

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE
YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Zinnet ALTUNOK HABALI

Danışman
Prof. Dr. Tunç DEMİRBİLEK

İZMİR - 2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Engellilerin İstihdam Edilebilirliğine Yönelik Nitel Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakça gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

...../...../.....

Zinnet ALTUNOK HABALI

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Engellilerin İstihdam Edilebilirliğine Yönelik Nitel Bir Araştırma

Zinnet ALTUNOK HABALI

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Hızla artan nüfus ve küreselleşen dünyada işgücü niteliklerinin artması, engelli bireylerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Yöneticilerin işgücü ihtiyacını karşılarken en vasıflı çalışanları tercih etmeleri, engellilere yönelik mesleki ve özel eğitimlerin yetersiz olması, engellilere yönelik olumsuz algıların varlığı engellilerin istihdam sorunu ile karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Bu durum engellilerin hem ekonomik açıdan, hem de artan sağlık sorunları yönünden yaşam kalitelerini her geçen gün kötüleştirmektedir.

Araştırmanın amacı, bir büyükşehir belediyesinde istihdam edilen engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik nitel bir çalışma ortaya koymaktır. Araştırmaya ilişkin bilgi toplamak için engelli çalışanlara ve yöneticilere yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler içerik analizi ile çözümlenmiş ve ortaya çıkan bulgular yazındaki çalışmalar kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında, işyerinde çoğunlukla ortopedik engellilerin çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Engelli çalışan ve yöneticilerin istihdam edilebilirlik ve becerileri hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları tespit edilen bir diğer husustur. Engelli çalışanların büyük oranda işlerinden ve yöneticilerinden memnun oldukları, yöneticilerin de engelli çalışanlara yönelik olumlu tutum içerisinde oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli İstihdamı, Engellilerin İstihdam Edilebilirliği.

ABSTRACT

Master's Thesis

A Qualitative Research on Employability of People with Disabilities

Zinnet ALTUNOK HABALI

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department Of Labour Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

Population and labor force qualifications are increasing rapidly in globalizing world. Due to this situation, employment of disabled people is getting difficult. The fact that managers preferred employees who the most talented according to the others. In the other hand, there are inadequate vocational and special training for the disabled, and the presence of negative perceptions towards to them. Because of these all effects, disabled people face unemployment problem. Result of these situations, disabled people's life quality is getting worst by econmic and health problems.

The aim of the research is to conduct a qualitative study on the employability of disabled people who works in a metropolitan municipality. For this purpose to used semi-structured interview form for collecting information form disabled employees and managers in this study. The interviews were analyzed using content analysis method. Findings were evaluated according to literature knowledge. According to the results of the research, it is concluded that orthopedic disabled people work mostly in this workplace. Furthermore, disabled employees and their managers do not have enough information about knowledge of employability and skills. Finally, disabled employees are mostly satisfied with their jobs and managers. Moreover their managers have positive attitude towards disabled employees.

Keywords: Disabled, Disabled Employment, Employability of Disabled People.

ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ENGELLİLİK VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

1.1. ENGELLİLİK KAVRAMI VE TEORİK ESASLARI	4
1.1.1. Engellilik Tanımı ve Niteliği	4
1.1.2. Engelliliğin Nedenleri	9
1.1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Engellilik Sorunu	11
1.1.4. Engellilik Türleri	32
1.1.4.1. Zihinsel Engelli	33
1.1.4.2. Ortopedik Engelli	34
1.1.4.3. Dil ve Konuşma Engelli	35
1.1.4.4. İşitme Engelli	35
1.1.4.5. Görme Engelli	36
1.1.4.6. Süreğen Hastalığı Olanlar	36
1.1.5. Engellilikle İlgili Temel Model ve Yaklaşımlar	36
1.1.5.1. Geleneksel/Ahlaki Model	37

1.1.5.2. Medikal (Tıbbi) Model	39
1.1.5.3. Sosyal Model	40
1.1.5.4. İnsan Hakları Yaklaşımı	45
1.1.5.5. BiyoPsikoSosyal Yaklaşım	47
1.2. İSTİHDAM BOYUTUYLA ENGELLİLİK	49
1.2.1. Engellilerin İstihdamını Etkiyen Faktörler	49
1.2.2. Engelli İstihdam Yöntemleri	54
1.2.2.1. Kişisel Çalışma Yöntemi	55
1.2.2.2. Korumalı İşyeri	56
1.2.2.3. Kota Yöntemi	58
1.2.2.4. Evde Çalışma	62
1.2.2.5. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı	63
1.2.2.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi	63
1.2.2.7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam	64
1.2.3. Engelli İstihdamına İlişkin Sorunlar	64

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ

2.1. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK	72
2.1.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı ve Özellikleri	72
2.1.2. İstihdam Edilebilirlik Becerileri	84
2.1.3. İstihdam Edilebilirlik Stratejileri	96
2.1.3.1. Genişleme Stratejisi	96
2.1.3.2. Satış Stratejisi	97
2.1.3.3. Tüketme Stratejisi	98
2.2. ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ	100
2.2.1. Engelli İstihdam Edilebilirliği Tanımı ve Niteliği	100
2.2.2. Engelli İstihdam Edilebilirlik Becerileri	106
2.2.3. Engellilerin İstihdam Edilebilirliği ve Aktif İstihdam Politikaları	115
2.2.4. Engelli İstihdam Edilebilirlik Modelleri	128
2.2.4.1. Sosyo-Tıbbi Model	128

2.2.4.2. Açıklama-Karar Verme Modeli	134
2.2.4.3. Öğrenci Destek Modeli	139

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER AÇISINDAN ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	145
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	146
3.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ	148
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	149
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	149
3.5.1. Ses Kayıtlarının Metne Aktarılması	149
3.5.2. Verilerin Kodlanması	150
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	151
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	151
3.7.1. Demografik Özellikler	151
3.7.1.1. Engelli Çalışanlar	152
3.7.1.2. Yöneticiler	154
3.7.2. Engelli Çalışanlara Ait Bulgular	156
3.7.2.1. Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri	156
3.7.2.2. Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamında Desteklenmeleri	157
3.7.2.3. Engelli Çalışanların Mevcut Şirketi Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri	160
3.7.2.4. Engelli Çalışanların Yönetici ve Diğer Çalışanların Kendilerine Yönelik Davranışlarına İlişkin Görüşleri	162
3.7.2.5. Engelli Çalışanların Çalışma Şartlarının Uygunluğuna İlişkin Görüşleri	164
3.7.2.6. Engelli Çalışanların Bilgi ve Beceri Düzeylerine İlişkin Görüşleri	165

3.7.2.7. Engelli Çalışanların Gerekli Çalışma Fırsatının Sunulması, Ücret ve Vasıflarına İlişkin Görüşleri	167
3.7.2.8. Engelli Çalışanların İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Görüşleri	168
3.7.3. Yöneticilere Ait Bulgular	170
3.7.3.1. Yöneticilerin Mevcut Engelli Çalışan Verilerine İlişkin Görüşleri	171
3.7.3.2. Yöneticilerin Engelli Çalışanların Özelliklerine İlişkin Görüşleri	172
3.7.3.3. Yöneticilerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları	173
3.7.3.4. Yöneticilerin Engelli Çalışanların Ücretlerine İlişkin Görüşleri	175
3.7.3.5. Yöneticilerin Engellilerin Eğitim Seviyesine İlişkin Görüşleri	177
3.7.3.6. Yöneticilere Göre Engelli Çalışanların Becerileri	177
3.7.3.7. Yöneticilerin Engelli Çalışandan Beklentileri	178
SONUÇ	180
KAYNAKÇA	185
EKLER	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACCI	Avustralya Ticaret ve Sanayi Odası
ACER	Avustralya Eğitim Araştırmaları Konseyi
ADA	Engelli Amerikalılar Yasası
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
BM	Birleşmiş Milletler
CLFDB	Kanada İşgücü Geliştirme Kurulu
CRCC	Rehabilitasyon Danışmanı Sertifika Komisyonu
CRPD	Engellilerin Hakları Sözleşmesi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDMM	Açıklama Karar Verme Modeli
DEST	Avustralya Eğitim, Bilim ve Çalışma Bölümü
DİSABLED	Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması Projesi
DPI	Uluslararası Engelliler Örgütü
DSA	Engelli Öğrenci Ödeneği
EEOC	Eşit İstihdam Fırsatı
EK	Engelli Katılımcı
EYHGM	Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
HE	Yüksek Öğretim
HEFCE	İngiltere Yüksek Öğrenim Fonu Konseyi
HEP	Yüksek Öğrenim Sağlayıcıları
ICF	İşlevselik, Yeti yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması
ICIDH	Bozulma, Engellilik ve Engelliliğin Uluslararası Sınıflandırılması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	İnsan Kaynakları
İKG	İnsan Kaynakları Gelişimi
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
NCSE	Ulusal Özel Eğitim Konseyi
NHS	Ulusal Sağlık Servisi

OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖZİDA	Özürllüler İdaresi Başkanlığı
PMSU	Engelli İnsanların Yaşam Fırsatlarını İyileştirme Ortak Raporu
PSA	Kamu Hizmeti Sözleşmesi
s.	sayfa
S.	sayı
SGB III	Almanya Sosyal Kodu 3.Kitap sosyal Teşviki
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UPIAS	Ayrışmaya Karşı Fiziksel Engelliler Birliği
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
YK	Yönetici Katılımcı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 2002 Yılında Türkiye’de Medyan Yaşına Göre Engelli Nüfusu	s. 18
Tablo 2: 2002 Yılında Engelli Oranları	s. 19
Tablo 3: 2002 Yılında Engelin Ortaya Çıkış Yaşı	s. 19
Tablo 4: Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı	s. 20
Tablo 5: Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı (Süreğen Hastalık)	s. 21
Tablo 6: İşgücüne Katılım Oranları (Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus %)	s. 22
Tablo 7: İşgücüne Katılım Oranları (Süreğen hastalığa sahip olan nüfus %)	s. 22
Tablo 8: Engel Türüne Göre Engelli Oranları	s. 25
Tablo 9: Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Eğitim Durumu, 2010	s. 25
Tablo 10: Kent ve Kır’a Göre Engelli Nüfusun Çalışma Durumu	s. 27
Tablo 11: Çalışma Durumunun Engel Türlerine Göre Dağılımı	s. 28
Tablo 12: Yıllara Göre Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri Sayıları	s. 30
Tablo 13: Engelli Birey Çalıştırma Zorunluluğu Olan İşyerlerinde Kota Durumu	s. 31
Tablo 14: Medikal ve Sosyal Model Arasındaki Farklılıklar	s. 42
Tablo 15: Lisansüstü İstihdam Modeli: Boyutların Tanımları	s. 81
Tablo 16: Kanada’da 2001 Yılına Ait Engellilik Derecesine Göre İşgücü Durumu	s. 108
Tablo 17: Beceriler ve Psikolojik Özellikler İçin Temalar ve Alt Temalar	s. 114
Tablo 18: Engellilerde En Önemli Çalışma Özellikleri	s. 130
Tablo 19: Engellilere Yönelik Etkili Sayılan İş Arama Kanalları	s. 131
Tablo 20: Engelli ve Engelsiz Gruplarda İş Arama Kanalları	s. 132
Tablo 21: Engelli Çalışanlar ile ilgili Kod Matris Tablosu	s. 156
Tablo 22: Engelli Katılımcıların Çalışma Yaşamına Girme Kanalları	s. 157
Tablo 23: Engelli Katılımcıların Kurum, Aile ve Yakın Çevre Desteklerine İlişkin Görüşleri	s. 160
Tablo 24: Engelli Katılımcıların Çalıştıkları Şirketi Tercih Sebepleri	s. 161
Tablo 25: Engelli Çalışanların Yönetici ve Diğer Çalışanlara İlişkin Görüşleri	s. 163

Tablo 26: Engelli Çalışanlar Açısından Önemli Olan Beceriler	s. 169
Tablo 27: Engelli Katılımcıların Sahip Olunan Becerileri Geliştirme Yöntemleri	s. 169
Tablo 28: Yöneticilerin Engelli Çalışanlara Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Matrisi	s. 171
Tablo 29: Yöneticilerin Engelli Çalışanları Ücret ve Vasıflarına İlişkin Görüşleri	s. 176
Tablo 30: Yöneticiler Açısından Engelli Çalışanlarda Olması Gereken Beceriler	178



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: ICF Bileşenleri Arasındaki Etkileşim	s. 48
Şekil 2: Avrupa Sosyal Modeli	s. 51
Şekil 3: Özel Sektör İşverenlerinin Kota ve Teşvik Uygulamalarına Ait Düşünceleri	s. 60
Şekil 4: Rekabetçi Şirketler İçin Gereken Genel Becerilerin Anlık Görüntüsü	s. 89
Şekil 5: Beceri Gruplarının İçerdiği İstihdam Edilebilirlik Becerileri	s. 90
Şekil 6: Paydaş Zorlukları	s. 105
Şekil 7: Sonuçlardan Elde Edilen Çok Yönlü İlişkilerin Hipotezi	s. 133
Şekil 8: Açıklama Karar Verme Modeli (DDMM)	s. 137
Şekil 9: Araştırma Verilerine Ait Kod Matrisi	s. 150
Şekil 10: Engelli Çalışanların Şirketteki Görev Dağılımı	s. 151
Şekil 11: Engelli Katılımcıların Engel Türüne Göre Dağılımı	s. 152
Şekil 12: Engelli Katılımcıların Yaş Aralığı	s. 152
Şekil 13: Engelli Katılımcıların Eğitim Durumları	s. 153
Şekil 14: Engelli Katılımcıların Çalışma Süreleri	s. 153
Şekil 15: Yöneticilere Ait Kod Haritası	s. 154
Şekil 16: Yönetici Katılımcıların Yaş Aralığı	s. 155
Şekil 17: Yönetici Katılımcıların Çalışma Süreleri	s. 155
Şekil 18: Engellilerin Çalışma Yaşamına Başlamaları ile ilgili Kodlar	s. 157
Şekil 19: Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamında Desteklenmelerine İlişkin Kodlar	s. 159
Şekil 20: Engellilerin Çalıştıkları Kurumu Seçmelerine İlişkin Kod Haritası	s. 162
Şekil 21: Engelli Çalışanların Çalışma Şartlarına İlişkin Görüşlerine Ait Kodlar	s. 164
Şekil 22: Engelli Çalışanların İstihdam Sonrası Desteklenmelerine İlişkin Görüşleri	s. 166
Şekil 23: İstihdam Sonrası Verilen Destekler	s. 166
Şekil 24: Engelli Çalışanların İş Vasfı ve Ücretine İlişkin Memnuniyet ve Görüşleri	s. 168

Şekil 25: Engelli Çalışanları İşe Girdikten Sonra Geliştirdikleri Becerilere Ait Kodlar	s. 170
Şekil 26: Yöneticilerin Engelli Çalışanların Olumlu Özelliklerine İlişkin Görüşleri	s. 173
Şekil 27: Yöneticilerin Engellilerin Eğitim Seviyesi Hakkındaki Görüşleri	s. 177



EKLER LİSTESİ

Ek 1: Nitel Araştırma Görüşmeci Bilgilendirme Notu	ek. s. 1
Ek 2: Yöneticilere Yönelik Nitel Araştırma Soruları	ek. s. 2
Ek 3: Engelli Çalışanlara Yönelik Nitel Araştırma Soruları	ek.s. 3



GİRİŞ

İnsanlar hayata tam ve sağlıklı bireyler olarak geldikleri gibi, engelli olarak da gelebilmektedirler. Engelli olarak dünyaya geldikleri gibi sonradan geçirilen hastalık, kaza, ilerleyen yaşlarda ortaya çıkan genetik hastalıklar sonucu engelli olarak yaşamak zorunda kalabilmektedirler. Engelli olarak yaşamlarını sürdüren bireyler toplumsallaşma sürecinde; ekonomik özgürlük, eğitim, sağlık, ulaşım, erişim, istihdam gibi birçok alanda sorunlarla karşılaşabilmektedirler.

Engellilerin topluma tam katılımlarının önündeki en büyük sorunlardan biri de istihdamdır. İstihdam hakkından yararlanamayan engelli bireyler yoksulluk ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Yapılan birçok araştırma sonucuna göre; yoksulluğun engelliliği, engelliliğin de yoksulluğu meydana getirdiği tespit edilmiştir. Sahip oldukları engelleri nedeniyle üretime tam katılım gösteremeyen engellilerin, engellilik durumlarına göre mesleki eğitim ve rehabilitasyon desteklerinden de yeterince faydalanamadıkları görülmektedir. Çalışma yaşamına katılamayan engelli bireyler, ekonomik özgürlüğe ulaşamamaları ile birlikte, topluma katılım, sosyalleşme, arkadaş edinme, özgüven gibi birçok sorunla yaşamaya mecbur kalmaktadır.

Engellilerin istihdam sorunlarına yönelik adımlar, 1970’li yıllarda, Avrupa ve Amerika’da başlayan engelli hareketlerinin etkisi ile atılmaya başlanmıştır. Engelli hareketlerinin etkisi ile ülkemizde de; engellilerin istihdam sorunlarına ve topluma entegrasyonlarına ilişkin adımlar atılmış olmakla birlikte engellilerin ihtiyacını karşılamak mümkün olamamıştır.

