireysel, kurumsal ve içselleştirilmiş olmak üzere üç seviyedeki işitimi'nin, işitme engelli insanlar için istihdam fırsatlarına erişimine engellediğini ve engeller yarattığını belirtmiştir. O'Connell, (2022) ayrıca engellilik konusunda ayrımcılığın nedeninin altında, damgalama, klişeleştirme ve önyargıyı işaret etmektedir. Yine, araştırma bulgusuna benzer bir mahiyette, engelli olarak işe başvuranların, deneyimlerinde ve becerilerinde hiçbir fark olmasa bile, engelli olmayan adaylara kıyasla ayrı tutulabileceklerini vurgulanmaktadır (MacRae ve Lavery, 2006:78). Rahman vd. (2021) düşük istihdamın sebebinin, kurumsal, kişiler ve ekstra kurumsal faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Svinndal ve diğerleri (2020) ise işitme engelli çalışanlara sahip yöneticilerin deneyimlerini inceleyerek, işitme engelli bireylerin iş yaşamındaki zorluklarını ve işyerindeki engelleri ele almaktadır. Bu bulguya benzer mahiyette, işitme engelli bir katılımcı İŞKUR'un kendisini doğrudan iş başvurusu için gönderdiğini, orada kendisine "bizim haberimiz yok" diye geri gönderildiğini belirtmiştir. İşitme engelli, İŞKUR'un kendisini doğrudan iş başvurusu için göndermesinin anlamsız olduğunu belirtmiştir. Bonaccio ve diğerleri (2020), işyerlerinde çeşitliliği teşvik etmek için yapılan yasal düzenlemelere rağmen, engelli bireylerin hala iş fırsatlarına erişimde zorluklarla karşılaştığını ve işverenlerin genellikle engelli bireylerle ilgili ön yargılara sahip olduğunu belirtmektedir. Bu gibi sorunlar, engelli bireylerin iş hayatına katılımını sınırlandırarak işsizlik oranlarını artırabilir. İşe alım görüşmelerinde işitme engellilerin eşit seçilme şansına sahip olmaları için, sorulan soruların özel ayrıntılardan arındırılmış olması, daha çok görevlerini nasıl yapacaklarına odaklanılması gerekir. Bu nedenle görüşmelerin yapılacağı yerin kolay erişilebilir olması ve bu tür bilgilerin kolay erişilip yorumlanabilecek bir formatta sunulması gerekir (McKinney ve Swartz, 2021).

Araştırma bulguları, Newton ve Ormerod (2005) İngiltere'deki inşaat sektöründe en iyi 100 müteahhit ile yaptığı çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Sonuçlar, İngiltere'de endüstri sektöründe, engelli olarak işe başvuranların işveren tarafından işe alınma olasılığının daha düşük olduğunu göstermiştir. İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının değiştirilmesi, engelli bireylerin iş hayatında yer almalarını kolaylaştıracaktır. İşverenlerin engelli bireylere yönelik eğitim ve bilgilendirme programlarına katılmaları, işyerlerinde uygun düzenlemelerin yapılması, desteklerin sağlanması ve engelli bireylerin yeteneklerinin takdir edilmesi gibi önlemler, engelli bireylerin istihdam sorunlarının çözümüne katkı sağlayacaktır.

4.6.1.5. Engellilerin iş bulamama nedenlerine yönelik tartışma

Bu çalışmada İŞKUR yetkilileri, beyaz yakalıların yani mesleği olanların çok kolay istihdam edildiğini ancak mavi yakalı engellilerin, geneli itibarıyla sürekli çalışmadıkları için iş bulamadıklarını belirtmişlerdir. Yeterli eğitim, beceri ve deneyime sahip olamama da engellilerin iş bulamama nedenleri arasındadır. Engelliler, eğitim ve iş deneyimi yönünden eksikliklerle karşılaşabilirler. Bu durum, istihdam için gerekli olan niteliklere sahip olamama nedeniyle iş bulma konusunda zorluklar yaşamalarına neden olabilir. Bu bulgu literatürde Güvenç'in (2014) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Güvenç'e göre, iş talep eden engelliler arasında okuma yazma bilmeme oranının yüksek olması, sadece ilkokul mezunu olması ve yeterli mesleki yeterliliğe sahip olmaması gibi kişisel faktörler, engellilerin iş hayatına girmesini genellikle zorlaştırmaktadır. Kadi (2018)'ye göre ise, engelli bireylerin iş ararken karşılaştıkları çeşitli engeller olduğu, bu engellerin sebepleri arasında yetersiz eğitim (özellikle okuma ve yazma eksikliği), engelli olmayan akranlarıyla iletişim kurmada zorluk ve seçim sürecinde ayrımcılık sayılabilir. Yusof vd. (2012), iletişimin, işitme engelli çalışanların istihdam sektörüne katılmasını engelleyen ana faktör olduğunu belirtmiştir. Diğer faktörler arasında eğitim seviyesi, kişilik, işitme engelliler ile işverenlerin algıları yer almıştır (Yusof vd., 2012). O'Connell (2022), işitme engelli bireylerle yapılan mülakatlarla ile, işitme kavramının istihdam ayrımcılığı üzerindeki yaşam deneyimine etkisini inceleyerek, işitme engelli bireylerin iş fırsatlarına erişimindeki engelleri ve bunun altındaki yatan nedenleri incelemiştir. İşitme engelli bireyler istihdamda ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durum aynı zamanda yaşam süreçlerini de etkilemektedir.

Uygun iş fırsatlarının bulunmaması da engellilerin iş bulamama sebepleri arasındadır. Engelli bireylerin iş bulma konusunda zorlanmalarının bir nedeni, iş fırsatlarının sınırlı olması veya işverenlerin engelli bireyleri işe almaya isteksiz olmasıdır. İŞKUR'un kendisini doğrudan iş başvurusu için gönderdiği işitme engelli bir katılımcının maruz kaldığı ayrımcılık, engellilerin iş hayatında karşılaştığı en büyük engellerden biridir. Engelli bireyler, bilgi eksikliği, önyargılı tutumlar ve işyerlerinde uygun düzenlemelerin yapılmaması nedeniyle iş bulma konusunda zorluklar yaşayabilirler.

İstihdam edilmeye ilgili özel düzenlemelerin yapılmaması da engellilerin iş bulamama nedenleri arasındadır. Engellilerin yeterince eğitim almamaları ve uygun alanlarda profesyonel olarak yetiştirilmemeleri, devlet kurumlarının onlara yeterli imkânları sağlamamasına bağlanabilir (Güvenç, 2014). Çünkü eğitim ve mesleki nitelikler veya konular hem Millî Eğitim Bakanlığı'nın hem de Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) sorumluluğundadır. Mesleki eğitim politikaları kapsamında İŞKUR'un temel görevi, araştırma ve analizler doğrultusunda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklere göre eğitim faaliyetleri yürütmektir (Tatar, 2019). Engelli bireyler, işyerinde sağlanması gereken özel düzenlemelerin yapılmaması nedeniyle iş hayatında zorluklarla karşılaşabilirler. Bu nedenle, engellilerin işe uygunluğunu artıracak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

İŞKUR çalışanları, engellilere yönelik işbaşı eğitim programlarının uygulanmadığını ve engellilere pozitif ayrımcılık yapılmadığına işaret etmişlerdir. İŞKUR yetkililerine göre engelli istihdamında en kolay iş bulan grupların dâhiliye, kalp damar ve onkolojik hastalıkları olanlar olduğunu, istihdamı zor olan engellilerin, zihinsel engelliler olduğunu, ikinci sırada işitme engelliler ve görme engelliler geldiğini belirtmektedirler. İşitme engelliler istihdamı zor olan ve özel düzenleme yapılması gerektiren gruplardır. Bu konuda kurumlar arası iş birliği ve engellilere işe uygunluğunu artıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

4.6.1.6. İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerileri

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye'de 81 ilde 109 ofisi aracılığıyla, kuruma kayıtlı işsiz engelli ve engelsiz tüm bireylere yönelik kamu ve özel sektörde engelli istihdamına yönelik mevzuat çerçevesinde hizmet vermektedir (Lynch, İnal ve Subaşı, 2020). İŞKUR'un birinci

dereceden istihdamdan sorumlu olması nedeniyle engellilerin istihdamına ilişkin önerilerini dikkate almak gerekmektedir.

İŞKUR yetkilileri de engellilerin iş bulamama sorununu kabul etmekte ve çözümü için çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. Bu projeler ve programlar arasında, engellilerin iş hayatına katılımını artırmak için işverenleri teşvik etmek, engellilerin mesleki eğitimlerini desteklemek, işyerlerinde uygun düzenlemeler yapılmasını sağlamak ve engellilerin istihdam edilebilecekleri iş alanlarını tanıtmak gibi çalışmalar yer almaktadır. Ancak, engellilerin iş hayatına katılımını artırmak için toplumun ve iş dünyasının da duyarlı hale gelmesi gerektiğine inanmaktadır.

İŞKUR yetkililerinin engellilerin istihdamına yönelik önerileri, engelli iş koçluğunun kesinlikle olması gerektiğine ve sayılarının da artırılması gerektiğine yöneliktir. Çünkü engellilerin durumunu en iyi kendileri bilmekte, bu nedenle sayılarının artmasını istemektedirler. Bu nedenle kişisel gelişimlerinin daha da artması için engelliler ile ilgili eğitimlerin sürekli olması gerektiğini, bölümlere ayrılmış olan İŞKUR'da bölümler arası iş birliğinin daha da artırılması gerektiğini belirtmektedirler.

İŞKUR yetkililerine göre işverenler, engelli çalışanların iş yerinde istihdam edilmesi konusunda farkındalık sahibi olmalıdır. Bu nedenle işverenler ve çalışanlar için engelli çalışanların istihdam edilmesine yönelik eğitimler düzenlenmelidir. Engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak için yetkililer, firmalarla iletişimin aksatılmaması, firmaların duyarlılığının artırılması, engellilerin istihdam olunabilirliğini artırmak ile engellilere pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini belirtmektedirler.

4.6.2. İşitme Engellilerin İletişim ve İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Tartışma

Mülakatlardan elde edilen veriler ile işitme engellilerin eğitimleri, istihdamı ve istihdamda karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir.

4.6.2.1. İşitme engellilerle iletişimde ortaya çıkan sorunlara yönelik tartışma

İşitme engellilerle ilgili iletişimde işaret dili eğitimi almayan bireylerin, işitme engelliler ile iletişimde birçok sıkıntı çektiği ortaya çıkmıştır. İşitme engelliler, bazen İŞKUR'da bile

kendilerini anlayan birilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Bu sıkıntılar işaret dili bilinmediğinde, daha da rahatsız edici hale gelmektedir. Ayrıca işitme engellilerle iletişime giremeyen personelin, espri yaparak iletişime geçmeye çalışan işitme engellileri, sinirli ve saldırgan olarak algıladıkları belirlenmiştir. Bu bulgu, Rosengreen ve Saladin (2010)'ın rehabilitasyon danışmanları, işverenler ve işitme engelli çalışanların arasında dil sorunu olduğunu belirten bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, işitme engelli bireylerle çalışmanın zor olduğunu, diğer çalışanlara göre çok daha uzun süreler ayırmak gerektiğini belirtmektedirler. Bu durumu (Owen, 2011) engelli bireyler, iki dezavantajla karşı karşıya kalmaktadır. Birincisi iş bulmak, yüksek ücret ve işini korumaktır. İşitme engelliler için iş bulmak ve devamlı istihdamda olmak onlar için daha zordur ve iş için diğerlerine göre daha düşük ücret alabilirler. İkincisi; zaman dezavantajıdır. Birçok engelli aynı yaşam standardına ulaşmak için engelli olmayanlardan daha fazla çalışmaya ve zaman harcamaya ihtiyaç duymaktadır.

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, işyerinde çok sayıda işitme engelli çalıştığı, bu nedenle engeli olmayan çalışanlarına, işitme engelli çalışanlarla iletişimi sağlamak için işaret dili eğitimi aldırılmaktadır. Bunu bir diğer yetkili de *"eğitimler alınıyor, ama zamanla unutuluyor"* şeklinde açıklamıştır. Mülakatlardan ortaya çıkan diğer bir bulgu, işaret dili bilen personelin zamanla bu hassasiyetini kaybettiği ve işaret dilini unutmaya başladığıdır. Bu durumu bir işitme engelli, *"İlk başta amirlerimiz de dâhil işitme engellilere yönelik kurs alıyorlardı şu anda kurs alanların sayısı azaldı"* şeklinde açıklamıştır. İŞKUR yetkilileri ise, işaret dilini unutmamak için kendi aralarında kullanmaya gayret göstermektedirler. İşaret dili bilip başka engeli olmayan işitme engelli bireyler için bile günlük hayatta önemli iletişim engelleri olabilir, çünkü çoğu işveren ve iş arkadaşı işaret dili bilmeyebilir. Bu kişiler için ek zorluklar, dilin sınırlı anlaşılmasından veya kullanılmasından kaynaklanabilir (Belknap, Korwin ve Long, 2019).

4.6.2.2. İşitme engellilerin kariyer edinmesine yönelik tartışma

İşitme engellilerin genel olarak istihdam oldukları işler; teknik bilgileri olması halinde elektrik-elektronik, makine işyeri veya imalat sanayinde, teknik bilgileri olmaması halinde eczane deposu, kablo sarımı, tel örgü, perde ve tekstil, depo elemanı, paketleme işleri, gövde parça yıkama işi ve market reyonları düzenleme işyerleridir. Newton ve Ormerod (2005)

işitme engellilere sağlanan işlerin tipik olarak düşük gelirli, güvencesiz ve idari tip işlere odaklandığını, bu işlerde engeli olmayan kişilere kıyasla kariyerde ilerleme için çok az fırsat sağlandığını belirtmiştir. Başka bir araştırma bulgusu da benzer mahiyette, Kim, Byrne ve Parish (2018), İngilterede ekonomik refahın işitme engelli kişiler için işitme engelli olmayan kişilere göre önemli ölçüde daha kötü olduğunu, düşük ücretli işlerde çalışma olasılıklarının daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yetkililer, işitme engellilerin Türk Traktörde istihdamının nedeninin, makine sanayisinde çok kullanılan makine parçalarının üretimi aşamasında olduğunu belirtmişlerdir. Mülakat yapılan 10 işitme engellinin tamamı üretim kısımlarında çalışmaktadırlar. Sosyal modele göre engellilik, toplumun uygun hizmetleri sunamaması ve engellilerin ihtiyaçlarının sosyal organizasyonunda tam olarak dikkate alınmasının yeterince sağlanamamasından kaynaklanmaktadır (Oliver, 1996).

Çalışmanın bulguları, İngiltere'de (Kim, Byrne ve Parish, 2018) yapılan çalışmaya benzer olarak, işitme engelli kişilere yönelik engellerin ve ayrımcılığın olduğunu, işitme engelli kişilerin erişimini ve katılımını artırmaya yönelik politika önlemleri alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Sanayi sektöründe engelli özellikle işitme engellilerin istihdam edilmesine yönelik çok az çalışma vardır. Engellilerin, sanayi sektöründe istihdam edilmesine yönelik engellerini vurgulayan az sayıda çalışma olmasına rağmen, bunun nedeninin bu insanların fiziksel engelleri nedeniyle daha düşük üretkenlik ve güvenlik riskleri hakkındaki olumsuz tutum ve varsayımları olduğu düşünülmektedir.

İletişim, tüm meslek gruplarında kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, iletişim ve sosyal zorlukların, işitme engelli bireyler için işte kalma ve ilerlemenin önündeki bazı birincil engelleri sunması belki de şaşırtıcı değildir (Shuler vd., 2014). Boutin (2010), İşitme engellilerin çalışma faaliyetlerinden dışlanabildikleri için iletişim zorluklarının büyük ölçüde sosyal etkileşimlerini de etkilediğini bildirmektedir. Bu çalışmada, engelliler yapacakları işlerin kendilerine kendi anlayacakları şekilde anlatılmadığını, işi öğrenmeye meraklı olduklarını ancak işin detayını sorduklarında ise “boşver, işine bak” gibi cevaplarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Walker (1982:20), bunu “eksik istihdam” olarak nitelendirir. Walker, eksik istihdamı, engelli kişilerin “fazla nitelikli” olduğu düşünülen işlerde çalışamayacakları şeklinde tanımlar. Luft (2015)’a göre işitme engelliler, üniversite öncesi eğitimlerini, engelli olmayan meslektaşlarına kıyasla çoğunlukla eşit olmayan eğitim

sonuçlarıyla bitirirler. Bu nedenle, kendilerini yukarı terfiden ziyade yatay olarak terfi alacakları pozisyonlarda bulmaları daha olasıdır. Engelli bireyler daha az kazandıkları için "yüksek statülü" olarak sınıflandırılan mesleklerde çalışma olasılıkları daha düşüktür (Meager ve Higgins 2011).

Bireylerin kariyer sürecinde; aldıkları eğitime uygun iş bulmalarını ve işlerinde başarılı bir şekilde devam etmelerini sağlayan beceriler, genel olarak istihdam edilebilirlik kavramını oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2017). İstihdam edilebilirlik ilkesinin önemi iş arayanların becerilerini ve niteliklerini geliştirmeye yönelik önlemler sunmasıdır. İyi kariyerler için eğitim ve danışmanlık hizmetleri önemlidir (Fırat, 2009). Yetkililer, engellilerin kariyerlerinde ilerlemeleri hakkında düşünceleri sorulduğunda bunun örnekleri olduğunu söylemişler ancak Türk Traktör’de uygulamasını göstermek yerine Tüpraş’tan örnekler vermişlerdir. Eksik istihdamın diğer belirtileri, mesleki kariyerlerde ilerleme için sınırlı fırsatlar sunulmasının yanı sıra eğitim ve gelişim sırasında edindikleri becerilerin sınırlı kullanacakları işlerde çalıştırılmalarından oluşur (ILO, 2019). Bu bulgular, engelliliğin kendisinin terfi şansını da engelleyebileceğine (Shepherd ve Williams, 2018) yönelik araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

4.6.2.3. İstihdam Sürecinde İşitme Engellilere Yönelik Olumsuz Tutumlar

Engelli bireyler, engelli olmayan akranlarına kıyasla erken yaşta, işte veya okulda ayrımcılığa maruz kalma olasılıkları daha yüksektir (OECD, 2012). Bu da engelli bireyler için istihdama girerken ve iş deneyimi kazanmak için rekabet ederken daha fazla dezavantaj haline gelir. Çalışmanın bulgularına göre, işitme engelliler çalıştıkları bazı işyerlerinde dışlandıklarını ve kendileri ile dalga geçildiğini ifade etmişlerdir. Benzer olarak, Toplu (2009) Türkiye'deki engellilerin hayatlarının her aşamasında dışlandıklarını ortaya koymuştur.