İstihdam edilebilirlik, çalışabilen herkesin çalışma yaşamları boyunca işe girme ve istihdamda kalmalarını sağlamak için gerekli becerileri, bilgileri, teknolojiyi ve uyarlanabilirliği geliştirmeye teşvik edildiği becerilerin ve uyarlanabilir işgücünün geliştirilmesi anlamına gelir. İstihdam edilebilirlik kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumlarına bağlı olduğu gibi yapılan birçok araştırma sonuçlarına göre işverenlerin engellilere yönelik tutum, algı ve görüşleri ile de ilişkili olduğu belirtilmektedir.

İstihdam edilebilirlik becerileri her zaman beceri denkleminin önemli bir parçası olarak kabul edilmiştir ve bunları sistematik bir şekilde geliştirmek için

çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. İş dünyasının hiç olmadığı kadar hızlı değişmeye devam etmesi ve bu iş yerlerine hizmet vermek için kullanılan eğitim ve öğretim sistemlerinin buna bağlı olarak değişmek zorunda olması istihdam edilebilirlik becerilerini önemini arttırmaktadır.

Çalışmalar, engellilerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini etkileyen birçok faktör olduğunu göstermiştir. Bunlar, ayrımcılık ve önyargının engellediği verimlilik, işgücü piyasasının çeşitlilik kusurları ve engellilik yardımları sistemi tarafından sağlanan teşvik eksiklikleri ile birlikte, eğitim hakkında yeterli oranda yararlanmamaları, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerine ulaşımında yaşadıkları engeller olarak sıralanabilmektedir.

Engelli insanlar, sadece sosyalleşme konusunda değil istihdam konusunda da günlük engellerle karşılaşmaktadırlar. İstihdam hakkı her birey için olduğu gibi engelliler açısından da kritik ve hayati öneme sahip bir haktır. Birey, istihdam sayesinde, bir geçim kaynağına sahip olup sosyal bağlantıların sağlamakta ve özgüvenini kazanabilmektedir.

Yapılan araştırmalar, işverenlerin eğitilmiş ve çalışmaya hazır olan kişileri işe almayı tercih ettiklerini göstermiştir. Buna karşılık, hastalıklar nedeniyle meydana gelen işten yoksunluk, özellikle uzun süreli hastalığı olanlar için büyük bir ekonomik yük oluşturmaktadır. Sağlık şikâyeti, kronik hastalık veya sakatlığı olan çalışanlar genellikle istihdamlarının sürdürülebilirliği konusunda endişe duymaktalar.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, seçilen örneklem üzerinde engellilerin çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların tespiti ve bu sorunlarından biri olan yönetici tutum, algı veya görüşlerinin istihdam edilebilirlik üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi ve bu alanda geliştirilebilecek politika önerilerinde bulunulması amaçlanmıştır.

Bu amaçla, çalışmanın birinci bölümünde; engellilik ve istihdam ilişkisi açısından engellilik kavramı ve teorik esasları, engellilik türleri, engellilikle ilgili temel model ve yaklaşımlar, istihdam yöntemleri hakkında teorik bilgilere yer verilecektir. İkinci bölümde engellilerin istihdam edilebilirliği kapsamında, öncelikle istihdam edilebilirliğin tanımı, istihdam edilebilirlik becerileri ve stratejileri hakkında bilgiler verildikten sonra, çalışmanın ikinci bölümünde, engellilerin istihdam edilebilirliği ve becerileri, engellilerin istihdamına yönelik aktif istihdam politikaları

ve engelli istihdam edilebilirlik modeller hakkında gerekli bilgiler verilecektir. Üçüncü bölümde, engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, bir büyükşehir belediyesinin şehir içi otoparklarında görev yapan, gişe, otopark kat görevlisi ve otopark büro çalışanlarına yönelik görüşmeyi kabul eden yöneticiler ve engelli çalışanlar ile görüşmeler yapılacaktır. Yapılan görüşmelere ilişkin verilerin analiz edilmesiyle elde edilecek bulgulara ve bulguların değerlendirilmesinin yapıldığı sonuç ve önerilere yer verilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLİK VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

1.1. ENGELLİLİK KAVRAMI VE TEORİK ESASLARI

1.1.1. Engellilik Tanımı ve Niteliği

Engellilik kavramı karmaşık, dinamik, çok boyutlu ve tartışmalı konulardan biridir. Son yıllarda engellilerin hareketleri ile birlikte Dünya engellilik raporu, sosyal bilimler ve sağlık bilimlerinden birçok araştırmacıları engellilik kavramında ki sosyal ve fiziksel faktörlerin rolünü belirlemiştir.¹

İnsanların fiziksel bir sakatlığa veya kısıtlılığa sahip olması günlük yaşam becerilerini bağımsız bir şekilde gerçekleştirmesini zorlaştırmaktadır. Engelli bireyin karşılaştığı bu zorluklar içerisinde bulunan önemli etkenlerden ayrımcılık ve eşitsizlik; engelli bireylerin haklarını kullanmasına ve toplumsallaşmasına engel olan yaklaşımlardır. Bu sebeple sakat ve özürlü kelimeleri yetersizliğin bireyden kaynaklandığına dair önyargılara yol açtığından yani negatif çağrışımlara neden olduğundan günümüzde fizyolojik, psikolojik ve sosyal işlevlerini yerine getirme konusunda sorun yaşayan bireyleri tanımlamak için “engelli” kavramı kullanılmaktadır. Ayrıca “özürlü” birey olarak tanımlanmak engelliler ve ailelerini rahatsız ettiğinden, son yıllarda kullanımı giderek azalmıştır. Yeti yitimi olan bireylerin sosyal yapıdaki sorunlar nedeniyle hareketlerinin kısıtlanması ve dezavantajlı duruma düşmelerine vurgu yapması yönünden engelli kavramı tercih edilmeye başlamıştır.²

Engellilik kavramı ilk başlarda fiziksel bozuklukları ifade etmek için kullanılıyorken, daha sonralarda engellilerin sosyal olarak toplumdan dışlanmaları, ötekileştirilmeleri, rehabilitasyon hizmetinden yararlanamamaları gibi sorunları açıklayan bir kavram olduğu üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.³

¹ World Health Organization (WHO), **World Report on Disability**, 2011, pp.3-4.

² Zeki Karataş, “**Manevi Değerler Boyutuyla Evde Bakım Hizmetleri**”, İstanbul, Açılım Kitap, 2016, s.26’den aktaran; Süleyman Turan (Ed.), **Engellilik ve Dinler**, 1.Baskı, Açılım Kitap, İstanbul, 2017, s.16.

³ Yaşar Tınar, **Engellilere Yönelik Kamu Hizmetlerinin Yönetimi ve Sunumu: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme**, 1.Baskı, Hiper Yayın, İstanbul, 2018, s.50.

Engelliliğin tanımı yapılırken sosyal unsurlar üzerinde durmak gerekmektedir. Sosyal unsurlar, çalışmaya elverişlilik, erişebilirlik, sosyal yaşama yönelik adaptasyonun sağlanması, ulaşım probleminin ortadan kaldırılması, bakıma muhtaç olma olarak sıralanmaktadır.⁴

Türkçe yazında “sakat” ve “özürlü” kavramları tarih boyunca birbirlerinin yerine aynı anlamda kullanılmıştır. 2006 yılında Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu tarafından onaylanan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’sinin (Convention on The Rights of Persons with Disabilities) resmi çevirisi ile “engelli insanlar” (persons with disabilities) tanımın karşılığı olarak “engelliler” ifadesi kullanılmaya başlanmıştır.⁵

Türkiye’de ise engellilik kavramı ile ilgili karmaşıklık günümüzde hala devam etmektedir. Örneğin; Anayasanın 61. ve 104. maddeleri’nde “sakat” ifadesi ve Anayasanın 10.maddesi’nin ek fıkrasında “özürlü” ifadesi hala kullanılmaktadır.⁶

Engellilik, vücut işlevlerindeki hasarlar sebebiyle oluşan kayıpların meydana getirdiği sosyal engellerdir. Konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarında, engellilerin ciddi derecede sosyal dezavantajlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya konmuştur. Bu sosyal dezavantajların yol açtığı sosyal eşitsizlikler ise, engellileri toplumun dışındaki gruplardan biri haline getirmektedir.⁷

Engel doğumdan itibaren var olabileceği gibi bir kişinin yaşam süreci içerisinde de ortaya çıkmaktadır. Engellilik; bozuklukları, faaliyet sınırlamalarını ve katılım kısıtlamalarını kapsayan bir şemsiye terimdir. Bozukluklar fiziksel, duyuşsal, bilişsel veya gelişimsel engelleri içermektedir. Ruhsal bozukluklar (psikiyatrik veya psikososyal engellilik olarak da bilinir) ve çeşitli kronik hastalık türleri de engel olarak nitelendirilmektedir. Farklı ülkeler, bölgeler ve hatta organizasyonlar engelliliği genellikle benzer şekillerde tanımlamaktadırlar.⁸

Türkiye’de 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunu’na göre; engellilik; *“bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası*

⁴ Tınar, s.51.

⁵Yener Şişman, Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:28, 2012, s.71.

⁶ https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2016.pdf, (17.08.2019).

⁷ Murat Şahin ve diğerleri, **2. Uluslararası Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Kongresi**, Batman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Özet Kitabı, 2014, ss.4-5.

⁸ **Disability, Benefits, Facts and Resources for Persons with Disabilities**, <https://www.disabled-world.com/disability/>, (14.12.2018).

yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamaları”, engelli birey ise; “fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yeteneklerinde çeşitli oranlarda kaybetmesinden dolayı toplumsal hayata engelli olmayan bireyler gibi eşit koşullarda tam ve etkin katılımı kısıtlanan, uyum sağlamada problemler ile karşılaşan, günlük ihtiyaçlarını karşılamakta zorluklar çeken korunma, bakım, iyileştirme, danışmanlık ve desteğe ihtiyaç duyan, tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlanmaktadır.⁹

Marshall’a göre engellilik “Görme engeli, felç ya da zihinsel engellilik ile bedensel veya zihinsel fonksiyonlardan birinin veya bir kaçının hastalık sonucu kaybedilmesi veya eksik olmasıdır. Engellilik çoğunlukla damgalayıcı bir özelliğe sahiptir. Ayrıca engelli bireylerin imkânları haklarını korumaya yetmediğinden çoğunlukla maddi ve manevi desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik ve refah programlarının planlanmasında önemli bir grubu oluşturmaktadırlar”¹⁰

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), engelliliği, yeti yitimi kavramı ile tanımlamaktadır. Yeti yitimi, bireyin bedeninde duyuşsal, işlevsel, zihinsel ve ruhsal farklılıkları öne sürerek; toplumsal tutum veya yönetimsel tutum ve seçimler sonucu yaşamın birçok alanında engeller ve kısıtlamalar ile karşılaşması olarak tanımlarken, engelliliği ise; zihinsel, ruhsal ve bedensel özelliklerinin bazılarında sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu ya da bozukluğu sonucu kişinin normal yaşamın şartlarına uymama durumu olarak tanımlamaktadır. Bireyler engelliliğe doğum anı veya sonrasında sahip olabilmektedirler. Doğuştan engelli olmayan birey yaşlandıkça ihtiyaçlarını gideremeyecek ve başka insanların yardımına ihtiyaç duyacak duruma gelebilir. WHO “engellilik” kelimesini bozukluklar, aktivite kısıtlamaları ve katılım kısıtlamalarını tanımlayan bir şemsiye terim olarak kabul etmektedir.¹¹

Engellilik, engelliler ve çevreleri arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. Diğer vatandaşlar için mevcut olan çeşitli toplum sistemlerine erişimlerini engelleyen kültürel, fiziksel veya sosyal engellerle karşılaştıklarında ortaya çıkmaktadır.

⁹ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, (17.08.2019).

¹⁰ Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev.Osman Akınhan ve Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999, s.573.

¹¹ WHO (2011), pp.4-5.

Dolayısıyla engellilik, toplum yaşamında yer alma fırsatlarının diğerleriyle eşit düzeyde olma hakkının kaybedilmesi veya sınırlandırılmasıdır.¹²

21.yüzyıldaki ilk insan hakları belgesi olan Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi'nde engelli birey; engelsiz bireylerle eşit şartlarda, kendisinin yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir eksiklik sebebiyle, uzun bir süre veya yaşamının tamamında yapamayan bireyler olarak tanımlanmaktadır.¹³

Engellilik ile ilgili tüm dünyada kabul gören tanımlamalar üzerine önemli çalışmalar yapan WHO tarafından 1980 yılında açıklanan ve 1990 yılında güncellenen Bozulma, Engellilik ve Engelliliğin Uluslararası Sınıflandırması (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps- ICIDH) engellilik ile ilgili bir sınıflandırmayı ortaya koymuştur.

Bu sınıflandırmaya göre;

Yetersizlik/Bozulma(Impairment): Bozulma; vücut yapısının ve/veya fonksiyonunun fizyolojik ve/veya psikolojik açıdan geçici/kalıcı kaybı veya anormalligidir. Bozulma, zihinsel (hafıza, bilinç) veya duysal, iç organları (kalp, böbrek), başı, gövdeyi veya uzuvların fonksiyonlarını etkileyen bir rahatsızlıktır.¹⁴

Özürlülük (Disability): Bireyin sahip olduğu demografik özelliklere ve kültürel faktörlere bağlı olarak normal kabul edilen bir veya birkaç rolün gerçekleştirilmesini sınırlayan veya önleyen bir bozulma veya yetersizlikten kaynaklanan dezavantajdır.¹⁵

Engellilik (Handicap): Bir insan için normal kabul edilen bir aktiviteyi çoğunlukla bozulmadan kaynaklı olarak gerçekleştirmesini önleyen kısıtlama veya yetersizliktir. Engellilik, bir sağlık durumundan kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda bireysel kaynaklar ve ortak çevre gibi faktörlerle bağlantılıdır. Bireyleri toplumsal normlar açısından dezavantajlı hale getiren koşullardan oluşmaktadır.¹⁶

¹² WHO, International Classification Of Impairments, Disabilities, And Handicaps: A Manual Of Classification Relating To The Consequences Of Disease, 1980, pp.2-3.

¹³ Fethi Güngör ve Güler Güneş. Dünya'daki Değişimler Paralelinde, Türkiye'de Değişen Özürlülük Politikaları, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2012, s.27.

¹⁴ Eric Barbotte, Francis Guillemin, and Nearkasen Chau. Prevalence Of Impairments, Disabilities, Handicaps And Quality Of Life In The General Population, A Review Of Recent Literature, **Bulletin of the WHO**:79, 2001, pp.1047-1055.

¹⁵ Barbotte et al. pp.1047-1055.

¹⁶ Barbotte et al. pp.1047-1055.

Medikal Model dikkate alınarak yapılan bu tanımlamalar birçok ülkede kurulan sivil toplum kuruluşları tarafından reddedilmiştir. Engelliler ile ilgili birçok önemli çalışmaları olan Uluslararası Engelliler Örgütü (Disabled People's International-DPI), WHO'nun yapmış olduğu tanımlamalarda, engellilerin karşılaştıkları birçok yoksunluk ve yetersizliklere yer verilmediğini savunmuştur. Sosyal modele göre kendi tanımlamalarını yapan DPI, fiziksel çevreden kaynaklı engelleri ve sosyal faktörlerden kaynaklı dezavantajları ön plana çıkarmış ve "sakatlık" ve "özürlülük" kavramlarını birbirinden ayrı düşünürken, engelliliğin tanımlanmasının temeline sosyal etmenleri koyarak tek bir tanım üzerinde karar almıştır. Yapılan bu tanım, WHO'nun diğer bir kuruluşu olan ICIDH tarafından 1994 yılında kabul edilmiştir.¹⁷

DPI özürlülüğü, birey açısından fiziksel, zihinsel veya duyuşal bozukluklardan kaynaklanan işlevsel sınırlamalar,

Engelliliği ise, toplumun diğer bireyleri ile normal yaşamda yer alma fırsatlarının fiziksel veya sosyal engeller nedeniyle kaybolması veya sınırlandırılması olarak tanımlamıştır.¹⁸

Bu tanımlama 1994 yılında WHO'nun ICIDH ölçütlerinde kabul edilmiştir. Devam eden gelişmeler ışığında WHO medikal ve sosyal modele dayalı tanımlamalarında ötesine giderek günümüzde Biyopsikososyal model olarak adlandırılan ve daha fazla esnek olan ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health)'ı kullanmaya başlamıştır.¹⁹

Engelli birey için çok boyutlu bir deneyim olarak kavramsallaşan engelliliğin; bir kişinin organları, vücut parçaları veya yaşamın içinde yer almasının üzerinde etkileri bulunmaktadır. 2004 yılında Türkçe'ye çevrilen ICF, üç kapsamlı olarak tanıtılmaktadır. Birinci kapsam; vücut yapısı ve işlevi ile bu işlevlerin bozulması, ikinci kapsam; etkinlik ve kısıtlamaları, üçüncü kapsam ise; katılım ve kısıtlamaları olarak açıklanmaktadır.²⁰

¹⁷ Esra Burcu, Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 2006, Cilt:23, Sayı:2, s.63.

¹⁸ Constitution of Disabled Peoples' International, **Disabled Peoples International**, <http://dpi.org/document/documents-of-reference/dpi-constitutionen.pdf>, (20/08/2019)

¹⁹ Burcu, ss.63-64

²⁰ Disabilities: Definition, Types and Models of Disability, **Disabled World**, <https://www.disabled-world.com/disability/types/>, (01.02.2019).