İstihdamda işitme engellilere yönelik olumsuz tutumlar, işverenlerin işitme engellileri işe almakta tereddüt etmelerine veya onlara işe yerleştirme, eğitim, yükselme ve diğer fırsatları eşit şekilde sunmamalarına neden olabilir. Bu tutumlar, işitme engellilerin istihdam edilmesini zorlaştırabilir ve işitme engellilerin iş hayatındaki başarılarını engelleyebilir. İşitme engelliler ayrıca bazı işverenlerin kendilerini fazla çalıştırdıklarını, bazılarının ise muhatap almadıklarını, bazı firmaların eleman ihtiyacı için İŞKUR’un aracılığı ile

gitmelerine rağmen “*bizim bundan haberimiz yok*” diyerek kendilerini dışladıklarını belirtmişlerdir. Bu olumsuz tutumlar, işitme engellilerin iş hayatındaki fırsat eşitliğini sınırlandırabilir ve onların istihdam edilmesini engelleyebilir. Ancak, işitme engellilerin iş hayatındaki katılımlarının artması için işverenlerin, işitme engellilerin yeteneklerini takdir etmeleri, onlara fırsatlar sunmaları ve onların özel ihtiyaçlarına uygun düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Ayrıca, işitme engellilerin iş hayatındaki farkındalığın artırılması, toplumda işitme engellilerin haklarının ve potansiyellerinin anlaşılması açısından da önemlidir. Boutin (2010), işitme engellilerin çalışma faaliyetlerinden dışlanması durumunda yaşanan iletişim zorluklarının büyük ölçüde sosyal etkileşimlerini de etkilediğini bildirmektedir. Kalkan ve Karabulut (2021) çalışmasında, işitme engelli çalışanların yaşadığı zorluklar incelenmiş olup, bu sorunlar, iletişim problemleri, farkındalık eksikliği ve motivasyon eksikliğidir. İşitme engelli bireylerin, iş yaşamlarında kendilerini izole hissetme ve dışlanma gibi duygusal zorluklar yaşama oranı da normal bireylere göre daha yüksektir. Çalışmanın sonucunda, işitme engelli çalışanların daha iyi desteklenmeleri ve iş yerinde daha iyi bir çalışma ortamının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Yüksek düzeyde eğitilmiş ve sürekli denetime tabi ülkelerde bile (Priestley, 2007), fırsat eşitliği, insan hakları veya çeşitlilik gibi terimlerin benimsenmesi uzun bir süreç olabilir. Barnes ve Sheldon (2010), tüm toplumlarda engellilerin ve diğer ezilen grupların karşılaştığı yoksulluk ve dışlanmanın, uluslararası düzeyde köklü bir yapısal değişiklik yapılmadan ortadan kaldırılamayacağını savunmaktadır. Engelli kişilerin iş fırsatlarına erişimini sağlamak, onları iş dünyasına hazırlamak ve işyerini engelli çalışanlara uyarlamak için bazen ek önlemler alınması gerekir. Bilinen önlemlerin yanı sıra, kota sistemleri, vergi sistemleri ve ulusal rehabilitasyon fonları konusunda da önemli düzenlemeler yapılmalıdır.

4.6.3. Türk Traktör Fabrikası’nda İşitme Engellilerin İstihdamı ve Eğitimlerine Yönelik Tartışma

Bu başlık altında, Türk Traktör Fabrikası’nda işitme engelliler hakkında yapılan çalışmaların yanı sıra işitme engellilerin eğitimi ve istihdamı hakkında bulgular sunulacaktır. Mülakatlardan elde edilen veriler ile Türk Traktör Fabrikası’nda işitme engellilerin istihdamı ve eğitimlerine yönelik temalar Şekil 5.12.’de sunulmuştur.

4.6.3.1. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamı

BM yaklaşımına göre, engellilik asla bireyselliğe indirgenemez. Aksine engellilik, toplum ile engelli birey arasındaki çok boyutlu etkileşimin bir çıktısıdır. Bu nedenle engellilik durağan değil, bir süreçtir. Dolayısıyla, engellilik, engellinin toplumla etkileşimi olarak tanımlandığından, engellilerin topluma katılımı ve sosyal ortama dâhil edilmesi en doğal politika önerisi haline gelmiştir. Bu yaklaşım, engellilik kavramının hem teoride hem de uygulamada gelişen ve dinamik bir olgu olduğunu kabul eder (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

Ülkeler ayrıca engellilerin istihdam olanaklarını iyileştirmeye yönelik kotalar ve düzenlemeler gibi belirli önlemler de aramaktadır. Bu bağlamda, engelli bireylere işi öğretme, güvenli bir çalışma ortamı yaratma ve sürdürülebilirliğini sağlama fırsatları sağlayacak iyi istihdam modelleri sunulmalıdır (Beyer, Jordán de Urries ve Verdugo, 2010). Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, firmalarında yıllardır işitme engelli çalışanların yer almasından dolayı bu işyerinde işitme engellilerle ilgili kanıksanmış bir kültür durumu olduğu ifade edilmiştir. Son gelişmeler, çoğu engelli kişinin hem sosyal hem de ekonomik açıdan işgücü piyasasının bir parçası olabileceğini göstermiştir. Aynı zamanda, istihdam ile ekonomik güvenlik arasında önemli bir ilişki olduğu için, istihdam, engelliler için en iyi çözümlerden biri olarak görülmektedir (Cohen, 2008). Bu nedenle istihdam, engellilerin diğer insanlara yük olmadan sosyal hayatta kendilerine yer edinebilmelerinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca engellilerin işgücü piyasasının bir parçası olarak hem bireysel hem de toplumsal refahı artıran bir gerçektir.

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri metal sektörünün işitme engelli bireylerin çalışması için ideal bir sektör, uygun bir çalışma ortam olduğunu belirtmişlerdir. Buna neden olarak işitme engellilerin doğrudan sahada olduğunu, bedensel engelleri olmadığından dolayı her türlü ağır işi yapabildikleri şeklinde belirtilmiştir. Birçok engelli, kendilerine verilen görevleri başarı ile yerine getirebilir. Bu durum, tüm işitme engellilerin bir bütün olarak değerlendirilmemesi gerektiğini gösterir (Fırat, 2009). Ayrıca yetkililer, işitme engelli bireyler için hiçbir fiziksel altyapı oluşturulmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir.

4.6.3.2. Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilere yönelik eğitim ve faaliyetler

Rosengreen ve Saladin (2010), katılımcılar, iletişimin işyerinde performans üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu belirtmiştir. İşyerinde başarısız iletişim, iş hayatındaki süreçleri ve işyerinde birlikte yaşama kültürünü de olumsuz etkiler. Türk Traktör'deki yetkililer, "sektör ve engel grubu eşleşmesi" yaptıklarını, bu anlamda engellilere yönelik sayısız eğitimler verdiklerini belirtmişlerdir. Türk Traktör yetkilisi yapılan bir mülakatta, engellilerin iş gücüne katılımını artırarak nitelikli eleman olmalarını sağlamak olduğu belirtilse de diğer bir yetkili bunun sadece daha çok beden güçleri için üretime yönelik bölümler için geçerli olduğunu belirtmiştir. Bu fikrini de, *"yani orada ofiste de işitme engelli ya da işitme engelli hiç göremezsiniz"* şeklinde doğrulamıştır.

Türk Traktör Fabrikası'nda verilen eğitimler arasında, makine parçalarının ve elemanlarının işlevlerinin, işitme engelliler için cep telefonu uygulamaları ile verilmesi, 'Sanal Gerçeklik Eğitim Laboratuvarları'nın kurulması, 6 ayda toplam 417 kişiye 6 farklı içerikte eğitim verilmesi ile işitme engelliler ve çalışanlarla birlikte "Teknik İşaret Dili" çalışmaları gösterilebilir. İŞKUR yetkililerine göre, Türk Traktör Fabrikası, işitme engellilerin istihdamı açısından örnek bir firmadır.

Türk Traktör Fabrikası yetkilileri, işitme engelli bireylerle çalışmanın zor olduğunu, diğer çalışanlara göre çok daha uzun süreler ayırmak gerektiğini belirtmektedirler. Türk Traktör Fabrikası yetkilileri bünyesinde çok sayıda işitme engelli bulunduğu için normal çalışanlarına da işitme engelli çalışanlarla iletişimini sağlamak için işaret dili eğitimi aldırılmaktadır. Bunu bir diğer yetkili de "eğitimler alınıyor, ama zamanla unutuluyor" şeklinde açıklamıştır. Bir işitme engelli, bu durumu kursların azaldığı şeklinde anlamasına sebep olmuştur.

Foster'ın (1992:60), işitme engelliler için iletişimin tam olarak gerçekleşmediğini, "işitme engelli bireyler, iş görevlerini yerine getirirken iş arkadaşlarıyla etkili bir şekilde iletişim kurabildiklerinde bile, ofis dedikoduları gibi gayri resmi etkileşimlere ve konuşmalara katılmakta zorluk yaşarlar." şeklinde belirtmiştir.

İŞKUR'un Türk Traktör A. Ş.'de çalışan işitme engellilerin istihdamına katkılarına bakıldığında;

Türk Traktör Fabrikası yetkililerine, engellilerin istihdamda İŞKUR ile iletişimleri sorulduğunda kişisel ilişkileri olduğunu, *“bunun belli protokollere bağlanarak kurumsal boyutta takip edilmesi”* şeklinde belirtmiştir.

İstihdamın korunması ve artırılmasına, işsizlerin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesine, işsizlik oranının düşürülmesine ve istihdama dâhil edilmesine yardımcı olmak amacıyla Türkiye İş Kurumu tarafından Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği mevzuatı çerçevesinde dezavantajlı gruplara öncelik verilen mesleki eğitim kursları verilmektedir. 22/05/2008 tarih ve 4857 sayılı sayılı İş Kanunu'na göre; işverenlerin istihdam etmesi gereken işçiler Türkiye İş Kurumu aracılığıyla bulunur. Türk Traktör Fabrikası yetkililerine, bu iki kanundan nasıl yararlandıkları sorulmuştur. Yetkililer, İŞKUR'dan sadece hibe aldıklarını, bu hibenin işitme engelliler için teknolojik alt yapı için kullanıldığını belirtmiştir. Yetkili, bunun engelli istihdamını sağlayan bir proje olduğunda sadece finansal destek olarak alındığını, onun dışında başka destek almadıklarını belirtmiştir.