ICF, engelliliğin bir bireyin özneliği olarak değil, daha çok toplumsal tutumlar ve insanlar tarafından yaratılan ve dayatılan karmaşık sosyal davranışlar ve çevresel yapılanmaların ürünü olduğunu öne sürmektedir. Engellilik tanımlarında ki farklılıkların sebebi olarak, temel olarak kabul edilen konunun farklılığı gösterilebilmektedir. Burada ki tanımların çoğunda sosyal ve sağlık faktörlerinin ele alındığı görülmektedir.²¹

Türkiye’de ise engellilerle ilgili ilk defa yapılan TUIK 2002 araştırmasında, engellilik türleri, engelliliğin nedenleri, engelli sorunları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmada engellilik nedenleri, doğum öncesi, doğum sırasında ve sonrasında olmak üzere üç kısımda incelenmiştir.²² Aşağıda engellilik nedenlerine ilişkin bilgiler verilmektedir.

1.1.2. Engelliliğin Nedenleri

Engelliliğin nedenleri ile ilgili araştırmalara bakıldığında, nedenlerin önemli bir kısmının önceden tespit edilerek önlenabilir oldukları görülmektedir.²³ Engellilik nedenleri pek çok sınıflamalar hâlinde ele alınabilmektedir. Fakat en fazla kullanılan sınıflama doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası oluşmalarına göre yapılan sınıflamadır.²⁴

Doğum öncesi nedenler; Engelliliğe yol açan doğum öncesi etkenler, anne, baba veya fetüse ait olabilmektedir.²⁵ Doğum öncesi oluşan engellilik nedenleri arasında; bazı genetik etkiler, kan bağı, gebelik esnasındaki travmalar, hastalıklar, ilaç kullanımı, alkol ve madde bağımlılığı, ışına maruz kalmak, çevresel etmenler, annenin iyi ve sağlıklı beslenememesi olarak sayılabilmektedir. Sayılan bu

²¹ Ronald Wiman and Jim Sandhu. **Integrating Appropriate Measures For People With Disabilities In The Infrastructure Sector**, 2004, p.11.

²² Serhat Özgökçeler, Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar, **Sosyal Politika**, (Der. Aysen Tokol, Yusuf Alper), Dora Basım, Bursa, 2015, s. 348, https://www.academia.edu/30929466/Engellilere_Y-%C3%B6nelik_Sosyal_Politikalar_Sosyal_Politika_der_A_Tokol_and_Y_Alper_Bursa_Dora_Bas%C4%B1m-Yay%C4%B1n_6_Bask%C4%B1_2015_ss_336-64, (28.08.2019)

²³ Engelli Hakları Klavuzu, **Engelli Öğrenci Birimi Yönetici ve Öğretim Elemanları İçin Engelli Hakları Klavuzu**, 2016, https://www.selcuk.edu.tr/engelli_ogrenci/birim/web/sayfa/ayrinti/43470-tr#_Toc449424668, (28.09.2019)

²⁴ T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Tüketici Hizmetleri, Engelli Bireyler, Ankara, 2011, s.5.

²⁵ Sinan Koçyiğit, **Özel Eğitim Alan Bilgisi**, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Erzurum, s.8.

nedenlerin bir kısmı ilerleyen tıp bilimi araştırmaları ile önceden tespit edilmekte ve az oranda da olsa önlenebilmektedir.²⁶

Doğum öncesi nedenler genetik veya kromozomal nedenler olarak ta görölmektedir. **Genetik nedenler;** insanlardaki engellilikler çocuğa anne-babasından kalıtım yoluyla, başka bir deyişle, genetik olarak geçen özellikler ile birlikte ortaya çıkmaktadır. **Kromozomal Nedenler ise,** döllenme esnasında veya hemen sonrasında kromozomlara bağı sorunlar nedeniyle anne ya da babadan geçen kromozomlar (eksiklik, fazlalık ya da bozukluk) bazı engel durumlarına sebep olabilmektedir. Down Sendromu bu kromozomal nedenlerden kaynaklanan bir engel türüdür.²⁷

Doğum Sırasında Oluşan Nedenler: Kötü ve imkanların kısıtlı olduğu ortamlarda yapılan doğumlar, şoklar, yanlış uygulamalar doğum esnasında meydana gelen nedenlerdendir.²⁸ Engellilik doğum öncesi anneye bağı bir takım nedenlerin sonucu olarak oluştuğu gibi, doğum esnasında da oluşabilmektedir. Doğum esnasında oluşan engellilik doğum sırasında ve doğumdan hemen sonra olarak sınıflandırılmaktadır. Örneğin; çok erken ve aşırı düşük kilolu olarak dünyaya gelen bebeklerde zihinsel ve işitme engeli ortaya çıkabilmektedir.²⁹

Doğum sırasında engel oluşturabilecek diğ er faktörler şunlardır; yetersiz oksijen alma, doğum sırasında yeni doğanın maruz kaldığı travmalar, geç veya zor doğum, ters doğum, erken doğum, doğum anında bulaş an hastalıklar, doğum anında kullanılmak zorunda olunan birtakım araçların (çengel, vakum, forseps gibi) yanlış kullanımı, göbek kordonunun bebeğin boynuna dolanması gibi nedenler engele neden olan doğum anı nedenleri arasında yer almaktadır.³⁰

Doğum Sonrası Nedenler ise; Doğum sonrası oluşan engellilik durumları ise; çeşitli hastalıklar, yetersiz beslenme ve trafik kazası nedeniyle oluşabilmektedir. ³¹ Doğum sonrasındaki yaşam süresince getirilen kalıtsal özellikler yine doğum sonrası çevre ile olumlu etkileşime girebildiği gibi, olumsuz

²⁶ Canan Koca, Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu, **Dünya Engelliler Vakfı**, 2010, s.4.

²⁷ Gonul Kırcaali İftar, **Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim**, Özel Eğitim, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 1998, ss.3-11.

²⁸ Engelli Hakları Klavuzu, 2016, <https://www.selcuk.edu.tr>, (28.09.2019).

²⁹ Kırcaali İftar, ss.3-11.

³⁰ Koçyiğ it, s.8.

³¹ Kırcaali İftar, s.5.

birtakım durumların oluşmasına bağlı olarak da bireylerin engelli olmalarına yol açmaktadır. Yeterince beslenememe, geçirilen kazalar, hastalık, zehirlenme, maruz kalınan olumsuz ve yanlış eğitim uygulamaları, ekonomik koşulların yetersizliği, doğal afetler (deprem, sel, heyelan vb.) sonucu oluşan olumsuzluklar, savaşlar, çocukların ihmal ve istismar edilmesi gibi faktörler engelle neden olabilecek doğum sonrası sebeplerdendir.³²

Engellilik, gerek genetik, gerek doğum anında ve doğum sonrasında meydana gelen etmenlerin etkisi ile günümüzde her geçen gün artarak devam etmektedir.

1.1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Engellilik Sorunu

WHO’nun 2017-2021 raporuna göre Dünyada bir milyardan fazla insanın her hangi bir engeli bulunmakta ve bu rakam dünya nüfusunun yaklaşık %15’ine tekabül etmektedir. Bu oran her yedi kişiden birini oluşturmakta ve 110-190 milyon arasında ki yetişkin insan yaşamsal işlevlerini yerine getirme konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadır. Bu oranın artan küresel gelişmeler ve yaşlanma ile birlikte her geçen gün giderek artmakta ve artan engelliliğin orantısız bir şekilde kadınları, yaşlıları ve yoksul insanları etkilediği belirtilmektedir.³³

WHO, engelliliğin küresel sağlık ve insan hakları sorununu teşkil ettiğinden dolayı, kalkınmanın öncelikli konusu olduğunu vurgulamaktadır. Engelliliğin küresel halk sorunu olmasının sebebi, engellilerin, yaşam süresince, sağlık ve rehabilitasyon gibi ilgili hizmetlere erişimde yaygın engellerle karşılaşmaları ve engelli olmayan insanlardan daha kötü sağlık sonuçları ile karşı karşıya kalmalarıdır. İnsan hakları sorunu olmasının nedeni ise; yetişkin, ergen ve çocuk engelli bireylerin toplum tarafından damgalanma, ayrımcılık ve eşitsizlik yaşamalarıdır. Örneğin, şiddet eylemleri, kötüye kullanma, önyargı, engellerinden dolayı saygısızlık ve saygınlıkları da dâhil olmak üzere birçok hak ihlallerine maruz kalmakta ve özerklikten mahrum bırakılmaktadırlar. Düşük gelirli ülkelerde ki; yüksek prevalansı³⁴, engellilik ve

³² Koçyiğit, ss.9-10.

³³ Global Disability Action Plan 2014-2021, Better Health For All People With Disability, WHO, 2015, s.2.

³⁴ Belli bir zaman dilimi içinde genel popülasyonda bir hastalığın ortaya çıkış sıklığı.

yoksulluk birbirlerini pekiştirip devam ettirdiği için, engellilik kalkınma önceliği olarak kabul edilmektedir.³⁵

Avrupa ülkelerinde 1970’li yıllarda gerçekleşen engelli hareketleri, devlet organları ve WHO tarafından kabul edilen engellilik tanımını amaç edinerek; engellilik sorununun bireysel değil, toplumsal sorun olarak tanımlanmasını ve buna bağlı olarak bu çerçevede tanımlanmış olan sosyal modelin, engelliliğin vücutta yer bulan varlık tanımını, toplumsal yapıların baskıcı kalıplarında çalışan politik bir tanımla değiştirilmesini önermişlerdir. Bunun neticesinde Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’da oldukça önemli kazanımlar elde edilmiştir.³⁶ 1970’li yıllarda ki engelli hareketlerin etkisi ile Birleşik Krallık’ta 1972 yılında kurulan, Ayrışmaya Karşı Fiziksel Engelliler Birliği (UPIAS) oluşturulmuştur. Bu birlik; sosyal modelin dayandığı ilkeleri belirleyen etkin bir engellilik hakları örgütüdür. UPIAS’ın 1976 yılında yayınladığı ilk UPIAS Bildirgesi’nde engellilik tartışmalarının temel ilkeleri, reformcu engellilik ittifakı ile olan anlaşmazlıklarını kaydetmiştir. Sosyal sorunları, engelli kişilerin karşılaştığı ek bir yük olarak belirtmiş ve daha da ileri giderek; fiziksel olarak engelli insanları devre dışı bırakan asıl kaynağın toplum olduğu görüşünü savunmuştur. Toplumun engellileri hesaba katmayarak örgütlendiğini, binaların ve iş rutinlerinin sağlam bireylerin bedenleri çerçevesinde tasarlanarak, engellilerin topluma tam katılımın dışına itildiklerini, bu yaklaşımın da engellilerin toplumda ezilen gurup olarak görülmesine neden olduğunu belirtmektedir.³⁷

Amerika’da 1990 yılında kongre tarafından kabul edilen Engelli Amerikalılar Yasası (Americans With Disabilities Act: ADA) engelli insanların ihtiyaçlarını ele alan, istihdam, kamu hizmetleri, kamu düzeni ve telekomünikasyon alanında ayrımcılığı yasaklayan, ülkenin ilk kapsamlı medeni haklar yasasıdır. Eşit İstihdam Fırsatı (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) tarafından yasanın 1.maddesi olan istihdamda pozitif ayrımcılık için uygulama yetkisi verilmiştir. Bu

³⁵ WHO (2015), p.2.

³⁶ Can Evren, **ICF Nedir? Özürlülük Nasıl Ölçülür?**, <https://www.engelliler.biz/forum/ayrimcilikla-mucadele-insan-toplum-siyaset-bugun-yarin/66462-saglik-raporlari-alimina-dair-icf-nedir-ozurluluk-nasil-olculur-tartisma.html>, (15.02.2019).

³⁷ National Disability Arts Collection and Archive (NDACA), **Fundamental Principles of Disability**, <https://the-ndaca.org/resources/audio-described-gallery/fundamental-principles-of-disability/>, (14.12.2018)

yetkiyle engellilerin haklarını korumak amacı doğrultusunda engelliler için istihdam imkânı sağlanması karara bağlanmıştır.³⁸

Engelli Hakları Sözleşmesi ve Seçmeli Protokolü; 2002-2006 yılları arasında Genel Meclis Yüksek Kurulu'nun sekiz oturumunda en hızlı şekilde değerlendirilerek, en hızlı değerlendirilen insan hakları sözleşmesi olarak 13.12.2006'da New York'taki BM Genel Merkezi'nde kabul edilerek 30 Mart 2007 tarihinde imzalanmıştır.

Sözleşme, BM tarafından engelli kişilere yönelik tutum ve yaklaşımları değiştirmek için uzun yıllar süren çalışmaları takip etmektedir. Söz konusu sözleşme engelli bireylerin hak sahipleri olmaktan ziyade, sosyal yardım veya tıbbi tedavi nesneleri olarak görülmelerinden ve her ne kadar tüm insan haklarına sahip gibi görünseler de, pratikte diğer bireyler için verildiği kabul sayılan temel hak ve özgürlüklerden yoksun bırakılmaları gerçeği temel alınarak ortaya çıkmıştır. Bu sözleşme, sosyal gelişim boyutuna sahip açık bir insan hakları aracı olarak tasarlanmış ve var olan bütün uluslararası insan hakları sözleşmelerini tamamlayıcı nitelikte sayılmaktadır. Engelli bireylerin geniş bir kategorizasyonunu benimser ve hangi engele sahip olursa olsun bütün engelli bireylerin insan hak ve temel özgürlüklerinden faydalanması gerektiğini onaylamaktadır.³⁹

Gelişmiş ülkelerde, toplum içerisindeki diğer bireylerin engellilik konusunda duyarlı olmaları için bir takım yasal düzenlemelerle birlikte, ilköğretimden başlayarak tüm eğitim süresi boyunca engellilik konusunun araştırılması ve öğrenilmesi sağlanmaktadır.⁴⁰

Bu kapsamda Avrupa Birliği de insan hakları bağlamında, engelli bireylerin temel haklar, ekonomik ve sosyal açıdan topluma aktif olarak dâhil edilmesi ve tam katılımın sağlanmasını teşvik etmektedir.⁴¹ 1970'li yıllardan itibaren engellilik konusunda hak temelli ve sosyal yurttaşlığa dayalı önemli yasal düzenlemeler yaparak sosyal devlet olmanın gereğini yerine getirmişlerdir. Bu yaklaşım ile birlikte

³⁸ The Americans With Disabilities Act of 1990(ADA), https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/1990_s/ada.html, (16.12.2018).

³⁹ United Nations Disability, **Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)**, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>, 16.12.2018.

⁴⁰ Hatice Şahin, Engellilik; Sağlık Çalışanlarının ve Tıp Eğitiminin Bakış Açısı Nedir?, **Toplum ve Hekim**, Cilt:20, Sayı:3, 2005, s.220.

⁴¹ Sühal Şemşit, Ahmet Uçar ve Mehmet Ali Yüksel, Avrupa Birliği Politikaları Perspektifinden Türkiye'de Belediyelerin Sunduğu Engelli Hizmetleri, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2016, s.211.

engelliler yardıma muhtaç ve pasif durumdan kurtarılarak, toplumdaki diğer tüm bireyler ile eşit haklara sahip birey konumuna gelmişlerdir. Bu gelişmelerle birlikte, 1975 yılında “Engelli Hakları Bildirgesi” imzalanmış, 1981 yılı “Uluslararası Engelliler Yılı” olarak kabul edilmiş ve 1982 yılında “Engelliler için Dünya Eylem Planı” kabul edilmiştir. 1996 yılında “Engelliler İçin Fırsat Eşitliği” ile ilgili karar alınmıştır. 2000’li yıllarda ise, Avrupa Konseyi ayrımcılıkla mücadele konusunda 2001-2006 yıllarını kapsayan topluluk eylem programı oluşturulması kararı alınmıştır. 2000 yılında AB “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”nı kabul etmiştir. 03/12/2001 yılında ise 2003 yılının Avrupa Engelliler Yılı olması için karar alınmıştır.⁴²

Özetlenirse, 1948 yılında BM İnsan Hakları Bildirgesi ve 1955 yılında alınan, Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında 99 Sayılı ILO Tavsiye Kararları ile başlayan süreç, 1975 BM Engelli Hakları Bildirgesi ve 2008 yılında yürürlüğe giren BM “Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi” ile devam etmektedir.⁴³

Avrupa Birliği engellilerle ilgili 2010-2020 Avrupa Engellilik Stratejisinin uygulanmasına ilişkin İlerleme Raporu’nda, birliğin ekonomik güçlenmesinin sağlanması için insanların yaşamlarını iyileştirmek için el ele yürümeye kararlı olduğunu, Avrupa Birliğinde kimsenin geride bırakılmaması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, engelli bireylerin topluma tam olarak katılmalarını ve haklarından yararlanmalarını engelleyen faktörlerin kaldırılması, Avrupa Komisyonu için bir öncelik haline gelmiştir.⁴⁴

Bu komisyon tarafından yapılan görüşmeler ve araştırmalar soncunda, farklı alanlarda çözüm yöntemleri ve stratejileri belirlenmiştir. Bu alanlar, erişilebilirlik, eğitim, istihdam, sağlık, serbest dolaşım, bağımsız yaşam, dinlenme, eğlence, politik yaşama katılım ve hayat standartlarını kapsamaktadır.⁴⁵

Türkiye’de Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte, Dünya’da ki engellilik hareketlerinin etkisi ile engelli bireylere yönelik çalışmalara başlanılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında engelli çocuk haklarına ilişkin ilk belge niteliği taşıyan, 1924

⁴² <http://eyh.gov.tr/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/14-avrupa-birliğı-ve-engellilik>, aktaran: Tınar, s.69

⁴³ Adnan Küçükali, Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Sayı:35, 2015, s.103.

⁴⁴ European Commission, “**Commission Staff Working Document Progress Report On The Implementation Of The European Disability Strategy -2010 - 2020**, 2017, pp.2-3.

⁴⁵ Tınar, s.76.

“Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi” imzalanmıştır. Bu sözleşme ile engellilik alanında Cumhuriyet Döneminin ilk adımı atılmıştır.⁴⁶

Anayasamızda geçen sosyal devlet ilkesi gereği, engellilerin sosyal hayata dâhil edilmesini sağlamak için gerekli olan eğitim, sağlık, ekonomik ve istihdam alanlarında politikalar belirlemek ve bu politikaların uygulanması önemlidir. Ülkemizde; 1967’de hükümet programında engellilerle ilgili doğrudan “engellileri parasız tedavi imkânlarına kavuşturmak” hedeflenmiştir. Genel sağlık, Sosyal Güvenlik ve ücretsiz tedaviden sonra 43.Hükümette 1979 yılında engelli yurttaşların korunmasını sağlayacak “Sosyal Hizmetler Kanunu”nun çıkarılmasına karar vermiştir. Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak ise ilk kez 47. Hükümet programında “toplumsal olarak korunması gereken engellilere yönelik hizmetlerin koordinasyonu ve istihdamı hususlarına ayrı bir önem verilecektir” öngörüsüne yer verilmiş ve engellilerin istihdam sorunu gündeme alınmıştır.⁴⁷

İş Kanunu’nda istihdamda engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulaması başlatılarak, 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran tüm işyerlerinin çalışanlarının %3’ü oranında engelliye istihdam etmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.⁴⁸

Türkiye’de, 1997 yılında, Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) kurulmuş ve ardından 572 sayılı kararname ile bazı yasalarda engelliler ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler içerisinde; kamu ortak alanlarına ve meskenlere yapı kullanım izin belgesinin verilmesi, engellilerin kamusal alanları kullanmalarını sağlamak için engellilerin erişimine uyarlanması koşuluna bağlanması kararı yer almaktadır. Daha sonra 3194 sayılı İmar Kanunu ile engellilere yönelik erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik konusunda ilk kez yasal düzenlemeler yapılmıştır.⁴⁹

1999 yılında ÖZİDA tarafından 1.Özürlüler Şurası gerçekleştirilmiştir. Bu şura raporlarında Türkiye’de nüfusun %10’nun engellilerden oluştuğu ve engellilere yönelik; Anayasa’da Beş Yıllık Kalkınma Planları ve yıllık programlarda, hükümet

⁴⁶ T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA), 2007, s.29’dan aktaran: Mustafa Şen, **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Çalışma Yaşamında Engelliler, (Ed. Salih Dursun ve Serpil Aytaç), Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2017, s.233.

⁴⁷ ÖZİDA, **1.Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler**, Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, 29 Kasım-02 Aralık 1999, ss.79-83.

⁴⁸ Betül Altuntaş (Der.), **Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika**, 2.Basım, Nobel Yayınları, Mart 2016, s.63.

⁴⁹ T.C. AOSB, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Yerel Yönetimler için Ulaşılabilirlik Temel Bilgileri Teknik El Kitabı**, Ed. Hülagü Kaplan ve diğerleri, Ankara 2011, s.3.

programlarında, siyasi parti programlarında ve sosyal güvenlik kapsamında politikalara yer verilmiş olmasına rağmen özel koruma önlemlerinin yetersiz kaldığı belirtilmiştir.⁵⁰

2005 yılında engellilerle ilgili uygulamaya konulan 5378 sayılı Engelliler kanunda engelliler politikasına ilişkin bakış açısı şekillenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre 2005 yılından itibaren 7 yıl içerisinde tüm kamu alanlarında engellilerin erişilebilirlik ve ulaşılabilirliklerinin sağlanması zorunluluğu getirilmiştir. 2012 yılında sürenin dolmasına rağmen tüm kamu kurumlarında bu şartın sağlanmadığı tespit edildiğinden, öncelikle 3 yıl sonrasında 2 şer yıl olmak üzere toplamda 7 yıl daha ek süre verilmiştir. 07.07.2018 yılında verilen son ek sürenin de dolmasına rağmen gerekli düzenlemelerin yapılmaması nedeniyle 3 yıl daha süre uzatımı verilerek, engellilerin 2021 yılına kadar sosyal hayata, çalışma yaşamına dahil olmaları kısıtlanmaya devam edilmiştir.⁵¹

Engellilerin sosyal yaşama katılmaları önündeki en büyük sorunlardan biri olan dış çevreye ait fiziki engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik getirilen yasanın kamusal alanı kapsamaması ve özel sektörden önce kamusal alanlarda bu düzenlemelerin tam anlamı ile yapılmaması, 7 yıl süre uzatımına gidilmesi ülkemizde engellilere yönelik uygulamaların hak ettiği öneme ulaşamadığı söylenebilmektedir.

Engelli bireylere bağımsız bir yaşam kazandırmanın en önemli yapı taşlarından biri de rehabilitasyon desteğinin sağlanmasıdır. Engelli bireylerin rehabilitasyonunda uygun yaklaşım ve organizasyonların nasıl oluşturulabileceğini anlayabilmek için, öncelikle ülkemizde engellilikle ilgili terimler arasındaki anlam kargaşasının kaldırılması gerekmektedir. Rehabilitasyon uygulamalarında, WHO'nun tanımları dikkate alınmaktadır. Engelli rehabilitasyonunda tüm engelli bireylerin aynı tanım altında değerlendirilmesi doğru olmayan sonuçlara neden olmaktadır. Bu sorunun nedeni, organizasyon ve hizmet boşluğu olduğu kadar, toplam engelli sayısı içinde yetersizlerin, özürlülerin ve engellilerin aynı kategoride ele alınıyor olması ve bunun da yanlış uygulamalara yol açmasıdır.⁵²

⁵⁰ 1.Özürlüler Şurası, s.85.

⁵¹ <https://bianet.org/bianet/siyaset/139384-uc-yil-daha-zorunlu-mahpusluk>, (21.06.2019).

⁵² 1.Özürlüler Şurası, s.86

Engelli bireylere yönelik eşitliği savunan, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme 30 Mart 2007’de hükümetimiz tarafından imzalanarak, ülkemizde bu zamana kadar yapılan birçok yasal düzenlemeyle birlikte insan hakları temelli, ayrımcılıkla mücadele çerçevesinde sosyal bir politika izlenmeye başlanmıştır.⁵³

Engelli bireyler bedensel veya zihinsel yetersizlikler nedeniyle başta istihdam olmak üzere fırsatlara erişmede diğer bireylere nazaran yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve engeli bireylerin fırsatlara erişebilmesinin sağlanması açısından engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları yasalar ile düzenlenmektedir. Pozitif ayrımcılık, bir ayrımcılık türü olmamakla birlikte, eşitsizliğe uğrayan gruba yönelik politika geliştirerek koruyucu önlemler alınmasını ifade etmektedir.⁵⁴

Ülkelerin kalkınma göstergelerinde, engelli nüfusun yaşam seviyesi ile engelli nüfusa verilen hizmet kalitesi büyük öneme sahiptir. Son yıllarda, engellilerle ilgili politikalar uluslararası düzeyde gelişmeler göstermiştir. Bu politikaların izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla engelli istatistiklerinin toplanmasına ve raporlanmasına önem verilmiştir.⁵⁵

Ülkemizde güncel engelli verilerine ulaşmak hala mümkün değildir. 1985 ve 2000 yıllarında ki nüfus sayım sonuçlarından yola çıkılarak, engelli nüfus oranları alınmaya çalışılmış olsa da yeterli olmadığı görülmüştür. Bu nedenle 2002 yılında ÖZİDA ve TUİK tarafından müşterek olarak “Türkiye Özürlüler Araştırması” yapılmıştır.⁵⁶

Araştırma, engellilerin sorunlarının ülke gündemine taşınmasını sağlayan ve engelliler konusunda kapsamlı bir bilgi üretilmesi açısından büyük önem taşıyan bir adım olmuştur.⁵⁷

Bu araştırma sonuçlarına göre engellilik çeşitleri (ortopedik, işitme, konuşma, görme, zihinsel, süregen hastalık) ve engellilik nedenleri (doğum öncesi, doğum sonrası ve sonrası) sınıflandırılarak sunulmuştur.⁵⁸

⁵³ İsmail DEMİR, **Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Kapsamında İşkur’un Rolü ve Etkinliği**, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016, ss.19-20

⁵⁴ Irmak, 2007, s.39’dan aktaran: Erkan T. Demirel, **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Ayrımcılık Kavramı**, Nobel 2011, Ankara, 2011, s.18.

⁵⁵ ÖZİDA, 2002, s.3.

⁵⁶ ÖZİDA, 2010, ss.8-9.

⁵⁷ Altuntaş, ss.67-68.

Türkiye’de 2002 yılında yaklaşık 8,5 milyon engelli olduğu ve toplam nüfus içindeki engelli oranının %12,29’a denk geldiği tespit edilmiştir.⁵⁹ Bu oran 2002 yılında 74 milyon olan Türkiye’de yaklaşık 9 milyon kadar engelli birey bulunduğunu göstermektedir.⁶⁰

Araştırmada belirlenen engelli oranına göre engelli nüfusa yönelik yapılan analizler aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1: 2002 Yılında Türkiye’de Medyan Yaşına Göre Engelli Nüfusu

Engelli Nüfusun Ortanca (Medyan) Yaşı	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus	Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus
Türkiye	33,86	48,87
Kent	32,60	47,19
Kır	35,37	52,30
Erkek	32,95	47,60
Kadın	35,50	49,71

Kaynak: Türkiye Özürlüler Araştırması 2002, TUİK, s.8, <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>, (28.08.2019)

Tablo1’de bulunan verilere göre ortalama yaşın, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerde yaklaşık 34, süreğen hastalığı olan engellilerde %49 olduğu belirtilmektedir. Toplam nüfus içerisindeki ortalama yaşı ise %26’dır. Toplam nüfusun medyan yaşı ile ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli nüfus karşılaştırıldığında toplam nüfustan daha yaşlı bir nüfus yapısına sahip olduğu ve süreğen hastalığı olanların ise en yaşlı nüfus olduğu görülmektedir.

Araştırma verilerine göre engelli oranları Tablo2’de verilmektedir;

⁵⁸ Serhat Özgökçeler, Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalar, **Sosyal Politika**, 2015, Dora Yayınevi, Bursa, 6.Baskı, s.348, Erişim: <https://www.academia.edu>, (27.08.2019).

⁵⁹ Altuntaş, ss.67-68.

⁶⁰ Özgökçeler, s.348.

Tablo 2: 2002 Yılında Engelli Oranları

Toplam Engelli Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
12.29	11.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.05	11.33

Kaynak: TÜİK, 2002, s.6.

Tablo2’de Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli nüfusun oranı %2,58 iken (yaklaşık 1,8 milyon), süreğen hastalığı olanların oranı ise %9,70 (yaklaşık 6.6 milyon) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: 2002 Yılında Engelin Ortaya Çıkış Yaşı

	Toplam Engelli Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus %		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K
Türkiye	12,29	11,10	13,45	2,58	3,05	2,12	9,70	8,05	11,33
0-9 Yaş	4,15	4,69	3,56	1,54	1,7	1,37	2,6	2,98	2,2
10-19 Yaş	4,63	4,98	4,28	1,96	2,26	1,65	2,67	2,72	2,63
20-29 Yaş	7,3	7,59	7,04	2,5	3,34	1,74	4,8	4,24	5,3
30-39 Yaş	11,44	10,43	12,42	2,56	3,18	1,95	8,89	7,26	10,46
40-49 Yaş	18,07	15,5	21,08	2,65	3,29	1,99	15,43	11,86	19,09
50-59 Yaş	27,67	22,56	32,67	3,23	3,73	2,74	24,44	18,83	29,94
60-69 Yaş	36,96	31,6	42,02	5,14	5,65	4,65	31,82	25,95	37,37
70+ Yaş	43,99	39,77	47,77	7,89	8,45	7,38	36,1	31,32	40,39
Bilinmeyen	11,68	6,3	14,17	0,34	0,53	0,25	11,33	5,77	14,09

Kaynak: TÜİK, 2002, s.6.

Tablo 3’de engelli nüfusun yaş karşılaştırmalarına bakıldığında, toplam nüfusa oranla daha yaşlı oldukları görülmektedir. 40-49 ve 70+ yaş aralığında süreğen hastalıklarda engelli oranlarında artış görülmektedir. Yaşlanma ile birlikte ortaya çıkan engellilik veya engelli olarak yaşlanma birçok yeni sorunu da birlikte getirmektedir. En önemlileri, sürekli bakım isteyen engellilerin evde bakım hizmetleri kapsamında ki ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların sosyal devlet ilkesi

kapsamında öncelikli olarak ele alınması gerekmektedir. Evde bakım hizmeti, bakıma muhtaç yaşlılar, ağır ve zihinsel engelliler için önemli ve acil ihtiyaçlardandır.⁶¹

Aşağıda bulunan Tablo4 ve Tablo5'te; Ülkemizdeki tamamlanmış eğitim durumu, 25 ve daha yukarı yaştaki engelli kişiler için değerlendirilmektedir. Tamamlanmış eğitim düzeyine göre ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %36,37 ile süregen hastalığı olanlardan (%26,64) ve toplam nüfustan (%15,51) daha yüksektir.⁶²

Tablo 4: Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı

Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus (%)	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul Veya Dengi Meslek Okulları	Lise Veya Dengi Meslek Okulları	Yüksek Öğretim
Türkiye	36.37	63.62	7.69	40.97	5.64	6.90	2.42
Kent	27.40	72.58	6.85	42.75	8.00	10.62	4.36
Kır	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: TÜİK, 2002,s.10.

⁶¹ TÜİK, 2002, s.9.

⁶²TÜİK, 2002, s.10.

Tablo 5: Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı (Süreğen Hastalık)

Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus (%)	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul Veya Dengi Meslek Okulları	Lise Veya Dengi Meslek Okulları	Yüksek Öğretim
Türkiye	26,64	73,36	8,10	47,10	6,31	7,61	4,23
Kent	22,00	78,00	7,02	46,96	7,92	10,14	5,95
Kır	35,07	64,93	10,07	47,34	3,39	3,01	1,11
Erkek	10,16	89,84	7,42	54,41	9,50	11,43	7,07
Kadın	37,33	62,67	8,54	42,35	4,25	5,14	2,39

Kaynak: TÜİK,2002, s.11.

Tablo4 ve Tablo5’deki tamamlanmış eğitim durumuna göre engellilerin eğitim seviyelerinin de genel eğitim seviyesinin çok altında olduğu görülmektedir. Engellilerde %40,97, süreğen hastalığı olanlarda ise %47,10’luk kesim ilkökul mezunudur. İlkokuldan sonra eğitim düzeyi düşmektedir. Yüksekokula devam eden engelli oranı %2,24, süreğen hastalığı olanlarda ise %4,23 olarak tespit edilmiştir. Eğitim hakkının tam ve eşit kullanılmaması engellilerin sosyal yaşama dâhil olmalarını zorlaştırmaktadır. Eğitim düzeyi, çalışma yaşamı, sağlık, ekonomik özgürlük ve sosyal hayata dâhil olmaları ile doğrudan ilişkilidir. Engellilerin ihtiyacı olan özel eğitim hizmetlerinin daha etkin ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Normal eğitime devam edebilir durumdaki engelliler için devletin fırsat eşitliği sağlaması önemlidir. Bunların sağlanması için toplumsal bilincin artırılması yönünde daha etkin politika ve yasal düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır. Ayrıca fırsat eşitliğinin devlet garantisi altına alınması gerekmektedir.⁶³

Araştırmada Türkiye’deki engellilerin istihdam, eğitim düzeyi ve sosyal güvenlik durumlarının toplumun diğer kesiminden oldukça geride olduğunu göstermiş ve engellilerin bu konularda dezavantajlı oldukları görülmüştür.⁶⁴

⁶³ TÜİK,2002, <http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>, (28.08.2019)

⁶⁴ Altuntaş, s.68.

Tablo 6: İşgücüne Katılım Oranları (Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus %)

Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı
Türkiye	21,71	15,45	78,29
Kent	25,61	17,43	74,39
Kır	17,76	12,58	82,24
Erkek	32,22	14,57	67,78
Kadın	6,71	21,54	93,29

Kaynak: TÜİK,2002, s.15.

Tablo 7: İşgücüne Katılım Oranları (Süreğen hastalığa sahip olan nüfus %)

Süreğen Hastalıklara Sahip Olan Nüfus (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı
Türkiye	22.87	10.77	77.13
Kent	23.08	12.72	76.92
Kır	22.4	8 7.08	77.52
Erkek	46.58	10.28	53.42
Kadın	7.21	12.84	92.79

Kaynak: TÜİK, 2002, s.15.