Türk Traktör Fabrikası'nda işitme engellilerin istihdamında ve eğitimlerinde İŞKUR'un katkısı sorulduğunda ise yetkililer, İŞKUR tarafından eğitime yönelik bir destek alınmadığını, sadece çok az sayıda işitme engellilerin İŞKUR yolu ile istihdam edildiklerini belirtmişlerdir. İşitme engelliler ile yapılan mülakatta çoğunluğunun, Türk Traktör Fabrikası'nda iş bulmaları, arkadaşları veya tanıdıkları vasıtasıyla olmuştur. İşitme engelliler iş bulma konusunda daha çok arkadaşlarından yardım aldıkları görülmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre, engelli bireylerin istihdamı ve eğitimi konusunda İŞKUR'un daha aktif bir rol alması gerekmektedir. Bu noktada işitme engelli bireyler, İŞKUR'dan büyük bir beklenti içinde olup, İŞKUR'un teknolojik, fiziksel altyapı ve iletişim anlamında kurumsal bir kapasite gelişimine ihtiyacı vardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği ve işgücü hareketliliğini artırmak, işgücü kalitesi ve becerilerini geliştirmek, işsizlikle mücadele etmek ve işsizliği önlemeye yönelik tedbirleri ve uygulamaları içerir. Aktif istihdam politikaları, işsizlik süresini kısaltmayı ve bireylerin daha hızlı iş bulmasını amaçlar. Bu kapsamda, İŞKUR, kayıtlı iş arayanların eğitim düzeyleri ve mesleki becerilerini dikkate alarak eşleştirir. Uygun işlerin sistematik olarak aranması, iş arayan ve iş görüşmesi için bireylerin yetiştirilmesini içeren rehberlik, tüm illerde ve hizmet noktalarında İŞKUR tarafından verilen diğer hizmetlerdir.

Engellilerin istihdam edilebilirliği konusunda hemen hemen tüm ülkeler, temel istihdam politikalarının uygulanmasının ana politika olduğu konusunda hemfikirdir. Bireylerin kariyer sürecinde; aldıkları eğitime uygun iş bulmalarını ve işlerinde başarılı bir şekilde devam etmelerini sağlayan beceriler, genel olarak istihdam edilebilirlik kavramını oluşturmaktadır. İstihdam edilebilirlik ilkesi ise iş arayanların becerilerini ve niteliklerini geliştirmeye yönelik önlemleri içerir. İyi bir kariyer için eğitim ve danışmanlık hizmetleri temel araçlardır. Ancak, ülkenin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, engelli istihdamının genel istihdama oranı her zaman düşüktür. İstatistiklere göre, engellilerin istihdam edilme olasılığı, engelli olmayanlara göre daha düşüktür. İstihdam edilecek bir engellinin düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip ve düşük kariyerli işlerde çalışma olasılığı çok daha yüksektir. Bu çalışmanın bulguları ve araştırmalar, engellilerin düşük ücretli, düşük vasıflı işlerde çalıştırıldığı, cihaz ve yardımcı araç kullanan ileri düzeyde engeli olan engellilerin çalışma hayatında çok az yer aldığını göstermektedir.

İşitme engellilerin istihdamında, önemli olan kişilerin profesyonelliği ve iş performanslarıdır. Ancak engelli bireylerin büyük bölümünün işsiz olduğu veya az sayıda engellinin istihdam edildiği bilinmektedir. İstihdam edilenler de "eksik istihdam" olarak çalıştıklarından, yeterli ücreti alamazlar, emekli olma ihtimalleri bu nedenle düşüktür. İşverenlerin ve toplumun olumsuz algısı, engellilerin mesleki niteliklerinin düşük olması gibi faktörler, işitme engellilerin istihdamını ve iş yaşamındaki başarılarını etkilemektedir.

İşitme engelli bireylerde tüm engelliler gibi, iletişim ihtiyaçlarının karşılanmasını ve işe alım süreçlerinde desteklenmeyi beklemektedirler. Bu destekler, işitme engellilerin işe alım

sürecinde gerekli düzenlemelerin yapılması, işyerinde iletişim ihtiyaçlarının karşılanması gibi konuları içermektedir.

İşitme engellilerin istihdam süreçlerinde karşılaştığı sorunlar, genellikle iletişim eksikliği, ihtiyaçların ihmal edilmesi, ayrımcılık, uygun işyeri düzenlemelerinin yapılmaması ve olumsuz algılar gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu konuya yönelik yapılan bir araştırma, işitme engellilerin çalışma deneyimlerini ve işyeri uyum süreçlerini inceleyerek, karşılaşılan zorlukları ve potansiyel çözümleri açıkça ortaya koymaktadır.

Bu nedenlerle, işitme engelliler, diğer çalışanlardan farklı değerlendirilmemeli, işe uygunlukları göz önünde bulundurularak adil bir süreçle değerlendirilmelidirler. İşitme engelli bireylerin, işyerinde uygun iletişim araçlarına ve desteklere ihtiyacı vardır, ancak bu ihtiyaçlar sıklıkla karşılanmamaktadır. Bu da işitme engelli bireylerin iş yerindeki performansını olumsuz etkileyebilir ve onları iş ortamından dışlanmış hissettirebilir.

İşitme engellilerin iş yerindeki iletişim sorunları, özellikle karmaşık iletişim durumlarında yaşadıkları zorluklarla başlamaktadır. İşitme engelliler, toplantılar gibi karmaşık iletişim durumlarında zorluk yaşayabilir ve bu durum, iş yerindeki etkileşimlerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, işitme engellilerin iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından işitme engellerinin etkileri hakkında yeterince anlaşılmaması da bir sorun teşkil etmektedir. İşitme engelliler, iletişim ihtiyaçlarını sürekli tekrar etmek zorunda kalabilir ve bu durum, onları yalnız ve desteksiz hissettirebilir.

İşitme engellilerin karşılaştığı bir diğer sorun ise iş yerinde uygun düzenlemelerin yapılmamasıdır. Örneğin, işitme engelliler için toplantılar gibi karmaşık iletişim durumları için uygun teknolojik veya fiziksel düzenlemelerin eksikliği söz konusu olabilir. Bu durum, işitme engellilerin iş yerinde verimli ve rahat bir şekilde çalışmalarını engelleyebilir.

Ayrıca, toplumsal olumsuz algılar da işitme engellilerin istihdamında önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşverenler veya iş arkadaşları, işitme engellilerin iş yapma yetenekleri veya katkıları hakkında yanlış inançlara sahip olabilirler. Bu tür olumsuz algılar, işitme engellilerin iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmasına ve kariyerlerinde ilerleme fırsatlarının kısıtlanmasına neden olabilir.

İşverenlerin ve iş ortamlarının tutumu da işitme engelli bireylerin iş hayatındaki deneyimlerini etkiler. Olumlu bir iş ortamı ve destekleyici bir işveren, işitme engelli bireylerin işe katılımını teşvik edebilir ve onların iş performansını artırabilir. Ancak, işitme engelli bireylerin iş yerindeki ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi veya karşılanmaması, işitme engelli bireylerin iş hayatında başarısız olmalarına ve motivasyonlarını kaybetmelerine neden olabilir. Bu sorunlara çözüm bulmak için iş yerlerinde daha fazla farkındalık ve eğitim gerekmektedir. İşverenler ve yöneticiler, işitme engellilerin ihtiyaçlarını anlamak ve uygun düzenlemeleri yapmak için eğitilmelidir. Ayrıca, iş yerlerindeki iletişim kültürünün işitme engellilere daha uygun hale getirilmesi ve iş arkadaşlarının ve yöneticilerin işitme engellilerle daha iyi iletişim kurmaları için destek sağlanmalıdır. Bununla birlikte, toplumsal olumsuz algıları azaltmak için daha fazla bilinçlendirme çalışması yapılmalıdır. İşitme engellilerin iş yapma yeteneklerine ve katkılarına odaklanarak, işverenlerin ve iş arkadaşlarının işitme engellilere daha olumlu bir bakış açısı geliştirmeleri teşvik edilmelidir.

İşitme engelli bireylerin, İŞKUR ve işverenlerden belirli beklentileri vardır; özellikle işverenlerin bu bireylerin istihdamının önemini anlamalarını ve iş yerindeki katkılarını görmelerini beklerler. Diğer talepleri, işe alım sürecinde desteklenmektir. Bu tür destekler, işitme engelli bireylerin işe başlamasını kolaylaştırabilir ve iş yerinde başarılı olmalarını sağlayabilir. Diğer talepleri ise, iletişim ihtiyaçlarının karşılanması için düzenlemeler yapılması talebidir. Bu talep, iş yerlerinde işitme engelli bireylerin rahat iletişim kurabilmeleri için gereken desteğin sağlanmasını içerir ve bu da bu bireylerin iş yerinde daha rahat hissetmelerine ve daha etkili iletişim kurmalarına yardımcı olur. Bu beklentilerin karşılanması, işitme engelli bireylerin iş hayatında daha etkin bir rol oynamalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayabilir; ayrıca, toplumun işitme engelli bireylerin değerini daha iyi anlamasına da katkıda bulunabilir.

İşitme engelliler, özet olarak İŞKUR ve firmalardan işitme engellilerin istihdamına yönelik farkındalığın artırılmasını, işe alım sürecinde desteklenmeyi, iletişim ihtiyaçlarının karşılanmasını ve kariyer gelişimlerine destek olmalarını beklemektedirler. Dolayısıyla, engelli bireylerin iş hayatına katılımını artırmak için politikalar geliştirilmeli ve mevcut politikalar iyileştirilmelidir; ayrıca, bu bireylerin potansiyellerini belirlemek ve uygun işlere yönlendirmek için destekleyici bir sistem oluşturulabilir. İşitme engellilerin istihdamını artırmak için aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

İŞKUR ve işverenler arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir. İşitme engellilerin istihdamına yönelik farkındalığın artırılması için ortak çalışmalar yapılmalıdır. Bu, işverenlerin işitme engellilerin istihdamının faydalarını anlamalarını sağlayarak, işitme engellilerin işe alınma olasılığını artırabilir.

İşitme engellilerin, iş arama süreçlerinde doğrudan İŞKUR ya da diğer sosyal hizmet uzmanları ile iş birliği yapabilmeleri ve kariyer gelişimleri için desteklenmeleri gerekmektedir. Bu şekilde, işitme engellilerin iş yaşamında daha etkin bir şekilde yer almaları sağlanabilir.

İşitme engelli bireyler, sıklıkla diğer kişilerle sınırlı iletişim kurarlar ve işlerini yürütme eğilimindedirler, hatta yüksek sesli çalışma ortamlarında bile etkin bir şekilde çalışabilirler. Önemli olan, bu bireylerin işlerini profesyonelce yapabilme yetenekleridir ve işitme engeli, performanslarını belirleyen tek faktör değildir; her bir kişi, iş yetenekleri temelinde değerlendirilmelidir ve ayrımcılığa maruz kalmamalıdır.

İşitme engellilerin işe alım sürecinde desteklenmeleri önemlidir. İşyerlerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, işitme engellilerin işe uygunluğunun değerlendirilmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi konularında İŞKUR ve işverenler tarafından destek sağlanmalıdır.

İşyerlerinde iletişim ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu, işitme engelliler için tercüman hizmetleri veya işitme engelliler için uygun iletişim araçları gibi destekler içerebilir.

İşitme engellilerin doğrudan İŞKUR veya sosyal hizmet uzmanları ile iş birliği yapmaları ve kendilerine uygun işleri talep etmeleri önemlidir. Bu, işitme engellilerin işe alınma sürecinde daha fazla destek alarak, işgücü piyasasına daha kolay entegre olmalarını sağlayabilir.

İŞKUR'un iletişim kanallarının, işitme engelliler için daha erişilebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Görüntülü iletişim veya yazılı iletişim kanallarının kullanılması, işitme engellilerin İŞKUR ile etkili bir şekilde iletişim kurmalarını sağlayabilir. Özellikle işitme engellilere, iletişim konusundaki zorluklarını ve eksikliklerini gidermeye yönelik daha duyarlı yaklaşımlar geliştirilmelidir.

İŞKUR’da işitme engelli bireylerin işe alım süreçlerinde, işveren danışmanlığı ile meslek danışmanlığı birimleri arasındaki bölümleşme ve koordinasyon güçlendirilmeli, işe en uygun engelli istihdamı noktasında danışmanlık birimlerin firmalarla olan iletişimi sağlanmalı ve bölümler arasındaki inisiyatif kullanımı gerektiğinde teşvik edilmelidir. Ayrıca, işitme engellilerle daha rahat bir iletişim kurulması ve işaret dilinin unutulmaması için engelli iş koçlarına yönelik işaret dili eğitimi, İŞKUR tarafından her yıl tekrarlanmalıdır.

Mevzuat boşluğundan kaynaklanan engellilerin istihdam sorunlarına yönelik gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. İşverenlerin, mevzuat yönünden engelli çalışanların istihdamı konusunda daha duyarlı olmaları ve engelli çalışanların işe alınması yönünde işverenlerin farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Son olarak, işitme engellilerin kariyer gelişimlerine destek olunmalıdır. Eğitim fırsatları ve yükselme imkânları sunularak, işitme engellilerin kariyerlerinde ilerlemeleri teşvik edilmelidir.



KAYNAKLAR

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2015) *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları Ankara - Temmuz
- McKinney, E. L. (2013). The experiences of people with disabilities during their integration and retention into employment in South Africa (Unpublished doctoral dissertation). University of Cape Town, Cape Town.
- Svinndal, E. V., Solheim, J., Rise, M. B., & Jensen, C. (2018). Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway. *International journal of audiology*, 57(9), 646-656.
- Elisabeth Vigrestad Svinndal, Chris Jensen & Marit By Rise (2018): Working life trajectories with hearing impairment, Disability and Rehabilitation. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1495273>
- Van der Hoek-Snieders, H. E., Boymans, M., Sorgdrager, B., & Dreschler, W. A. (2020). Factors influencing the need for recovery in employees with hearing loss: A cross-sectional study of health administrative data. *International archives of occupational and environmental health*, 93, 1023-1035.
- Svinndal, E. V., Jensen, C., & Rise, M. B. (2020). Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences. *Disability and rehabilitation*, 42(13), 1855-1862.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of business and psychology*, 35(2), 135-158.
- Jammaers, E. & Zanoni, P. (2020). The Identity Regulation of Disabled Employees: Unveiling the 'varieties of ableism' in employers' socio-ideological control. *Organization Studies*, <https://doi.org/10.1177/0170840619900292>
- Kulkarni, M., & Rodrigues, C. (2014). Engagement with disability: Analysis of annual reports of Indian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1547-1566.
- Aktan, C. C. (1998). Borçlanma Yetkisinin Sınırlandırılması ve Ekonomik Anayasa Önerisi. *Maliye Yazıları*, Nisan-Haziran, 7-12.
- Akyurek, G., Bumin, G., ve Crowe, T. K. (2019). The factors associated with community participation: employment and education of people with disabilities in Turkey. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 27(1):28-38. <https://doi.org/10.1080/11038128.2019.1587502>.

- Kalkan, Ö. K., & Karabulut, Ş. (2021). Türkiye'de metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engellilere ilişkin bir durum analizi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 941-962.
- Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a data collection method: A critical review. *English linguistics research*, 3(1), 39-45.
- Annual Disability Statistics Compendium (2011) Rehabilitation research and training center on disability statistics and demographics. *National Institute of Disability and Rehabilitation Research–NIDRR*.
- ASPB (2011) T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policy General Directorate of Services for Persons with Disabilities and Elderly People An Analysis Of The Labour Market Based On Disability, <https://www.aile.gov.tr/media/42387/an-analysis-of-the-labour-market-based-on-disability.pdf>
- ASPB (2016) T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Hizmetler Genel Müdürlüğü, Ministry of Family and Social policies General Directorate of Services for Persons with Disabilities. Statistical information on elderly and disabled. Retrieved from <http://eyh.aile.gov.tr/uygulamalar/arge-ve-istatistik/engelli-ve-yasli-bireylere-iliskin-i%CC%87statistiki-bilgiler>
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(01), 59-72.
- Atatanır, H. ve Karataş, K. (2020). Hak Temelli Yaklaşım Bağlamında Sivil Toplum Örgütlerinin Sosyal Yardımları Ankara Ve İstanbul Örnekleri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(48), 715-757.
- Aycan, Z. (2005). Engellilerin İş Hayatına Katılımı, Sabancı Vakfı Hibe Programı Görme Engellilerin İş Yaşamına Entegrasyonu Projesi, Retrieved 24 Aralık 2022, from <https://www.sabancivakfi.org/tr/sosyal-degisim/gorme-engellilerin-is-yasamina-entegrasyonu>
- Aytac, M. (2015). World Population Day, 2015. Retrieved 24 Aralık 2022, from <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18617>
- Aytac, S., Bayram, N., Özenalp, A., Özgökçeler, S., Berkun, S., Ceylan, A., & Erturk, H. (2012). Flexible working and employment of people with disabilities at customs brokerage firms in Turkey: A social responsibility project. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 39-45.
- Bailey, S., Carnemolla, P., Loosemore, M., Darcy, S., & Sankaran, S. (2022). A Critical Scoping Review of Disability Employment Research in the Construction Industry: Driving Social Innovation through More Inclusive Pathways to Employment Opportunity. *Buildings*, 12(12), 2196.
- Barnes, C., ve Sheldon, A. (2010). Disability, politics and poverty in a majority world context. *Disability ve Society*, 25(7), 771-782.

- Barnes, D.K., McGeary, M., Stobo, J.D. (2007). *Improving the social security disability decision process*. National Academies Press
- Basbuga, H., Kitapci, H., Oguz, E. C., ve Elkoca, Y. (2022). Active Labour Market Policies and Macroeconomic Variables on Employment, Informal Employment and Income Effects: *The case of Turkey. Bulletin Date*, 15, 03.
- Bayraktaroğlu, S (2017) Yeni Kariyer Yaklaşımı olarak Bireysel ve Kurumsal İstihdam Edilebilirlik Kapasitesinin Geliştirilmesi, *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (7),1-12
- Belknap, P. J., Korwin, K. A., ve Long, N. M. (2019). Job coaching: A means to reduce unemployment and underemployment in the deaf community. *JADARA*, 28(4), 7.
- Bengisu, M., Izbirak, G. and Mackieh, A. 2008. Work-Related Challenges for Individuals Who Are Visually Impaired in Turkey. *Journal of Visual Impairment ve Blindness*. 102(5), pp. 284-294.
- Beyer, S., Jordán de Urries, F. D. B., ve Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of policy and practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x>.
- Bezmez, D., Yardımcı, S., ve Şentürk, Y. (Eds.). (2011). Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak. Koç Üniversitesi.
- Brown. A. J., Merkl. C., ve Snower. D. J. (2011). Comparing the effectiveness of employment subsidies. *Labor Economics*. 18(2). 168-179.
- Brown. A. J., ve Koettl. J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. *IZA Journal of Labor Economics*. 4(1). 12.
- Campbell, L. A., & Kaufman, R. L. (2006). Racial differences in household wealth: Beyond black and white. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(2), 131-152.
- Carkcı, S. (2011) Vocational training and employment of people with disabilities, Unpublished Masters of Science Thesis [Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Social Sciences Institute/Marmara University [Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü] İstanbul.
- Crawford, C. (2013). *The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile*. Toronto, ON: Institute for Research on Inclusion and Society.
- Cresswell, John W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). M. Bütün ve S. B. Demir (çev.), Ankara: Siyasal.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan insana*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, F. (2013). Türkiye'de İstihdamın Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(2). .9-14