Tablo 6 ve Tablo 7’de 2002 yılı araştırma verilerine göre; nüfus içerisindeki tüm engel gruplarının işgücüne katılımı % 21.71 oranında iken, engelli nüfusun işgücüne dahil olmayan oranı ise %78,29 olarak verilmiştir. Bu oranlar süreğen hastalığı olan bireylerde %22.87 iken, işgücüne dahil olmayanlarda % 77.13’tür. Sonuç olarak, engelli bireylerin her beş kişisinden biri işgücüne katılmaktadır. Engelli nüfusu içerisinde erkeklerin işgücüne katılma oranı %32,22 iken kadınların oranı %6,71’dir. Bu oranlar süreğen hastalıklarda erkeklerde %46,58 kadınlarda ise %7,21’e yükselmektedir. Ortopedik, görme ve diğer engelli nüfus içerisinde erkeklerin %67,78’i işgücüne dahil olmazken bu oran kadınlarda %93,29’a çıkmaktadır. İşgücüne katılabilir durumda olup ta işsiz olan engellilerin oranı ise %15,46 olarak tespit edilmiştir. Süreğen hastalıklarda ise; erkeklerde %53,42

iken kadınlarda %92,79'dur. İşgücüne katılabilir durumda olup ta işsiz olan engellilerin oranı ise %10,77 olarak belirtilmiştir.⁶⁵

Araştırma sonuçlarında, engellilerin iş gücüne sınırlı bir katkı sağladığı ve işgücü piyasasına katılmakta ciddi zorluklar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu dışlanma, eğitime erişimin sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır. Erişimdeki bu sınırlılık ulusal üniversite lisans seviyesiyle karşılaştırıldığında aradaki farkın açık olduğu tespit edilmiştir. Türkiye Demokratik toplumu, bireylerin eşitliği ilkesini savunmakta ve mevcut eşitsizlikleri gidermeye çalışmaktadır. Engellilik, yeni çözümlere ihtiyaç duyan başlıca sosyal problemler arasında yer almaktadır. Engellilere eşitlikçi haklar verilmesi yeterli değildir; bu hakları kullanma özgürlüğü de gereklidir. Mevcut devam eden reformlar bu konuyu ele almak için bir fırsat olarak görülmelidir.⁶⁶

Türkiye'de engellilerle ilgili sosyal politika alanında ki en önemli gelişme ise 2005 yılında onaylanan 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'dur. Tek bir yasal düzenlemede farklı politika alanlarını aynı yaklaşımla dönüştürmeyi hedefleyen Engelliler Hakkındaki Kanun ile engellilere evde bakım aylığı ve engelli çocukların özel eğitim merkezlerinden ücretsiz yararlanmalarını sağladığı görülmüştür. Engelli istihdamı alanında ise 50 ve üzeri çalışanı olan iş yerlerinde işverenlerin engelli işçi çalıştırma sorumluluğu olmasına rağmen, istihdam etmediği her bir engelli çalışan için ve engelliye çalıştırmadığı her ay için ödeyecekleri ceza oranını 1.900,00TL'ye⁶⁷ çıkarmış olmasıdır. 2013 yılında yapılan düzenleme ile engelli çalıştırma yükümlülüğü olmadan engelli istihdamı sağlayan veya %3 üzerinde engelli çalıştıran iş yerlerine engelli personelin sosyal güvenlik primlerini ödemek kaydıyla teşvik sağlamaya başlanmıştır.⁶⁸

Söz konusu kanun, ülkede engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik etmesi, doğuştan sahip oldukları onur ve saygıyı güçlendirerek, toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması yönünden önemlidir. Ayrıca engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için

⁶⁵ TÜİK, 2002, ss.14-15

⁶⁶ İsmail Tufan ve diğerleri, Disability In Turkey, Suggestions For Overcoming Current Problems, **International Social Work**, Vol.:50, No.:6, pp.839-840.

⁶⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu İdari Para Cezalarında yer alan ceza tutarı 2019'da 3.251,00TL olmuştur.

⁶⁸ Altuntaş, ss.68-71.

gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamak amacı ile kaleme alınmış olması nedeniyle de modern ve kapsamlı bir yasa olarak değerlendirilmektedir.⁶⁹

2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14. maddesinde hizmetin sunumunda engellilerin durumuna uygun yöntemlerin uygulanması gerekliliği, 38. Maddesinde belediye başkanının görevleri arasında engellilere yönelik hizmetler yürütmek ve engellilere yönelik engelli merkezleri oluşturulması, 60. maddede engellilere yönelik sosyal hizmetler ve yardımlar belediye giderlerine dâhil edilmiştir. Yine aynı kanunda 75. madde ile engelli dernek ve vakıfları işbirliği yapılabilecek kuruluşlara eklenmiş ve son olarak 77. maddede engellilere yönelik hizmetlerde gönüllü kişilerin katılımına sağlayacak çabaların yürütülebileceği hükümlerine yer verilerek, engellilerin hamiliği ve destek mekanizmaları yerel yönetimlere devredilmiştir.⁷⁰

Türkiye'de engelliler açısından önemli bir çalışma ise "Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme"nin 2009 yılında Türkiye tarafından da onaylanmasıdır. Sözleşmenin 1. maddesinde, sözleşmenin amacı, "*engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onurlarına saygıyı güçlendirmektir.*" şeklinde belirtilmiştir.⁷¹

Engellilerin ekonomik özgürlüklerini elde etmelerinin ve bağımsız yaşamlarının önündeki en büyük engel istihdam sorunudur. Başkalarına bağımlı olarak yaşamak engellilerin sosyal yaşama katılmalarını önlemektedir. Bu sorunun giderilmesi için engellilerin becerilerini geliştirecek eğitim hizmetlerinden yararlanmaları, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden etkin şekilde faydalanmaları gerekmektedir. Küreselleşmenin etkisi ile gelişen ve değişen sosyo-ekonomik duruma göre engellilerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi, etkin ve uygulanabilir politikaların geliştirilmesi için engellilerle ilgili güncel verilere ihtiyaç duyulduğundan, engellilerle ilgili bilgi kaynaklarını zenginleştirmek zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda engelli bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarından beklentilerinin tespit edilmesi ihtiyacı doğrultusunda TUIK ile Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında; Ulusal

⁶⁹ Küçükali, s.106.

⁷⁰ Cenay Babaoğlu, Türkiye'de Anakentlerde Engellilere Yönelik Hizmetler ve Sorun Alanları, **TESAM Akademi**, 2018, ss.90-91.

⁷¹ Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 2008, Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm>, (28.08.2018).

Engelliler Veri Tabanında kayıtlı engelli bireylere yönelik "Özürülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010" yapılmıştır. Araştırmada, veri tabanında kayıtlı olan engelli bireylere ait demografik özelliklerini sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, çevre ve ulaşım alanlarında karşılaştıkları sorunlarını, kamu kurum ve kuruluşlarından beklentilerini yansıtan istatistikî bilgiler şeklinde derlenmiştir. Araştırmanın sonuçları Tablo8’de sunulmuştur.⁷²

Tablo 8: Engel Türüne Göre Engelli Oranları

Engel Türü	Zihinsel	Ortopedik	Görme	Dil ve Konuşma	İşitme	Ruhsal ve Duygusal	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Engel Oranı (%)	29,2	8,8	8,4	0,2	5,9	3,9	25,6	18,0

Kaynak: TÜİK, Özürülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010, s.1

Tablo8’de; veri tabanında kayıtlı olan engellilerin %29,2’sinin zihinsel engelli, %8,8’inin Ortopedik, %8,4’ünün Görme, %0,2’sinin Dil ve Konuşma, %5,9’un işitme, %3,9’unun Ruhsal ve duygusal, %25,6’sının süreğen hastalık olduğu, %18’inin çoklu engelliliğe sahip oldukları görülmüştür.⁷³

Tablo 9: Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Eğitim Durumu, 2010

Eğitim Durumu	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Okur –yazar olmayan	41,6	32,1	31,6	33,6	26,4	57,5	24,0	32,2	48,5
Okur-Yazar olup bir okul bitirmeyen	18,2	11,8	23,0	38,6	10,9	28,9	12,7	12,8	15,3
İlkokul	22,3	29,0	17,9	10,7	32,9	4,6	33,0	34,9	22,9
İlköğretim/ ortaokul ve dengi	10,3	12,5	16,4	11,0	13,4	8,2	15,2	10,2	8,0
Lise ve daha üstü	7,7	14,6	11,1	6,1	16,4	0,7	15,1	9,9	5,3

Kaynak: TÜİK, 2010, s.3.

⁷² Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2010) ve Türkiye İstatistik Kurumu 2010, **Özürülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010**, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2011, ss. 38-45.

⁷³ TÜİK, 2010,s.3.

Tablo9'daki verilere göre; zihinsel engelli bireylerin %57,5'i okuma-yazma bilmemekte, Dil ve konuşma engellilerin %38,6'sı okur-yazar olup hiçbir okul bitirmemiştir. Eğitim seviyesi arttıkça eğitim oranlarının düştüğü görülmektedir. Örneğin ilköğretim/ortaokul ve dengi okul mezununda en yüksek oran %16,4 ile işitme engellilerdir. Ortopedik engellilikle %13,4 iken, çoklu engeli olan bireylerde bu oran %8,0 olarak tespit edilmiştir. Lise ve daha üstü okul mezunu olanlarda en yüksek %14,6 ile görme engelli bireylerde olmuştur, süregen hastalığı olanlar %9,9, çoklu engeli olanlarda %5,3 olarak verilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; veri tabanında kayıtlı bulunan engellilerin %85,7'sinin sosyal yardım ve desteklerin artırılmasını istedikleri, %77'sinin verilen sağlık hizmetlerinin, %40,4'ü bakım hizmetlerinin iyileştirilmesini ve daha geniş alanlara yayılmasını istedikleri görülmüştür. Yine aynı araştırma sonucuna bakıldığında, engelli bireylerin %28,7'sinin iş bulma olanaklarının %25,6'sı eğitim olanaklarının arttırılmasını talep ettikleri görülmektedir. Engellilerin %17,7'sinin fiziksel çevre ve ulaşım imkânları ile ilgili düzenlemelerin yapılmasını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bakıldığında sosyal yardımların ve devlet desteğinin, sağlık ve bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu, iş isteyen engelli bireylerin oranının eğitim imkânlarının arttırılmasını isteyen engelli birey oranı ile yakın olduğu, eğitim ve istihdam konusunda da engellilerin çözüm beklediği görülmektedir.⁷⁴

Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında engelliliğin her geçen gün daha fazla artmasının önemli sebeplerinden birinin de yoksulluk olduğu görülmektedir. Engellilik ve yoksulluk ilişkisine yönelik yapılan araştırmalar yoksulluğun engelliliğin neden ve sonucundaki etken olduğunu göstermiştir.⁷⁵

Sosyal boyutuyla yoksulluk “insan haysiyetine ve şahsiyetine yaraşır bir hayat düzeyinin altında, maddî yönden tam anlamıyla veya nispi olarak yetersiz olma durumudur.”⁷⁶

⁷⁴ TÜİK, 2010, www.tuik.gov.tr, (11.02.2019).

⁷⁵ T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi, Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Projeler, **Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri**, 2006.

⁷⁶ Ali Seyyar, Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük), Beta Yayın, İstanbul, 2002, s.131'den aktaran: Ali Seyyar, Türkiye'de Yoksullukla Mücadelede STK'lerin Roller ve Önemleri, (Deniz Feneri Örneği), **Sosyal Siyaset Kürsüsü**, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yoksullukla_mucadele.htm, (28.08.2019).

Yoksulluğun meydana getirdiği zorluklar engeli insanların ayrımcılığa uğramalarına, olumsuz davranış ve uygulamaların daha fazla güçlenmesine yol açmaktadır. Engelliler çalışma yaşamında ayrımcılığa daha fazla maruz kalan dezavantajlı gruptur.⁷⁷

“Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010”a bakıldığında eğitimde okuryazar olmayanların sayısının 2002 yılından 2010 yılına artış gösterdiği ve 2010 verilerine göre; engelli nüfusun %41,6’sının okuryazar olmadığı bu oranın süregelen hastalıklarda %32,2’ye çıktığı görülmüştür.⁷⁸ Yapılan araştırma sonuçlarına göre, genel nüfus içerisinde ki okur-yazar olmayan bireylerin oranı %12,9’dur. Engelli nüfus içerisindeki bu oran %36,3’e çıkmaktadır.⁷⁹

Eğitim oranlarının düşük olmasının farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerden biri, bireylerin yoksulluktan dolayı eğitim hakkını kullanamamış olmaları, diğeri ise iyi bir eğitim sisteminden faydalanamamış olmalarıdır.⁸⁰ Engelli bireylerin gelişmelerinin sağlanması ve gelişimlerinin devam etmesi için iyi bir eğitim ile becerilerinin geliştirilmesi, imkân ve uygun ortamlar yaratılarak, çalışma hayatına katılmaları gerekmektedir. Engellilere çalışma yaşamında diğer çalışanlarla eşit hak ve olanakların kullandırılması, engellilerin içinde bulunduğu yoksulluğu azaltabilmektedir.⁸¹

Engellilerin Kent ve Kır’a göre engelli nüfusun çalışma durumu Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Kent ve Kır’a Göre Engelli Nüfusun Çalışma Durumu

	Toplam	Kent	Kır
Çalışanlar Toplamı	14,3	16,3	11,2
Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	77,4	87,1	55,3
İşveren, Kendi Hesabına	15,6	10,5	25,2
Ücretsiz Aile İşçisi	7,6	2,5	19,4

Kaynak: TÜİK,2010, s.11.

⁷⁷ T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi, Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, 2006,s.1, <http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>, (28.08.2019).

⁷⁸ TÜİK, 2010,s.3.

⁷⁹ Bartın Engellilerin Tespiti ve Analizi, s.40.

⁸⁰ TÜİK,2002, ss.8-10.

⁸¹ ÖZİDA, 2006, s.1.

Tablo 10’da verilen oranlara göre; veri tabanında kayıtlı olan engellilerin referans döneminde %14,3’ü çalışmaktadır. Yerleşim yerine göre ise, kentte yaşayanların oranı kırdaki yaşayanlardan daha yüksektir. Kentte ikamet edenlerin %16,3’ü, kırdaki ise %11,2’si çalışmaktadır. Çalışanların toplamının %77,4’ü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, %15’i işveren veya kendi hesabına, %7,6’sı ücretsiz aile işçisi olarak tespit edilmiştir.⁸²

Çalışma durumunun engel türüne göre dağılımı Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Çalışma Durumunun Engel Türlerine Göre Dağılımı

	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreç Hastalıkları	Çoklu Engellilik
Çalışanlar Toplamı	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6

Kaynak: TÜİK, 2010, s.8.

Tablo 11’de, engelli nüfusun %14,3’ü çalışmakta iken geriye kalan %85,7’sinin çalışmadığı görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırma sonuçlarında engelli nüfusun %51,4’ü çalışamayacak kadar ağır engelle sahip olduğu ve çalışmayan engelli nüfusun %38,4’ünün düzenli olarak sosyal yardım aldığı belirtilmiştir.⁸³

Engellilerin eğitim alanındaki yetersizlikleri, eğitim hakkından tam ve eşit olarak faydalanamamaları doğrudan istihdam sorununu da birlikte getirmektedir. Engellilik olgusu toplumun büyük bir kesimini etkileyen bir olgudur. Engellilerle ilgili sorunlar sadece engelli bireyleri değil aile ve yakın çevrelerini de etkilemektedir. Bu durum genişletildiğinde engelli nüfusunun sorunlarının etkisi

⁸² TÜİK,2010, s.11.

⁸³ TÜİK 2010,s.8.

daha yukarılara çıkmaktadır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında dünyada yoksulluğun arttığı toplumlarda engelli birey sayısının da arttığı görülmüştür. Yoksulluğun ortadan kaldırılabilmesi, maddi imkânların iyileştirilebilmesi için engelli bireylerin eğitim ve istihdamının sağlanması gerekmektedir.⁸⁴

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nce 2019 yılı Mayıs ayında yayınlanan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Bülten'nde yer alan İŞKUR verilerine engelli çalıştırma zorunluluğu olan işyeri sayısını ile kamu ve özelde engelli kotasında işçi olarak istihdam edilen engellilerle ilgili 2010-2019 yılları arasındaki veriler Tablo 12'de verilmiştir.⁸⁵



⁸⁴ Fatma Erbil Erduga, **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi**, Ankara-Keçiören Örneği, 2010, s.70, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/26-36/fatma_erbil.pdf, (01.03.2019).

⁸⁵ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASPB), **Engelli ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü, Engeli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, 2009, s.1, <https://www.ailevecalisma.gov.tr>, (30.06.2019).

Tablo 12: Yıllara Göre Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri Sayıları

Yıllar	Kamu	Özel
2019 (Mart)	1.316	17.139
2018	1.352	17.826
2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.779
2013	890	17.596
2012	979	16.980
2011	1.004	15.118
2010	1.084	14.511
2009	1.096	12.847
2008	1.126	13.268”
2007	1.613	17.864
2006	1.507	13.593
2005	1.567	11.517
2004	1.674	10.145
2003	1.593	8.427
2002	1.609	8.121

Kaynak: İŞKUR’dan aktaran: EYHGM, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Mayıs 2019, s.1.

Tablo 12’de, engelli bireyleri çalıştırma zorunluluğu olan işyeri sayısının 2002-2019 yılları arasında; kamuda 1.609’dan 1.316’ya gerilediği, özel sektörde ise 8.121’den 17.139’a yükseldiği görülmektedir.