- Çiner, U.C. (2005). Çalışma Yönetiminde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Dönüşümü. *Genel-İş Emek Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 2, p.71-88.
- Delsen L. (1996), "Employment Opportunities for the Disabled", (içinde) International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edit: Günter SCHIMID vd., Edward Elgar, Cambridge, s.521-550.
- Demiral, Y. (2001). *Çalışanlarda ve işsizlerde yaşam kalitesine etki eden etmenler ve yaşam kalitesi düzeylerinin karşılaştırılması* (Doctoral dissertation, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Demirbilek, S., & Uluğtekin, N. M. (2014). 'İş ve Meslek Danışmanları Açısından Dezavantajlı Grupların İstihdamı ve Sosyal İçerme. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, İŞKUR, Antalya.
- Devlet İstatistik Enstitüsü. (2008). *Turkey handicapped survey*. Ankara: Başbakanlık Yayınları., from <http://www.tuik.gov.tr>.
- Disability, Australia (2009). Australian Bureau of Statistics. ([www. abs.gov.au](http://www.abs.gov.au)).
- Domyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics: Quantitative Qualitative, and Mixed Methodologies*. Oxford: Oxford University Press.
- Duckett, P.S. (2000). Disabling Employment Interviews: *Warfare to Work*. *Disability ve Society*. 15(7), pp. 1019-1039.
- Durak, H. (2021). *Engelli bireylerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik bir araştırma*, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Elliott, R., Utyasheva, L., & Zack, E. (2009). HIV, disability and discrimination: making the links in international and domestic human rights law. *Journal of the International AIDS Society*, 12, 1-15.
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekler üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eres, F. (2010). Special Education in Turkey. *US-China Education Review*, 7(4), 94-100.
- European Commission (1999). Directorate-General for Employment, ve Social Affairs. Unit V/D. Compendium--good Practice in Employment of People with Disabilities. Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2010). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions European Disability Strategy 2010–2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europ; European Commission: Brussels, Belgium,
- Fırat, S. (2010). People with disabilities in Turkey: An Overview. *Information Technologies, Management and Society*, 3(2), 51-54.

- Fırat, S., Hızıroğlu, M., Coşkun, R., Çitçi, U. S., Orhan, S., & Boynukara, A. (2009). *Engelliler ve İstihdam. Sakarya Üniversitesi, Uzaktan eğitim ders notları*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Forrester, M., & Sullivan, C. (2018). *Doing qualitative research in psychology: A practical guide*. California:SAGE Publications Ltd
- Foster, S. (1992). *Working with detf people: Accessibility and accommodation in the workplace*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Gagnon, C., Mathieu, J., Jean, S., Laberge, L., Perron, M., Veillette, S., ... & Noreau, L. (2008). Predictors of disrupted social participation in myotonic dystrophy type 1. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 89(7), 1246-1255.
- Gökcan, K. (2008). Özürlü çocuğa sahip ailelerin psiko-sosyal durumu ve özürlü çocukların yaşam becerilerinin geliştirilmesi. *Sosyal Hizmet Dergisi*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.
- Gökmen, F. (2007). Türkiye’de Özürlü Haklarının Gelişimi. *Öz-Veri*, 4 (2)..7-8
- Greve B. (2009). The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies. Academic Network of European Disability Experts (ANED) April, University of Leeds.
- Gündüz, F. E., & Buğdaycı, M. Ö. Ç. (2021). Sosyal Devlet İlkesinin Gereği Olarak Kamuda İstihdam Zorunluluğu. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183-233.
- Güney, A. (2009). İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4), 135-159.
- Gürler, G. (2018). *Aile İşletmelerinin Anayasa Oluşturma ve Kurumsallaşma Çalışmalarında Makro ve Mikro Bağlamsal Unsurların Rolü: Örnek Olaylar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Güvenç, S. E. (2014). *Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Hales, G. (1996). *Beyond Disability: Towards an Enabling Society*. London: Sage.
- Hammell, K. W. (2006). *Perspectives on disability and rehabilitation: Contesting assumptions, challenging practice*. Elsevier Health Sciences.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
- Hunt, P. (1998). A critical condition. *The disability reader: Social science perspectives*, 7-19.

- International Labour Organisation (ILO). 2014. Ministerial Order No. 32 of 1982 on Determining Prevention Means and Measures to Protect Workers from Work Hazards.: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&enp_isn=68113
- Iriarte EG, McConkey R, Gilligan R (eds). 2015. *Disability and Human Rights: Global Perspectives*. Palgrave Macmillan: London.
- İŞKUR (2021a). *İstatistikler*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- İŞKUR (2021b). <https://media.iskur.gov.tr/55722/2021-yili-iimek-faaliyet-raporu.pdf>
- İŞKUR. (2019). Faaliyet Raporu. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Kadi, S. A. (2018). *Why Does Saudi Arabia Have Fewer Leaders with Disabilities? Changing Perspectives and Creating New Opportunities for The Physically Challenged in Saudi Arabia* (Doctoral dissertation, Pepperdine University).
- Kaldık, B. (2022). Görme ve ortopedik engelli bireylerin deneyimledikleri sorunlar çerçevesinde kamu kurumlarından ve toplumsal yapıdan temel beklentileri. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(43), 975- 1031.
- Kapar, R. (2005). Aktif işgücü piyasası politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 345
- Karakurt, B. (2010). Küresel mali krizi önlemede maliye politikasının rolü ve Türkiye'nin krize maliye politikası cevabı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 167-195.
- Karataş, K. (1998). Özürlüler Kentlerde Özgürce Hareket Etmek İstiyorlar, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, (4). Türkiye Körler Federasyonu Yayını, 1-13
- Katz. L. F. (1996). Wage subsidies for the disadvantaged *National Bureau of Economic Research*. (No. w5679). 1-47 https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5679/w5679.pdf DOI 10.3386/w5679
- Kim, E. J., Byrne, B., ve Parish, S. L. (2018). Deaf people and economic well-being: findings from the Life Opportunities Survey. *Disability ve Society*, 33(3), 374-391.
- Kitching, J. (2006). Can small businesses help reduce employment exclusion?. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 24(6), 869-884.
- Kluve, J. (2006). The effectiveness of European active labor market policy. Discussion Paper Series Raporu, <https://docs.iza.org/dp2018.pdf> 19.10. 2023 Tarihinde indirilmiştir.
- Kluve, J., & Schmidt, C. M. (2002). Can training and employment subsidies combat European unemployment?. *Economic Policy*, 17(35), 409-448.
- Koçak, O., & Akman, A. C. (2011). İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği. *İş, Güç", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan, 13(2), 135-154.

- Köksal, A. (2010). Türkiye’de engelli istihdamı ve bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir University, İstanbul,
- Kuddo, A. (2009). Employment services and active labor market programs in Eastern European and Central Asian Countries. Washington DC: World Bank. 4.
- Kurt, R. (2018). İşsizlikle mücadelede önemli bir proje: ‘İŞKUR İş Kulüpleri, Star Gazetesi. <https://www.star.com.tr/yazar/issizlikle-mucadelede-onemli-bir-proje-iskur-is-kulupleri-yazi-1298952/>, Erişim tarihi: 14 Ocak 2023.
- Kushalnagar, R. (2019). Deafness and hearing loss. *Web Accessibility: A Foundation for Research*, 35-47.
- Linden, M. (2017). Definition and assessment of disability in mental disorders under the perspective of the International Classification of Functioning Disability and Health (ICF). *Behavioral sciences ve the law*, 35(2), 124-134.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı, Der Yayınları, İstanbul. p. 85
- Luft, P. (2015). Transition services for DHH adolescents and young adults with disabilities: Challenges and theoretical frameworks. *American Annals of the Deaf*, 160(4), 395-414.
- Lynch, C., İnal, H. S., & Subaşı, F. (2020). Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain. *Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain*.
- Macrae, G. and Laverty, L. (2006). *Discrimination Doesn’t Work: Disabled People’s Experience of Applying for Jobs in Scotland*. Scotland: Leonard Cheshire.
- McKinney, E. L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320.
- McKnight, A. (2014). Disabled People’s Financial Histories: Uncovering the disability wealth-penalty. CASE/181. London: Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), London School of Economics.
- McNeil, J. (2001). *Americans with disabilities, 1997* (No. 73). US Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, Census Bureau.
- Meager, N., & Higgins, T. (2011). Disability and skills in a changing economy. *UK Commission for Employment and Skills, Briefing Paper Series*.
- MEB (2012). Regulation on the Special Education Services, Online available at http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeligi_son.pdf
- MEB (2015). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim [National Education Statistics Formal Education] Obtained from http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/30044345_meb_istatistikleri

- Merriam, Sharan B. (2018), *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (3. Baskı). S. Turan (çev.). İstanbul: Nobel.
- Meşhur, H. F. A. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılma gerekliliği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 178-183.
- Metin, A., Ridvanoğlu, S., Ufuk Akgün, U., Gergin, S., Aktaş, C., Gökmen, F., . . . Koç, A. (2011). An Analysis of the Labour Market Based On Disability (pp. 15-169). Ankara: General Directorate of Services for Persons with Disabilities and Elderly People.
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries?. *World Development*, 42, 28-43.
- Moore, K., McDonald, P., ve Bartlett, J. (2017). The social legitimacy of disability inclusive human resource practices: the case of a large retail organisation. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 514-529.
- Morris, S., G. Fawcett, L. Brisebois and J. Hughes. (2018). *A Demographic, Employment and Income Profile of Canadians with Disabilities Aged 15 Years and over, 2017*—Catalogue no. 89-654-X2018002. Ottawa, ON: Statistics Canada.
- Newton, R. and Ormerod, M (2005). Do disabled people have a place in the UK construction industry? *Constr. Manag. Econ.*, 23, 1071–1081.
- O’Connell, N. (2022). “Opportunity blocked”: Deaf people, employment and the sociology of audism. *Humanity & society*, 46(2), 336-358.
- OECD (1997), “Labour Market Policies: New Challenges Policies for Low-paid Workers and Unskilled Job Seekers”, Meeting of the Employment, Labur and Social Affairs Comittee, Organisation for Economic Co-peration and Development, Paris.
- OECD, (2012). Organisation for Economic Co-operation and Development. Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools. OECD Publishing: Paris.
- Oliver, M. (1996) *Understanding Disability: From Theory to Practice*. New York: St. Martin’s Press.
- Oliver, M. and Sapey, B. (2018). *Social Work with Disabled People*. 3rd ed. Hampshire: Palgrave Macmillan
- Oware, K. M., & Amoako, G. K. (2022). CEO characteristics and disability employment of listed firms. Evidence from India. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2119826. DOI: 10.1080/23311975.2022.2119826
- Owen, R. J. (2011). *Disability rights, employment and welfare: People with disabilities in liberal welfare states* (Doctoral dissertation, University of Illinois at Chicago).
- Öktem, K. G. (2022). *Causal Mechanisms in the Introduction and Development of Unemployment Insurance in Turkey*. In *Causal Mechanisms in the Global Development of Social Policies* (pp. 103-139). Cham: Springer International Publishing.