Aşağıda bulunan Tablo13’de, engelli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinde kota açığı 2005-2019 yıllar arasında, kamuda 2.990’dan 4.557’ye, özel sektörde ise 21.824’ten 19.013’e yükseldiği, kota fazlası çalışan memur sayısının 2002-2019 yılları arasında 2.351’den 2.844’e, işçi sayısının ise; Özel sektörde 964’ten 7.523’e yükseldiği görülmektedir.⁸⁶

⁸⁶ASPB, s.2.

Tablo 13: Engelli Birey Çalıştırma Zorunluluğu Olan İşyerlerinde Kota Durumu

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019 (Mart)	4.557	19.013	2.844	7.523
2018	4.775	17.871	3.071	8.391
2017	466	23.232	2.988	8.296
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868
2007	3.417	22.175	2.208	4.032
2006	2.331	19.427	1.442	3.276
2005	2.990	21.824	1.211	1.680
2004	-	-	1.104	1.164
2003	-	-	2.033	990
2002	-	-	2.351	964

Kaynak: İŞKUR'dan aktaran: AÇSB, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, 2019-Mayıs,2

Bakanlık tarafından Tablo13'deki bilgilerin değerlendirilmesi soruncunda; kamu kurum ve kuruluşlarındaki sürekli işçi kadrolarında çalışan kamu işçisi sayılarının artmasından dolayı, kamu kurumlarının istihdam etmekle yükümlü olduğu engelli işçi sayılarında da artış olduğu ve buna bağlı olarak kota açığının da arttığı yönünde değerlendirilmiştir.⁸⁷

Engellilik, birçok insanın hayatındaki engelleri aşan bir sorun olmaya devam etmektedir, ancak engelleri kaldırmak ve insanların ufkunu genişletmek Türk toplumunun görevidir. Bu amaca ulaşmak için toplumumuzun engelli sorununun üstesinden gelmenin etkili yollarını tanıması, araştırması ve teşvik etmesi gerekmektedir.⁸⁸

Türkiye'de engellilerin sorunlarının çözümüne yardımcı olabilecek proje örnekleri şu şekildedir;

- Yapısal sorunlara çözümler (politikalar ve prosedürler)
- Sosyal hükümet bağlamında yardım ve bakım tesislerinin (ve bunların etkin kullanımının) teşvik edilmesi,

⁸⁷ ASPB, ss.1-2.

⁸⁸ Tufan ve diğerleri, ss.843-844.

- Engelliler için yardım ve bakım tesisleri hakkında tavsiyeler (danışmanlık dahil),
- Yardım ve bakıma ve diğer olanaklara erişimin önündeki engelleri ortadan kaldırmak: onlara kolay erişimi sağlamak,
- Bilimsel araştırma ve çalışma yaparak engellilik konusundaki teorik boşluğu doldurma,
- Güçlü bir bilimsel temele sahip uygulamaları desteklemek ve engellilerin beklentilerini karşılamak,
- Engellilerin nesnel koşullarında iyileştirmelere yol açacak etkili sosyal politikaların teşvik edilmesi,
- Engellilik sorunları hakkında toplumu eğitici kampanyalar, medya ve engelli öğrencilerin okul sistemine yerleştirme vb.⁸⁹ olarak önerilmektedir.

Bu bölümde Dünya’da ve Türkiye’deki engelli sorunu başlığı altında, engellilik ile ilgili yasal düzenlemeleri, nüfus oranlarını ve engelli nüfusunun eğitim ve işgücü oranlarını açıkladık. Engelliliğin yoksulluk ile paralel bir hareketlilik gösterdiğinden yola çıkarsak; yoksulluğun fazla olduğu yerlerde engelli nüfus oranlarının da arttığını söylemek mümkündür. Dolayısı ile engelli bireyleri ekonomik olarak güçlendirmek ve engelli işgücünün arttırılması için engelli bireylerin istihdam edilebilirliğin arttırılması gerekmektedir.

1.1.4. Engellilik Türleri

Engellilik deneyimi, kişisel ve çevresel faktörlerin yanında kişinin sağlık koşullarından büyük ölçüde etkilenmektedir. Engelli bireyler çeşitli ve heterojendir. Engelli dendiğinde genel olarak görme engelli, işitme engelli veya tekerlekli sandalye kullanan birkaç klasik grubu vurgulanmaktadır. Engellilik her bireyde aynı özelliği göstermemektedir. Örneğin; beyin felci geçiren birey de engelli, demanslı bir kadında veya erkekte, doğuştan herhangi bir rahatsızlıkla doğmuş olan bebek te engelli kategorisine girmektedir. Birçok engelli insanın kendilerini sağlıklı olarak görmediği de unutulmamalıdır. Örneğin, 2007–2008 Avustralya Ulusal Sağlık

⁸⁹ Tufan ve diğerleri, ss.843-844.

Araştırmasına yanıt veren ciddi veya derin engelli kişilerin% 40'ı sağlıklarını iyi, çok iyi veya mükemmel olarak değerlendirmişlerdir. Bu nedenle engellilik ve engelliler ile ilgili genellemeler yanıltıcı olabilmektedir. Engelli bireylerin cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, cinsellik, etnik köken veya kültürel miras bakımından farklılıklar gösteren çeşitli kişisel faktörleri bulunmaktadır. Her bir engellinin kendine ait kişisel tercihleri ve engelliliğe verdiği tepkiler vardır. Engellilik dezavantajlı olmak ile ilişkilendirilmiş olmasına rağmen tüm engelliler aynı dezavantaja sahip değildir. Örneğin; zihinsel engelli bireyler, fiziksel ve duyuşsal engeli olan bireylerden daha fazla dezavantajlı görülmektedirler. Kırsal Guatemala'dan Avrupa'daki istihdam verilerine kadar delillerle gösterildiği gibi, daha ciddi bozuklukları olan insanlar daha büyük dezavantajlar yaşamaktadırlar. Buna karşılık servet ve statünün aktivite sınırlamalarının ve katılım kısıtlamalarının üstesinden gelmeye yardımcı olduğu görülmüştür.⁹⁰

Uluslararası literatürde bilinen ve tanımlı yapılan engellilik türleri alt başlıklarda açıklanmıştır.

1.1.4.1. Zihinsel Engelli

Zeka; insanların doğum anından itibaren ve daha sonra ki yaşamları süresince edindikleri tecrübelerle geliştirdikleri problem çözme becerisidir. Bu beceriler, hafıza, öğrenme, mantık ve algıdan oluşmaktadır. Bu becerilerin birbirleri ile ahenk içerisinde çalışması zihinsel fonksiyonların uyumlu hale gelmesini sağlamaktadır. Bu durumda kişinin kendisini ve çevresini tanıması, yanlışı ve doğruyu ayırt etmesi mümkün hale gelir.⁹¹

Dolayısıyla zihinsel engelli; zihinsel işlevleri yönünden normal ortalamanın altında farklılıklar gösteren ve bu farklılıklara ilişkili olarak kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerine ait eksiklikleri veya sınırlılıklara sahip olan ve özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere yönelik yapılan tanımlamadır. Zihinsel engelliliğin bazı belirtileri şu şekildedir; geç ve güç öğrenme, dikkatsizlik, sürekli takip ve teşvik

⁹⁰ WHO, 2011, pp.7-8.

⁹¹ İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı Özürlüler Müdürlüğü, **Özürlüler Yerel Hizmet Rehberi İSOM Modeli**, İBB Basımevi, İstanbul, 2012, ss.505-506, <https://vdocuments.mx/oezuerlueler-yerel-hizmet-rehberi-isoem-modeli.html>, (01.09.2019).

gerektirmeleri, ilgi düşüklüğü, zaman kavramının olmaması veya geç oluşması, zayıf bellek ve unutkanlık, akıcı olmayan konuşma, anlama güçlüğü vb. belirtiler zihinsel engelli bireylerin engel oran ve durumunun tespitinde izlenmektedir.⁹²

Bireyin zihinsel engelli olması o bireyin sağlığını korumasında, toplumsallaşmasında, çalışma yaşamına dâhil olmasında, yeterlilik göstermesinde, evinde ki yaşamında, insan ilişkilerinde, temel yetenek ve becerilerinde her zaman olumsuz etkilenmesi anlamına gelmektedir. Zekâ geriliği literatürde “Mental Retardasyon” olarak ta adlandırılmaktadır. Down Sendromlu bireylerde bu gruba girmektedir. Zihinsel engelliliğin 3 özelliği bulunmaktadır:

- Normal zekâ fonksiyonlarının belirgin derecede ortalamanın altında olması.
- İçinde bulunduğu toplumdaki yaş grubu ile karşılaştırıldığında sosyal beceriler, sorumluluk, iletişim kurma, günlük beceriler ve kendi kendine yeterlilik gibi alanlarda geriliğin olması.
- Hastalığın 16 yaşından önce başlamasıdır.⁹³

1.1.4.2. Ortopedik Engelli

Ortopedik engel; doğum sırasında veya sonradan geçirilen kaza veya hastalık sonucu kas ve iskelet sisteminde oluşan bir fonksiyon kaybı veya bir yetersizliktir. Yetersizlikten kaynaklı eksiklik ya da fonksiyon kaybı nedeniyle uzuvların tamamında veya bir kısmında ve omurgalarında, şekil bozukluklarına maruz kalmaktadırlar.⁹⁴

Ortopedik engel grubunu, tüm uzuvlardaki ve omurgalardaki noksanlık, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi (serebral felç), spastikler ve spina bifida olan bireyler oluşturmaktadır.⁹⁵

⁹² <https://orgm.meb.gov.tr>, (03/07/2019).

⁹³ İBB, (İSOM), s.506.

⁹⁴ TUIK, 2002, s.1.

⁹⁵ İBB, (İSOM) s.504.

1.1.4.3. Dil ve Konuşma Engelli

Konuşma engeli; herhangi bir nedenle konuşamayan bireylerdir. Ayrıca konuşmanın hızında, akıcılığında, netlik olmayan bireylerin sahip olduğu engel türü olarak da tanımlanmaktadır. Konuşma engelinin yüksek oranda olması veya hiç olmaması durumlarında işaret dili ile iletişim kurmaktadır. İşitme yetisine sahip olduğu halde konuşamayan veya gırtlığı alınan bireyler konuşabilmek için alet kullanmaktadır. Kekemeler, konuşma organlarının (dudak, çene ve dil) yapısında bozukluğu olan bireyler de bu engel grubuna girmektedirler.⁹⁶

Dil ve konuşma engeli olan bireyler, dili kullanabilme, konuşabilme ve iletişimde yaşadığı güçlüklerden dolayı özel eğitim ve destek eğitim hizmeti almak zorunluluğunda kalabilmektedirler.⁹⁷

1.1.4.4. İşitme Engelli

İşitme engelli; insanların duyma yetilerini bir veya iki kulakta da tamamen veya belirli oranda duymayacak şekilde işitme kaybı olan kişilerdir. İşitme engelli bireyler işitme yetisini tamamlayabilmek için tıbbi yönden gerek görüldüğünde işitme aleti kullanmaktadır. İşitme engeli genetik veya kalıtsal bozukluklardan kaynaklandığı gibi, yaşam içerisinde, kaza ve hastalık nedeniyle kulak zarının hasar görmesi veya yüksek ses ve basınçla maruz kalmasıyla da meydana gelebilmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarında zeka geriliğinin de işitme kaybına neden olduğu belirtilmiştir.⁹⁸

İşitme engelli bireyler, işitme duyarlılığının bir kısmını yada tamamının kaybı nedeniyle, konuşmayı öğrenmede, dili kullanmada ve iletişimde yaşadığı zorluklardan dolayı özel ve destek eğitim hizmetine ihtiyaç duymaktadırlar.⁹⁹

⁹⁶ TUIK, 2002, s.24.

⁹⁷ MEB, ss.1-2.

⁹⁸ TUIK,2002, s.24

⁹⁹ MEB, s.2.

1.1.4.5. Görme Engelli

Gözlerinin ikisinde veya birinde kısmi veya tam görme kaybı olan yada görme bozukluğuna sahip olan bireylerdir. Yeti kaybının yanında, göz protezi kullanmak zorunda kalanlar, renk körlüğü ve gece körlüğü olanlar bu gruba girmektedirler.¹⁰⁰

Görme yetisinin, kısmen veya tamamen kaybı sebebiyle, özel ve destek eğitim hizmetine ihtiyaç duyan bireylerin sahip olduğu engellilik türüdür. Görme engelli bireyler, eğitimlerine kabartma alfabe veya sesli yönlendirme aletlerinin yardımı ile devam edebilmektedirler.¹⁰¹

1.1.4.6. Süreğen Hastalığı Olanlar

Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardandır. Kan, kalp-damar, solunum sistemi, sindirim sistemi, idrar yolları ve üreme organı, cilt ve deri, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları bu gruba girmektedir.¹⁰²

Tüm engellilik türlerine sahip olan bireylerin sorunlarını ele alan model ve yaklaşımlar ile ilgili bilgiler alt başlıklarda verilmektedir.

1.1.5. Engellilikle İlgili Temel Model ve Yaklaşımlar

Engellilik modelleri temel olarak engelliler için refah koşullarının nasıl sağlanabileceği süreci ile ilgilenmektedir. Tüm modellerin, engellilerin yaşam kalitesini arttırmaya, sosyal içerme sağlamaya ve engellilerin yaşadığı sosyal engelleri kaldırmaya yönelik politik düşüncüyü içerdiği belirtilmektedir.¹⁰³

¹⁰⁰ TUIK, 2002, s.24.

¹⁰¹ <https://orgm.meb.gov.tr/>, (03.07.2019).

¹⁰² TUIK, 2002, s.24.

¹⁰³ Tolga Tezcan, **Discrimination Experienced By Disabled Employees In The Public Sector: Institutional Discrimination Area**, Unpublished, Master's Thesis, Middle East Technical University, 2013, p.9.

Engelliliği açıklamaya çalışan farklı engellilik yaklaşım ve modelleri bulunmaktadır. Bunlar, geleneksel/ahlaki model, medikal (tıbbi) model, sosyal model, insan hakları yaklaşımı ve Biyopsiko-sosyal modeldir.¹⁰⁴

Engelli bireylerin yaşam boyunca karşılaştıkları ve yaşadıkları zorlukların bireylerden mi yoksa sosyal yaşamdan mı kaynaklandığının tespit edilmesi, engelliliğin anlaşılması ve şekillendirilmesi için farklı engellilik modelleri ve yaklaşımları geliştirilmiştir. Bu modeller ile ilgili açıklayıcı bilgiler alt başlıklarda verilmiştir.¹⁰⁵

1.1.5.1. Geleneksel/Ahlaki Model

Model, insanların sahip oldukları engellilikleri ile ilgili ahlaki açıdan olması gereken sorumluluklarından bahsetmektedir.¹⁰⁶ Tarihsel olarak en eski ve bugün daha az yaygın olan yaklaşım modelidir. Bu yaklaşımda; engelliliği günah ve utançla ilişkilendiren birçok kültür vardır ve bu tür duygular açık bir şekilde dini öğretilere dayanmasa bile, engellilik genellikle suçluluk duygularıyla ilişkilendirilmiştir.¹⁰⁷ Model, engelli kişilerin engelli olmalarının sebepleri arasında bir önceki hayatlarında yani reenkarnasyonda işlenen eylemler ve günahlardan kaynaklanabileceğini savunmuştur.¹⁰⁸

Kapitalist döneminden önce tüm toplumlarda, egelilerle karşı geleneksel bir bakış açısının hâkim olduğu söylenebilmektedir. Kapitalist sistemden önce var olan feodal sistemde toprağa bağlı üretim ilişkisi egemendi. Bu üretim ilişkisinde engelliler aileleriyle birlikte yaşamakta ve aile ekonomisine katkıda bulunmaktaydılar. Feodal toplumun kendi kendine yeterli ekonomisi nedeniyle, hane halkının her üyesi kendi ihtiyaçlarını dengelemek için bir çeşit emeğe katkıda bulunmak zorundaydı. Bir evi beslemek ve sıcak tutmak için yapılması gereken işlerin bolluğu nedeniyle, evin engelli bir üyesinin katkı sağlaması neredeyse her

¹⁰⁴ Tınar, s.59.

¹⁰⁵ Esra Burcu, Engellilik Sosyolojisi, 2015'ten aktaran: Turan (Ed.), s. 23.

¹⁰⁶ Definitions of The Models of Disability, <https://www.disabled-world.com/definitions/disability-models.php>, (14.12.2018).

¹⁰⁷ Deborah Kaplan, **The Definition of Disability**, <http://www.accessiblesociety.org/topics-/demographicsidentity/dkaplanpaper.htm>, (14.12.2018).