- Öz, C. S., ve Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Özaydın, M. M. (2013). Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü Ve Önemi. *Journal of Youth Research*, 1 (2), 122. Ankara.
- Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2002). Turkey disability survey. Ankara: Başbakanlık Yayınları.
- Palassino, R.J., Cambell, S., Harris, S.R. (2006). *Evidence-based decision making in pediatric physical therapy*. In Physical Therapy for Children (edited by Suzann K. Campbell, Darl W. Vander Linden, Robert J. Palisano), pp.3-32.
- People With Disability Australia. (2019). *What do I say? A guide to language about disability*. The Union of the Physically Impaired Against Segregation and The Disability Alliance (1976). Fundamental Principles of Disability.
- Pettinicchio, D. and M. Maroto. (2017). How Gender and Disability Status Intersect to Shape Labour Market Outcomes. *Research in Social Science and Disability*, 10(3),33.
- Priestley, M. (2007). In search of European disability policy: Between national and global. *Alter*, 1(1), 61-74.
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384-397.
- Rahman, R. H. A., Anuaruddin, N., Ayue, A., Rahman, A., Patah, S. A., & Yusof, H. M. (2021). Understanding the Factors of Low Employment among Deaf People From the Perspective of Job Coaches. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(8), 1333-1346.
- Republic of Turkey Ministry of Family and Social Policies (2015). Analysis of Disabled Employment in the Public Sector. Retrieved from <http://eyh.aile.gov.tr/>
- Robertson, S., Lewis, G., & Hiila, H. (2004). Supported employment in the public sector for people with significant disabilities. *Journal of Vocational rehabilitation*, 21(1), 9-17.
- Ronkowski, P. (2013). *Labour market policy expenditure and the structure of unemployment*. Publications Office of the European Union. ISSN:2314-9647 Catalogue number: KS-SF-13-031-EN-N, EUROSTAT para 8
- Rosengreen, K. M., & Saladin, S. P. (2010). Deaf Workers Prioritized Workplace Expectations: A Qualitative Study. *Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association (JADARA)*, 43(3).
- Samek Manuela and Giuliana Ara (2002) *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities*, Country Profile: Italy, Institute of Social Research
- Seyyar, A. (2000). Uluslararası boyutuyla özürlü kota sistemi. *Kamu-İş Dergisi*, S, 1.2-15

- She, P., & Livermore, G. A. (2007). Material hardship, poverty, and disability among working-age adults. *Social Science Quarterly*, 88(4), 970-989.
- Shepherd, D. A., & Williams, T. A. (2018). Hitting rock bottom after job loss: Bouncing back to create a new positive work identity. *Academy of Management Review*, 43(1), 28-49. DOI:10.5465/amr.2015.0102
- Shuey, K. M., & Willson, A. E. (2019). Trajectories of work disability and economic insecurity approaching retirement. *The Journals of Gerontology: Series B*, 74(7), 1200-1210.
- Shuler, G. K., Mistler, L. A., Torrey, K., & Depukat, R. (2014). More than signing: Communicating with the deaf. *Nursing Management*, 45(3), 20-27.
- Sohlman, Å ve Turnham, D. (1994) "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?" (OECD Development Center Technical Paper No: 93), OECD Development Centre. DOI: <https://doi.org/10.1787/570121553883>
- Sucuoğlu, B. (2006). *İlköğretimde kaynaştırma uygulamaları-yaklaşımlar, yöntemler, teknikler*. Morpa Kültür Yayınları.
- Sungur, A., ve Yıldız, S. (2013). *Engelsiz Türkiye için: Yolun Neresindeyiz. Mevcut Durum ve Öneriler*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Tatar, O. (2019). *Job counselling in a comparative perspective: the cases of Denmark, United Kingdom and Turkey* (Master's thesis, Middle East Technical University).
- Thornton P and N Lunt (1994) Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility, [<http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf>]
- Thornton, P. and N. Lunt (1995). *Employment For Disabled People: Social Obligation Or Individual Responsibility?*, Social Policy Reports Number 2, York: Social Policy Research Unit, University of York.
- Toplu, A. (2009). Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2010), Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, Ankara: TÜİK.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). 2011 nüfus ve konut araştırması bilgi notu. (<https://docplayer.biz.tr/10804190-Bilgi-notu-2011-nufus-ve-konut-arastirmasi.html>)
- United Nations (UN). (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. General Assembly United Nations: New York.
- United Nations Fund for Population Activities (UNFPA). 2018. <https://www.unfpa.org/world-population-trends>
- URL 1. <http://www.diabetes.co.uk/diabetes-com-plications/hearing-loss-and-deafness.htm>

- URL 2. <https://voc2deaf.com/isitme-engelliler-icin-bir-isaretin-yeter-projesi/>, Erişim tarihi 26.12.2022
- URL3. www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5378veMevzuatTur=1veMevzuatTertip
- URL4. Avrupa Birliği Bakanlığı, Fasıl 19 Sosyal Politika ve İstihdam https://www.ab.gov.tr/fasil-19sosyal-politika-ve-istihdam_84.html, [23.06.2018]]
- URL 5. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--en/index.htm>
- Uşan, M. F. (2003). Mesleki eğitim ve istihdam, devlet personel rejimi ve iş mevzuatı. *E-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, s. 10. <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *Int'l Lab. Rev.*, 137, 347.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.
- Wagner, C., & Maree, D. (2007). Teaching research methodology: Implications for psychology on the road ahead. *South African Journal of Psychology*, 37(1), 121-134.
- Walker, A. (1982). *Unqualified and Underemployed*. Basingstoke: Macmillan/National Children's Bureau.
- Western, B., Bloome, D., Sosnaud, B., & Tach, L. (2012). Economic insecurity and social stratification. *Annual Review of Sociology*, 38, 341-359.
- WHO (2001). World Health Organization, International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva:
- World Health Organization ve World Bank, 2011; World Disability Report, Geneva: World Health Organization,
- World Health Organization. (2007). International Classification of Functioning, Disability, and Health: Children ve Youth Version: ICF-CY. World Health Organization.
- World Health Organization. (2011). World Report on Disability: Summary, 2011. Geneva, Switzerland.
- Yavuz, H., Baran, G., Yıldız Bıçakçı, M. (2010). İşitme engelli ve işitme engeli olmayan 9-17 yaş grubundaki çocukların sosyal uyumlarının karşılaştırılması, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(1), 7-23.
- Yenipazarlı, A., Çondur, F., ve Cömertler, N. (2019). Dünya’da Ve Türkiye’de Engelli İstihdamı: Farklı Gelir Düzeylerindeki Ülkelerin “Engelli” Kavramına Bakışı.Engellilerin İstahdamı ve Sosyal Koruma (s. 49-61). Ankara: TAEM.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* (Third Edition). London: Sage Publications, Thousand Oaks.

Yusof, M. M., Yasin, M. H. M., Hashim, S. H., & Itam, M. A. (2012). Transition programme and barriers to participating in the employment sector among hearing impaired students in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1793-1801.





EK-1. Etik Komisyon

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.04.2023-177190



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı :E-11054618-302.08.01-177190
Konu :Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.02.2023 tarih ve E.167473 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı **Doktora öğrencisi Ali Kemal TERZİ**, Prof.Dr. Yücel UYANIK danışmanlığında yürüttüğü "**Aktif İşgücü Politikaları Kapsamında İşitme Engellilerin İstihdam Öncesi Eğitimlerinin Etkisinin Değerlendirilmesi Türk Traktör A.Ş. Örneği**" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 12.04.2023 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Etik Komisyonunca onaylanan ilgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin katılım listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No: 2023/101

Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN
Komisyon Başkanı

Ek:

- 1- Katılımcı Listesi
- 2- Onaylı Çalışma

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ**

TOPLANTI TARİHİ :12.04.2023		TOPLANTI SAYISI : 04	
ADI-SOYADI		İMZA	
Prof.Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN BAŞKAN		KATILDI	
Prof.Dr. M.Fadıl YILDIRIM Başkan Yrd.		KATILDI	
Prof.Dr. Mustafa EKİNCİKLİ		KATILDI	
Prof.Dr. Yıldız AYANOĞLU		KATILDI	
Prof.Dr. Bekir ESKİCİ		KATILDI	
Prof.Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ		KATILDI	
Prof.Dr. Neşe Yaşar ÇEĞİNDİR		KATILDI	
Prof.Dr. Bilgehan GÜLCAN		KATILDI	
Prof.Dr. Funda YURDAKUL		KATILDI	
Prof.Dr. Serdar ÖZTÜRK		KATILDI	

EK-2. Mülakat Soruları

Bu araştırmada, aktif işgücü politikaları kapsamında işitme engellilerin İŞKUR tarafından verilen istihdam öncesi verilen eğitimlerin değerlendirilmesi kapsamında bir araştırma yapılmaktadır. Bu kapsamda, İŞKUR personeli, İŞKUR engellilerden sorumlu personel, Türk Traktör A.Ş işyeri yetkilileri ile Türk Traktörde çalışan işitme engellilere yönelik istihdam öncesi verilen eğitimlerin değerlendirilmesi kapsamında yarı yapılandırılmış/yapılandırılmış görüşme tekniğinde açık/kapalı uçlu sorular sorularak düşünceleri öğrenilmek istenilmiştir.

A-Türk Traktör A. Ş’de Çalışan İşitme Engelliler

- İstihdam öncesinde İŞKUR tarafından verilen eğitimleri yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitim programlarını yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen girişimcilik programlarını yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerin içeriğini yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde eğitim kurumu personelini yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde İŞKUR personelini yeterli buluyor musunuz?
- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde işaret dili eğitimi verilmeli mi?
- Kendinizin hangi alanlarda başarılı olduğunuzu düşünüyorsunuz?
- Kendinizin hangi alanlarda başarısız olduğunuzu düşünüyorsunuz?
- Aldığınız hangi eğitim sizin işyerinde daha başarılı olmanızı sağladı?

-Aldığınız eğitimlerden gereksiz olduğunu düşündüğünüz var mı?

-İşyerlerinde daha başarılı olmak için hangi tür eğitimler almanız gerekirdi?

B-Türk Traktör A.Ş.'de çalışan İşverenler;

Türk Traktör A.Ş. de çalışan işverenlere; Aktif işgücü politikaları kapsamında istihdam öncesi uygulanan kurs ve programlar çerçevesinde verilen eğitimlerin değerlendirilmesi çerçevesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kapsamında düşünceleri öğrenilecektir.

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimler işitme engellilerin istihdamı için yeterli midir?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarısız olduğunu düşünüyorsunuz?

-Sizce işitme engellilerin işyerlerinde daha başarılı olması için hangi tür eğitimler alması gerekirdi?

-Sizce, İŞKUR tarafından verilen teorik ve uygulamalı eğitimler İşitme Engellilerin özel durumlarını dikkate alıyor mu?

-Sizce, İŞKUR'dan istihdam öncesi eğitim alan işitme engelliler, aldıkları eğitimlere göre işyerinde istihdam edilebiliyor mu?

- Sizce, işitme engellilerin yaptıkları işlere göre değerlendirdiğinizde, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitim süreleri yeterli mi?

- Sizce, işitme engellilerin yaptıkları işlere göre değerlendirdiğinizde, İŞKUR tarafından istihdam öncesi eğitim veren eğitimciler, yeterli mi?

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi işitme engellilere işaret dili eğitimi verilmeli mi?

- İşitme engellilerle iletişim için sizlere İşaret Dili Eğitimi verilmeli mi?

C- İŞKUR Personeli

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli kurum personeline istihdam öncesi verilen eğitimler çerçevesinde verilen eğitimlerin istihdam edilebilirlik sürecine ilişkin görüşlerine yarı yapılandırılmış görüşme tekniği çerçevesinde öğrenilmek istenilmiştir. Bu kapsamda,

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimler yeterli midir?

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen teorik ve uygulamalı eğitimler engellilerin özel durumlarını dikkate alıyor mu?

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimlere göre işitme engelliler, işyerinde uygun birimlerde görev alıyor mu?

-İşitme engelliler için İŞKUR'da verdiğiniz eğitimlerden gereksiz olduğunu düşündüğünüz var mı?

-İşitme engelliler için İŞKUR'da şu eğitim de verilse daha iyi olurdu? Diyeceğiniz eğitim var mı?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarısız olduğunu düşünüyorsunuz?

-Sizce işitme engellilerin işyerlerinde daha başarılı olması için hangi tür eğitimler alması gerekirdi?

-Sizce, İŞKUR tarafından verilen eğitim süreleri yeterli mi?

-Sizce, İŞKUR tarafından eğitim veren eğitimciler, yeterli mi?

-Sizce, İstihdam öncesi eğitimler engellilerin özel durumlarına göre hazırlanıyor mu?

--Sizce İşitme Engelliler, Hangi Sektörlerde Daha Başarılı Olabilir?

-Sizce İşitme Engellilere İstihdam Öncesi İşaret Dili Eğitimi Verilmeli mi?

D- Engellilerden Sorumlu İŞKUR Personeli

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde engelli bireylere bakan kurum personeli ile işitme engellilerine yönelik verilen iş arama sürecinde; istihdam öncesi verilen kurs ve programlar çerçevesinde verilen eğitimlerin istihdam edilebilirlik sürecine ilişkin görüşlerine yarı yapılandırılmış görüşme tekniği çerçevesinde öğrenilmek istenilmiştir. Bu kapsamda,

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimler yeterli midir?

-Sizce, İŞKUR tarafından verilen teorik ve uygulamalı eğitimler engellilerin özel durumlarını dikkate alıyor mu?

- Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimlere göre işitme engelliler, işyerinde uygun birimlerde görev alıyor mu?

-İşyerinde başarılı olmaları için İşitme engellilerin hangi konularda eğitim almalıdır?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarısız olduğunu düşünüyorsunuz?

-Sizce işitme engellilerin işyerlerinde daha başarılı olması için hangi tür eğitimler alması gerekirdi?

-İşitme engelliler için İŞKUR'da şu eğitim de verilse daha iyi olurdu? Diyeceğiniz eğitim var mı?

-Sizce, İŞKUR tarafından verilen eğitim süreleri yeterli mi?

-Sizce, İŞKUR tarafından eğitim veren eğitimciler, yeterli mi?

-Sizce, istihdam öncesi eğitimler engellilerin özel durumlarına göre hazırlanıyor mu?

--Sizce işitme engelliler, hangi sektörlerde daha başarılı olabilir?

-Sizce işitme engellilere istihdam öncesi işaret dili eğitimi verilmeli mi?

E-Türk Traktör A. Ş'de İşaret Dili Alan Eğitim Personel

Türk Traktör A.Ş de çalışan işitme engellilerden sorumlu personel ile işaret dili alan yöneticilere; Aktif işgücü politikaları kapsamında istihdam öncesi uygulanan kurs ve programlar çerçevesinde verilen eğitimlerin değerlendirilmesi çerçevesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kapsamında düşünceleri öğrenilecektir.

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitimler İşitme Engellilerin istihdamı için yeterli midir?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

- İşitme engellilerin hangi konularda başarısız olduğunu düşünüyorsunuz?

-Sizce işitme engellilerin işyerlerinde daha başarılı olması için hangi tür eğitimler alması gerekirdi?

-Sizce, İŞKUR tarafından verilen teorik ve uygulamalı eğitimler İşitme Engellilerin özel durumlarını dikkate alıyor mu?

-Sizce, İŞKUR'dan istihdam öncesi eğitim alan işitme engelliler, aldıkları eğitimlere göre işyerinde istihdam edilebiliyor mu?

- Sizce, işitme engellilerin yaptıkları işlere göre değerlendirdiğinizde, İŞKUR tarafından istihdam öncesi verilen eğitim süreleri yeterli mi?

- Sizce, işitme engellilerin yaptıkları işlere göre değerlendirdiğinizde, İŞKUR tarafından istihdam öncesi eğitim veren eğitimciler, yeterli mi?

-Sizce, İŞKUR tarafından istihdam öncesi işitme engellilere işaret dili eğitimi verilmeli mi?

- İşitme engellilerle iletişim için sizlere İşaret Dili Eğitimi verilmeli mi

F- İstihdam Öncesi Eğitim Alan İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz İşitme Engelliler

-İstihdam öncesinde İŞKUR tarafından verilen eğitimleri yeterli buluyor musunuz?

-İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitim programlarını yeterli buluyor musunuz?

-İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen girişimcilik programlarını yeterli buluyor musunuz?

-İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerin içeriğini yeterli buluyor musunuz?

-İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde eğitim kurumu personelini yeterli buluyor musunuz?

-İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde İŞKUR personelini yeterli buluyor musunuz?

- İstihdam öncesi İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde işaret dili eğitimi verilmeli mi?

- Kendinizin hangi alanlarda başarılı olduğunı düşünüyorsunuz?

- Kendinizin hangi alanlarda başarısız olduğunı düşünüyorsunuz?

-Aldığınız hangi eğitim sizin işyerinde daha başarılı olmanızı sağladı?

-Aldığınız eğitimlerden gereksiz olduğunı düşündüğünüz var mı?

-İşyerlerinde daha başarılı olmak için hangi tür eğitimler almanız gerekirdi?

-Eğitimden sonra neden herhangi bir işyerinde çalışmayı düşünmediniz?

G- Türk Traktör A. Ş'de Çalışan İşitme Engellilere Yönelik Sorular

1. Kaç yıldır burada çalışıyorsunuz?
2. Bu kurumda (Türk Traktör) yaptığınız iş nedir?
3. Burada (Türk Traktör) nasıl iş buldunuz? Sizi kim davet etti veya kim aracı oldu?
4. Burada yaptığınız iş için deneyiminiz var mıydı?
5. Burada yaptığınız işe yönelik hangi kurslara katıldınız?
6. Daha önce hangi işlerde çalıştınız?
7. İŞKUR'dan iş bulma veya danışmanlık gibi konularda destek aldınız?
8. İŞKUR'un işitme engelliler için verdiği hangi destekten yararlandınız?
9. Burada işitme engelli olan sürekli görüştüğünüz kişiler var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Ali Kemal TERZİ
Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Gazi üniversitesi Kamu Yönetimi	2005
Lise	-	-

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
-	-	-

Yabancı Dil

-

Yayınlar

-

Hobiler

-



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