¹⁰⁸ Sajid, s.6.

zaman mümkün olmaktaydı. Yani engelliler için henüz “çaresizlik” kavramı icat edilememiştir. Feodal üretimin maddi bağlamı, köylü hanelerin, her aile üyesinin maddi kapasitelerine uygun günlük işleri tasarlama konusunda büyük bir özgürlük derecesi sağlamaktaydı. Bu durum, mevcut engellilik anlayışının ve engellilerin konumunun mutlak olmadığını ve değiştirilmesi gerektiğini gösterme çabası olarak değerlendirilmektedir.¹⁰⁹

Dışsal ve nihai bir kaynağa ısrarla işaret eden Tanrı, ahlaki modelin kültürel tutarlılığını desteklemektedir. Model iyilik ile kötülük arasındaki bitmeyen rekabete dayanmakta ve talihsiz olayları kötülüğün çalışması (insanlarda, cadılarda veya kötülüğün, şeytanın yayılışı) olarak tanımlamaktadır. Ahlaki model engelliliği çoğunlukla bir ceza olarak tanımlasa da bu her zaman böyle olmamıştır. Bazı durumlarda, bir problem olarak görülen engellilik, özel insanlara verilen bir zorluk veya olumlu bir hediye olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁰

Ortaçağ Avrupası’nda yaygın şekilde var olan geleneksel/ahlaki model genellikle kader ile ilişkilendirilen bir model olduğundan günümüzde bilimsel alanın konusu olarak görülmemektedir.¹¹¹

Engelliler ve istihdam arasındaki teorik ve pratik gerilimi analiz etmek için, engellilik konularının tıbbi ve sosyal modelde engellilik ve bozulmanın modellerle nasıl kavramsallaştırıldığını açıklamak çok önemlidir. İstihdam koşulları, kurumlar tarafından benimsenen sakatlık modellerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu modeller engelli bireyler için sosyal politika oluşturan hükümetlerin stratejilerini belirleme aracıdır.¹¹²

Günümüzde temel alınan ve bilimsel olarak geçerliliği bulunan modeller Medikal, Sosyal ve Biyopsikososyal modeldir. Bu modellerler ilgili bilgiler alt başlıkta verilmektedir.

¹⁰⁹ Sunny Taylor, **The Right Not To Work: Power And Disability**, March 2004, Erişim: <https://monthlyreview.org/2004/03/01/the-right-not-to-work-power-and-disability/>, (15.09.2019).

¹¹⁰ Tezcan, p.8.

¹¹¹ Serkan Kolat, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Ve Türkiye’deki Yansımaları**, Uzmanlık Tezi, 2009, s.8

¹¹² Tolga, s.8.

1.1.5.2. Medikal (Tıbbi) Model

Batı ulusları feodalizmden kapitalizme doğru kaydıkça ahlaki model yerine medikal (tıbbi) engellilik modeli egemen olmaya başlamıştır. Kapitalizm ile birlikte ev ve iş dünyası birbirinden ayrılmış, engelli bireylerin daha önce aile çiftliği veya ticaretine yaptıkları katkıları da zorlaşmaya başlamıştır. Medikal model ile birlikte endüstrileşmenin alaycı disiplini, üretim talebini, algılanan iş değeri ve karlılıkla artan bir değeri olan insanı karşılayamayan engelli insanları verimsiz, yetersiz ve kaynaklar üzerinde potansiyel bir tahliye olarak tanımlamıştır. Barnes, engellilik anlayışının ücretli çalışmalarla ve en azından endüstriyel devrimden bu yana “engelliler” olarak tanımlanmasının genellikle işsiz veya az istihdam edilmek anlamına geldiğini belirtmektedir.¹¹³

Tıbbi modelde, engellilik durumu bir hastalık ya da normal olanın ötesinde patolojik bir durum olarak ele alınmakta ve engelli birey mutlaka tedavi edilmesi gereken bir hasta olarak değerlendirilmektedir.¹¹⁴

WHO tarafından 2001 yılında yayınlanan ICF’in raporunda yer alan medikal model, engelliliği bireyin sorununu 'düzeltmek' için tıbbi tedavi ya da başka bir müdahale gerektiren durum olarak tanımlamaktadır.¹¹⁵

Bu model engelliliği, direkt olarak hastalık, travma yada başka sağlık sorunlarından kaynaklanan, kişinin sorunu olarak görmektedir. Bu sorun, uzmanlarca bireysel tedavi şeklinde uygulanan tıbbi bakım gerektirmektedir. Bu nedenle medikal modelde tıbbi bakım birincil sorun olarak görülmektedir. Bu durumun politik düzeyde temel cevabı ise, sağlık yöntemlerinin değiştirilmesi veya yenilikler yapılmasıdır.¹¹⁶

Engelli bir birey, medikal modelin altında daima hasta rolündedir. İnsanlar hasta olduklarında, toplumun normal yükümlülüklerinden olan okula gitmek, işe girmek, aile sorumluluklarını üstlenmek, vb. sosyal aktivitelerden mahrum

¹¹³ Colin Barnes, George Mercer, **Tom Shakespeare, Exploring Disability: A Sociological Introduction**, 1999’den aktaran: Louise Humpage, **Models of Disability, Work and Welfare in Australia, Social Policy and Administration**, Vol.41, No.3, 2007, pp.215-231 .

¹¹⁴ Beatrice Ann Wright, **"Physical Disability--A Psychological Approach."** Harber and Row, New York, 1960, http://www.archive.org/stream/physicaldisabili00beat/physicaldisabili00beat_djvu.txt, (16.09.2019)

¹¹⁵WHO, 2002, s.9.

¹¹⁶WHO, 2001, s.20.

kalmaktadırlar. Dolayısıyla, kısa bir süreye kadar, çoğu engellilik politikalarının konusu sağlık sorunları şeklinde kabul edililerek, bu sağlık sorunlarını iyileştirecek veya ortadan kaldıracak olanların da doktorlar olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle doktorlar bu politika alanında birincil otoriteler olarak kabul edilmişlerdir.¹¹⁷

Günümüzde, engellilik durumunun çalışmanın yetersizliği olarak tanımlandığı tıbbi modelin etkileri, sosyal güvenlik sistemindeki engellilik politikasında (rehabilitasyon, yardım, evde bakım vb) görülebilmektedir. Bu durum ise engeli olan kişinin hasta rolü ile tutarlılık göstermektedir.¹¹⁸

Yapılan araştırmalarda, engelli bireylerin yaşadıkları sorunların zaman içerisinde yüksek oranda artış gösterdiği ve toplumun olumsuz tutumlarının engellilerin dışlanmalarına ve toplumsallaşma sürecine etkin şekilde katılmalarını engellediğini ortaya koymaktadır. Bu olumsuz tutumlar engellilerin kendilerini damgalanmış, toplumdan soyutlanmış olarak hissetmelerine, sahip oldukları potansiyellerini ortaya koymalarını sağlayacak fiziksel, sosyal ve ekonomik imkânlardan mahrum kalmalarına yol açmaktadır.¹¹⁹

Tıbbi modelin engellileri sadece tedavi görülmesi gereken bireyler olarak tanımlamasından kaynaklı olarak engellilerin sosyal hayata katılmaları, ekonomik özgürlük, bağımsız yaşam ve istihdam konusunda yaşadıkları sorunlar ile birlikte tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalar sivil toplum kuruluşlarının engelliliğin toplum tarafından yaratıldığını savunarak, engellilik olgusunun sosyal bilimler perspektifinden ele alınmasını öncülük etmesine ve sosyal modelin ortaya çıkmasına zemin hazırlamalarına neden olmuştur.¹²⁰

1.1.5.3. Sosyal Model

Günümüzde etkisini kısmen yitirmiş olan medikal model anlayışına karşı 1960'lı yıllarda engelli aktivistler meydan okuyarak, engelli bireylerin yaşamlarını belirleyen ve engellileri başka bireye bağımlı hale getiren yoksulluk, barınma

¹¹⁷ <http://www.accessiblesociety.org/topics/demographics-identity/dkaplanpaper.htm>, (12.12.2018).

¹¹⁸ <http://www.accessiblesociety.org>, (12.12.2018).

¹¹⁹ Çiğdem Arıkan, Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım, **Ufuk Ötesi Bilim Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2002, ss.11-25.

¹²⁰ Dimitris Anastasiou and James M. Kauffman, **The Social Model of Disability: Dichotomy between Impairment and Disability**, *Journal of Medicine and Philosophy*, (38), 2013, pp.441-459.

yetersizliği, düşük istihdam oranları ve eğitim eksikliği gibi etkenlerin biyolojik olmadığını aksine, engelli kişileri tam bir sosyal katılımdan sistematik bir biçimde dışlayan ve toplumsal olarak inşa edilmiş olan bariyerlerden kaynaklandığını dile getirmişlerdir.¹²¹

1970’li yıllarda meydana gelen engelli hareketleri sonucunda; dünya da engelliliği tedavi edilmesi gereken hastalık olarak gören medikal modelden, engellilikte ki asıl engelin çevre ve diğer insanlar olduğunu savunan ve eksiklikler üzerinde duran sosyal model yönünde değişim gözlenmiştir.¹²²

Bu gelişmeler ışığında medikal modele karşı gelişen engellilik çalışmaları alternatif modellerin oluşmasına katkı koymuştur. Bu alternatif modellerden biri de, engellinin fonksiyonel vaziyeti ile fiziksel, kültürel ve toplumsal çevresinin ilişkisini kapsayan sosyal modeldir.¹²³

Sosyal model, tıbbi engellilik modelinin eleştirisine yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Ağırlıklı olarak akademisyenler ve kendileri engelli olan aktivistler tarafından yazılan ve tıbbi modelin toplam antitezi olan bir akademik yazı topluluğundan oluşturulmuştur.¹²⁴

Sosyal model, fonksiyon ve yapı bozuklukları olan kişi ile toplumun arasında engel meydana getiren bir bağ olduğunu kabul etmektedir. Engelliliği bireylerin sahip olduğu fiziksel ve zihinsel farklılıkların algılanması ve inşası olarak kabul etmektedir. Örneğin yapısal bozukluklar fiziksel gerçeklik, engellilik ise toplumsal inşa anlamına gelmektedir.¹²⁵

Sosyal model engelliliği bireyin öz niteliği olarak değil, toplumsal olarak yaratılan bir sorun olarak görmektedir. Bu model engelliliğin, sosyal çevrenin

¹²¹ Prilleltensky, O. (2012). Eleştirel psikoloji ve engelli çalışmaları: Anaakımı eleştirmek, eleştiriyi eleştirmek. (Fox, Prilleltensky ve Austin, Ed.). Eleştirel psikoloji (ss. 329-349). (E. Erdener vd., Cev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları’ndan aktaran; İlknur Meşe, **Engelliliği Açıklayan Sosyal Model Nedir? Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Yıl:14, Sayı:33, 2014, s.83.

¹²² Güngör ve Güneş, s.25.

¹²³ Hughes and Paterson, 1997,pp.325-340; Shakespeare and Watson, 1997 pp. 294-296’dan aktaran, Mert Tunga EKENCİ, “Türkiye Sağlık Araştırması’nın Engelliliğe İlişkin Yaygınlık Ölçümü Açısından İncelenmesi”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı: 35/2, 2015, s.98.

¹²⁴ Raymond Lang, The Development And Critique Of The Social Model Of Disability, London:Leonard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre, 2007, p.2.

¹²⁵ Ekenci, s.98.

tutumları ve diğer özelliklerinin getirdiği uyumsuz fiziksel ortam tarafından yaratıldığını kabul etmektedir.¹²⁶

Sosyal model temel iddia olarak; engelliliğin kişiler arasındaki fiziksel, zihinsel, duyuşal farklılıkların bir yansıması değil, toplumdaki ayrımcılık, önyargı ve dışlanma faktörlerinin bir ürünü olduğunu savunmaktadır. Model engelliliğin türü ve oranı fark etmeksizin tüm bireylerin özgürlüğüne saygı gösterilmesi gerektiğini kabul eder. Bu savunmanın nedeni ise engelliliğin uzun süreli veya ömür boyu tedavi gerektirebilecek olmasıdır. Medikal modelde birey engelliliği ile ilgili tedavi sürecinde doktorun dediğini koşulsuz kabul edip kısa veya uzun vadede özgürlüğünü askıya almayı kabul ederken, sosyal modelde engelliliğin tedaviden ilgiye geçmesini ve tedavinin sadece doktor tarafından talep edilen ve uygulanan bir süreç olmadığının kabul edilmesi istenmektedir.¹²⁷

Tablo 14: Medikal ve Sosyal Model Arasındaki Farklılıklar

Medikal (Tıbbi) Model	Sosyal Model
Sorun Odaklıdır.	Çözüm odaklıdır.
Kavanoz kapaklarını, kapıları açmakta zorlanan veya açamayan eller.	İyi düşünerek dizayn edilmiş kavanoz kapakları, otomatik kapılar.
Uzun süre ayakta kalmakta zorluk çekme.	Kamuya ait yerlerde oturabilecek daha fazla sayıda koltuk.
Binalardaki merdivenleri çıkmakta başarısız olma.	Tüm binalarda rampa ve asansörler.
Yapamayacağını düşündükleri için insanların engelli bireye iş vermemeleri.	İnsanları 'sorun aramak' yerine engellilerin yeteneklerini görmek' yönünde eğitmek.

Kaynak: Çiğdem Arıkan, Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım, 2002.

Sosyal model, sorunu bireyden topluma taşıyarak farklı bir yaklaşım benimsemektedir. Bu açıdan bakıldığında, engelli kişilerin yaşadığı sosyal dışlanmanın, bireyden ziyade toplumdan kaynaklandığını ve engeli, sosyal süreçlerin neden olduğu bir sosyal problem olarak kabul etmektedir. Engellilik, bu anlamda, toplumun normal yaşamında fiziksel ve sosyal engeller nedeniyle diğerleriyle eşit

¹²⁶ WHO,2001, s.10.

¹²⁷ Kolat, s.10.

düzeyde yer alma fırsatlarının kaybı veya sınırlandırılması olarak tanımlanmaktadır.¹²⁸

Sosyal modele göre engellilik, engellilere kısıtlama getiren her şeydir. Bunlar; bireysel önyargılardan kurumsal ayrımcılığa, erişilemeyen binalardan, kullanılamaz ulaşım sistemlerine, ayrılmış eğitimden, çalışma düzenlemelerini hariç tutmak vb. olarak sayılmaktadır. Ayrıca sosyal modelin tanımını UPIAS içerisinde de görmek mümkündür. UPIAS'a göre; bedensel engelli insanları engelleyen toplumdur. Engelliliğin, bireylerin gereksiz yere izole edilip topluma tam katılımın dışında tutulmasına bağlı olarak, değer kaybı üzerine uygulanan önemli bir şey olduğunu ve engellilerin bu nedenle ezilen bir grup olduğunu savunmaktadır.¹²⁹

Engellilik ile ilgili araştırmalarının ciddi gelişimi, “bireysel modeller” ve “engellilik sosyal modelleri” arasındaki en çok alıntı yapılan farka dayanmaktadır. Bireysel model yaklaşımlar, fiziksel, duyuşsal veya bilişsel bozulmaların neden olduğu engelliliği bireysel problemler açısından karakterize etmek olarak düşünülebilmektedir. Bu politikaların bireylerin eksikliklerini ele alması gerektiği ve refah devletlerinin toplumdaki kaçınılmaz bağımlılıklarını sağlamaları gerektiğini belirtmektedir. Politika yapıcılarının engellilikle ilgili ya kişilerin bozulmalarını tıp ve rehabilitasyon yoluyla tedavi etmek ya da “kısıtlamalar” için korumalı istihdam, evde bakım, sosyal yardım vb. uygulamaları aktif hale getirmek yönünde çözümler üretmesi ve uygulanabilir hale getirmeleri gerekmektedir.¹³⁰

Sosyal engellilik modeli sorunu bireyden topluma taşıyarak farklı bir yaklaşım benimsemektedir.¹³¹ Sosyal engellilik modeli toplumda engelliler için gerekli olan değişikliklere odaklanmaktadır. Bu değişiklikler; örneğin belirli zihinsel özelliklere veya davranışlara karşı daha olumlu bir tutum ya da engelli bireylerin

¹²⁸ Mark Priestley, In Search Of European Disability Policy: Between National And Global, **ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap**, 2007, pp. 61-74.

¹²⁹ Michael Oliver, **Understanding Disability: From Theory To Practice**, Macmillan International Higher Education, 1995, p.33, (17.09.2019), https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=dEt-dDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Understanding+Disability:+from+theory+to+practice&ots=fx_GroPMGL&sig=11Ff3SFxp924IJYS7YiYgvqQNYU&redir_esc=y#v=onepage&q=disability%2C%20according%20to%20the%20social%20model%2C%20is%20all%20the%20things%20that%20impose%20restrictions%20on%20disabled%20people%3B%20ranging%20from%20individual%20prejudice%20to%20institutional%20discrimination%2C%20from%20inaccessible%20buildings%20to%20unsustainable%20transport%20systems%2C%20from%20segregated%20education%20to%20excluding%20work%20arrangements%20and%20so%20on&f=false, (17.09.2019)

¹³⁰ Mark Priestley, pp. 63-64.

¹³¹ Mark Priestley, p.63.

potansiyel yaşam kalitesini hafife almamak yönünde bir tutum değişikliği. sosyal destek uygulamalarında meydana gelen değişimlerdir. Örneğin; engellerle başa çıkmada ve bunların üstesinden gelmek için kaynaklar sağlamak veya pozitif ayrımcılık yapmak ve otizmlili bir çalışan için iş kültürünü açıklayacak bir arkadaşın sağlanması. Bilginin uygun formatlarda sunulması (örneğin Braille alfabesi gibi) veya seviyeler (örn. dil basitliği) ve kapsam (örn. sorunları açıklamak) uygunluğu olarak sayılabilir. Fiziksel yapılarda yapılan değişimler, örneğin eğimli erişimli ve asansörlü binalar veya sirkadiyen ritim¹³² uyku olan kişiler için esnek çalışma saatleri veya örneğin yoğun trafik saatlerinde anksiyete / panik atak geçiren kişiler için esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesi olarak açıklanmaktadır.¹³³

Sosyal model hayati olanı tanıır ve hali hazırda engelli kişileri dışlayan engellerin yalnızca bariz fiziksel engeller (tekerlekli sandalye kullananlar için adımlar veya işitme bozukluğu olan bir kişi için bir indüksiyon döngüsü olmaması gibi) değil, aynı zamanda tıbbi modele eşlik eden tutum olduğunu göstermektedir. Katılımın önündeki engelleri kaldırmak için neler yapılabileceğini sorar: işi işçiye uydurmaktan ziyade işçiye işe yerleştirmekle ilgilenir. İşyerinde değişiklik yapma ve işyerinde engelli insanlara ulaşmalarını sağlamak yerine işçinin erişemeyeceğini göstermek için işyerinde politikalar, uygulamalar ve prosedürler üzerinde çalışma izni verir. Bu yaklaşımı benimsemek aynı zamanda işveren ve servis sağlayıcı için bir kazanç ve yarar sağlamaktadır. Çünkü ayarlama gerektiren her bir çalışana erişim sağlamak ve bir sorunu çözmek için acele etmek yerine, daha geniş bir potansiyel işçi ve potansiyel müşteri grubuna erişebilmektedirler.¹³⁴

Sosyal ve tıbbi modelde iki farklı yaklaşım örneği şu şekildedir;

Tekerlekli sandalye kullanan engelli bir kişi, kapıdaki bir adım nedeniyle işyerine giremez. Tıbbi modelde, her seferinde engelli kişiyi adım adım yukarı kaldırmaya çalışan bir kişi görevlendirilecektir. Sosyal modelde ise işveren, engelli

¹³² Sirkadiyen ritim; dünyanın kendi eksenini etrafında yaklaşık 24 saat süren dönüşünün canlılar üzerinde oluşturduğu biyokimyasal, fizyolojik ve davranışsal ritimlerin tekrar edilmesi olarak tanımlanmaktadır.

¹³³ Social Model of Disability as Youth Work Tool for Inclusion, <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/social-model-of-disability-as-youth-work-tool-for-inclusion.1445/>, (23.09.2019).

¹³⁴ Trades Union Congress (TUC), Trade Unions And Disabled Members: Why The Social Model Matters, **Equality and Employment Rights**, 2015, p.7.

çalışanın işyerine sürekli erişebilmesi için kalıcı bir rampa kurmayı tercih etmektedir.¹³⁵

Sosyal model çevresel ve sosyal yapıya yoğunlaşarak, engellinin, sürekli korunması gereken kimseler olarak değil kendi ayaklarının üzerinde duran, acıma ve yardım yerine istihdamının sağlanmasını, onlara akıl verme yerine eğitim verilmesini öncelik haline getiren, engellileri sosyal hayata dâhil ederek, toplumla bütünleşmelerini hedefleyen bir yaklaşım olduğu söylenebilmektedir.¹³⁶

Sonuç olarak, medikal model engelliliğe ayırım ve farklılık ekseninde bakarken sosyal model bütünleşme ve kaynaşma ekseninde bakmaktadır.¹³⁷

Engellileri sosyal model ile aynı eksende değerlendiren yaklaşım ise insan hakları yaklaşımıdır. İnsan hakları yaklaşımı ile ilgili bilgiler alt başlıkta verilmektedir.

1.1.5.4. İnsan Hakları Yaklaşımı

İnsan hakları yaklaşımına göre, engelliliğe evirilen bakış açısının etkisi ile engelliler, sosyal hayatta ötekileştirilme ve ayrımcılığa maruz kalan azınlık grubu oluşturmaktadırlar. Bu durum engellilerin, engelsiz olan bireylerden farklı dezavantajlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Engellilerin yaşadığı olumsuzlukların, insan hakları ihlaline girmesinin en önemli nedeni, insan haklarının doğuştan sahip olunan haklardan olmasıdır. Bu yaklaşım, tüm bireylerin ekonomik, kültürel ve sosyal haklara sahip olduğunu vurgulamaktadır.¹³⁸

İnsan hakları söylemi, sosyal sorunların değerlendirilmesi yönünden günümüzde hala öne çıkan yaklaşımlarından birisi olarak güncelliğini korumaktadır. Soruna engellik açısından yaklaşıldığında, günümüzde hem ulusal hem de ulus üstü

¹³⁵ TUC, p.8.

¹³⁶ Vehbi Ünal, Toplumsal Değişim Sürecinde Engelliler, Turkish Studies, **Social Sciences**, Vol.:13, No.:18, 2018, p.1328.

¹³⁷ Arıkan, ss.14-15.

¹³⁸ Nejla Okur ve Fatma Erbil Erdugan, **Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme**, II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu 4-5-6 Kasım 2010 Denizli, 2012, s.258.

oluşumlarda, engelliliği “bir insan hakkı sorunu” olarak değerlendirme eğiliminin ön planda olduğu görülmektedir.¹³⁹

Engelliliğe insan hakları açısından yaklaşarak, engelliler bakımından uygulamaya geçmesiyle birlikte, engelliler açısından olumlu görüşler ortaya çıkmaya başlamıştır. Engellilerin yaşanan sosyal ve ekonomik sıkıntıların üstesinden gelebileceği iddiası, evrensel ve mutlak bir özelliğe bürünmüş olarak görülmektedir.¹⁴⁰

Bu yaklaşıma göre, engellilere, topluma tam katılımını kısıtlayan ya da engelleyen fiziksel, finansal, sosyal ya da psikolojik olarak belirlenmiş tüm engellerin ortadan kaldırılması yoluyla eşit fırsat sağlanmalıdır.¹⁴¹

Bu yaklaşım engelli bireyi yasalar önünde hak sahibi olan bir birey olarak kabul etmektedir ve sahip olduğu temel hakları olan, bu hakların korunması ve geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Yaklaşım korunması gerekenin engelli kişi değil, hakları olduğunu da vurgulamaktadır.¹⁴²

Engelli bireylerin, yapamayacağı işleri detaya girmeden tıbbi model çerçevesinde değerlendiren ve bireyin sağlığı gerekçesiyle yüksek derecede korumacı bir zihniyetle hazırlanan sağlık kurulu raporları ayrımcı uygulamalara yol açmaktadır. Engellilerin ekonomik özgürlüklerini elde etmesi ve sosyal hayata katılması sağlık kurulu raporlarının engelli bireylerin yeteneklerini temel alan sosyal ve insan hakları modellerine göre hazırlanması ile mümkün olmaktadır. İnsan hakları yaklaşımı ile sosyal model aynı fikir ve görüşler üzerine şekillenmiştir. Bu nedenle yazında insan hakları yaklaşımı ayrı değerlendirilirken çoğu yazar tarafından da sosyal model ile birlikte ele alındığı görülmektedir.¹⁴³

Sosyal model ve insan haklarının engelli bireylere yönelik yaklaşımlarının benzer olması engelliliğin daha iyi bir modele ihtiyaç duyduğuna yönelik düşünceler oluşturmuştur. Tıbbi ve sosyal modelin birbirinden farklı olması engelliler açısından

¹³⁹ Fatma Erbil Erduga **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği**, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın No:50 Ankara 2010, s.30.

¹⁴⁰ Okur ve Erdugan, s.258.

¹⁴¹ Priestley, p.67.

¹⁴² Çalık, 2008’den aktaran: Kolat, s.13.

¹⁴³ Kolat, p.207.

ayrı ayrı değerlendirilmesi anlamına gelmemektedir. Farklı olsalar da engellilik için her ikisinde de ihtiyaç duyulabilmektedir.¹⁴⁴

İnsan hakları temelli bir yaklaşım birçok engelli tarafından benimsenmiş ve 2000 yılında Birleşmiş Milletler Meclisi, engellilerin hakları konusunda kapsamlı bir sözleşme üzerinde çalışmaya başlamayı kararlaştırmıştır.¹⁴⁵

Bu duruma karşı daha dengeli bir engellilik modeli olarak ICF tarafından medikal ve sosyal modelin entegrasyonuna dayanan ve geliştirilerek önerilen, biyopsikososyal yaklaşım geliştirilmiştir.¹⁴⁶

1.1.5.5. BiyoPsikoSosyal Yaklaşım

Bu yaklaşım, medikal ve sosyal model ile ilgili tartışmalar sonucunda, ICF tarafından geliştirilen bir yaklaşımdır. ICF tıbbi ve sosyal bir bütünleşme olan bu yaklaşıma dayanmaktadır. ICF bu sentezle biyolojik, bireysel ve sosyal olarak farklı sağlık bakış açılarının tutarlı bir görüşünü sunmaktadır.¹⁴⁷

ICF'in sınıflandırmaları bu yaklaşıma göre yapılmıştır. Bu yaklaşım, engellilikle ilgili tıbbi ve sosyal sorunları bir bütün olarak ele almaktadır. Sağlık sorunlarını, etkileyen eğitim, istihdam, sosyal yaşam gibi alanları da içeren tutarlı bir bakış açısını savunmaktadır.¹⁴⁸

ICF sınıflandırma sistemi, engelli bireylerin yaşadıkları toplumsal dezavantajları ortaya çıkardığından, bazı kısıtlılıkların toplumsal etkenlerden kaynaklandığını veya bu etkenlerden etkilendiğini görmemize imkân tanımaktadır.

149

ICF'deki engellilik, vücut yapısı ve işlev kısıtlamaları ile uyumsuz bir ortam arasındaki etkileşimin sonucunda ortaya çıkan katılım üzerine uygulanan faaliyet kısıtlamalarından kaynaklanmaktadır. Bu etkileşimlerin gösterildiği Şekil1 aşağıdadır.

¹⁴⁴ Pelin Deniz, Psikoloji Penceresinden Engel ve Engellilik Kavramlarına Bakış, **PİVOLKA**, Ekim 2018, Cilt: 8, Sayı: 29, ss.7-9.

¹⁴⁵ **Disability, Benefits, Facts and Resources for Persons with Disabilities**, <https://www.disabled-world.com/disability/>, (14.12.2018).

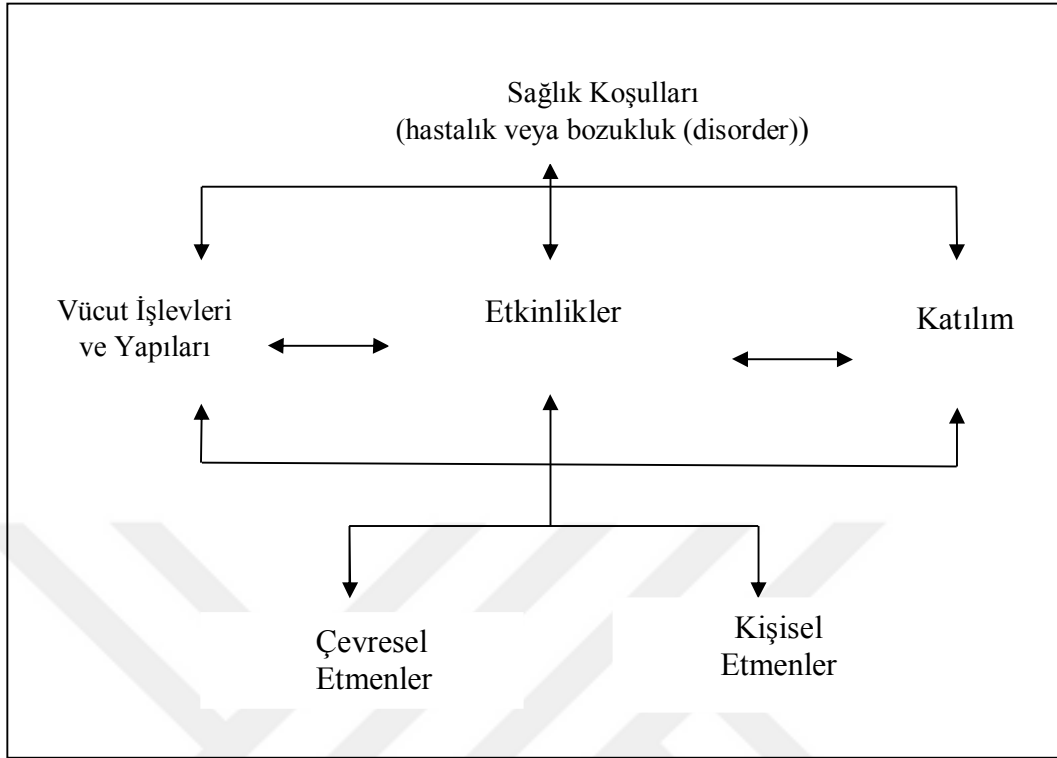
¹⁴⁶ Deniz, ss.7-9.

¹⁴⁷ **WHO**, The International Classification of Functioning, Disability and Health, S.10 <https://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf?ua=1>, (02/02/2019).

¹⁴⁸ Evren, (14.12.2018).

¹⁴⁹ Daniel Mont, Measuring Disability Prevalence, **Social Protection Discussion Paper**, No.0706, Special Protection, The World Bank, p.3.

Şekil 1: ICF Bileşenleri Arasındaki Etkileşim



Kaynak: WHO, Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health ICF World, **World Health Organization Geneva 2002**, <https://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf>, (04.09.2019).

Şekil 1’de verilen ICF bileşenlerinin resmi tanımları şu şekildedir;

Vücut İşlevleri (Body Functions): Vücut mekanizmasının fizyolojik işlevleridir.

Vücut Yapıları (Body Structures): Vücudun organlar, uzuvlar ve bileşenleri gibi anatomik parçalarıdır.

Etkinlikler (Activity): Görevin veya eylemin birey tarafından yürütülmesidir.

Katılım (Participation) : Yaşamın içine dâhil olmaktır.

Çevresel Etmenler (Environmental Factors): İnsanların yaşadığı ve hayatlarını sürdürdüğü fizyolojik ve sosyolojik davranışsal ortamı oluşturmaktadır.¹⁵⁰

Kişisel Etmenler: Kişinin yaşamı ya da yaşam tarzının özel zihinsel olgunluklarıdır ve kişinin sağlık koşulları veya sağlık durumunun parçası olmayan özelliklerden oluşmaktadır. Bu özellikler; cinsiyet, ırk, yaş, diğer sağlık koşulları,

¹⁵⁰ WHO, 2002, p.11 <https://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf?ua=1>, (02/02/2019).

yaşam biçimi, alışkanlıklar, yetiştirilme, üstesinden gelme şekli, sosyal geçmiş, eğitim, meslek, şimdiki ve geçmiş deneyimler (geçmiş yaşam olayları ve mevcut olaylar), tüm davranış biçimleri ve karakter yapısı, psikolojik beceriler ve diğer özelliklerin tümünü veya herhangi bir seviyedeki yetiyitiminde rol oynayan bir tanesini içermektedir.¹⁵¹

ICF, dünyadaki insan işleyişinin ve engelliliğin tüm yönleriyle ilgili verilerin standartlaştırılması için en önemli temeldir. ICF, engelliler ve profesyoneller tarafından, rehabilitasyon merkezleri, bakım evleri, psikiyatri kurumları ve toplum hizmetleri gibi kronik hastalık ve engellilikle ilgilenen sağlık hizmetlerinin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Aynı zamanda tüm engelli bireyler için fiziksel ve sosyal çevrenin, yaşam sürecinde karşılaştıkları dezavantajlar üzerindeki etkilerini belirlemek ve ölçmek için kullanılmaktadır. İşlevselliğin ve engellerin ölçülmesi, verimlilik kaybını ve bunun her toplumdaki insanların yaşamları üzerindeki etkisini ölçmeyi mümkün kılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin bazılarında ICF ve engellilik modeli sektörler arasında mevzuat ve sosyal politikaya girmiştir. ICF'in engellilik verileri ve sosyal politika modellemesi için dünya standardı haline gelmesi ve dünyadaki daha birçok ülkenin mevzuatında tanıtılması beklenmektedir. Özetle ICF, WHO'nun sağlık ve engellilik çerçevesini oluşturmaktadır.¹⁵²

Model ve yaklaşımlar ile ilgili bilgiler verildikten sonra alt başlıkta engellilerin istihdam ile ilişkisi yönünden bilgiler verilecektir.

1.2. İSTİHDAM BOYUTUYLA ENGELLİLİK

1.2.1. Engellilerin İstihdamını Etkiyen Faktörler

Çalışmak, ekonomik özgürlük elde etmekten öte özgüven ve üretime katılmak açısından oldukça önemlidir. Engelli bireyler istihdam imkanı bulabilmek ve

¹⁵¹ Şeniz Karademir, **Özürlülük Sınıflaması İçin Bir Model Oluşturma**, Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, 2008, s.43.

¹⁵² WHO, 2002, p.11.

istihdamın devamını sağlayabilmek için engelli olmayan bireylerden daha fazla emek harcamakta ve çaba sarf etmektedirler.¹⁵³

Çağdaş toplumlarda engellilerin sosyal yaşama katılmalarının sağlanmasının ne kadar önemli olduğunun bilincine varılması gerekmektedir. Engellilerin çalışma yaşamına katılmalarını sağlamak için istihdam haklarının verilmesi en önemli hususlardandır. Engellilerin istihdamının düşük olmasının sebeplerinin başında ekonomik ve sosyal sebepler yatmaktadır. Oysaki küreselleşmenin etkisi ile gittikçe artan rekabet koşullarıyla baş etmek engellilerinde aralarında bulunduğu dezavantajlı grupların istihdama dâhil edilmesi ile mümkün olmaktadır.¹⁵⁴

Engellilerin toplum tarafından çoğunlukla yardıma muhtaç, aciz olarak algılanmaları, engellilere yönelik sosyal politikaların yardım ve bakım hizmeti çerçevesinin dışına çıkmasını engellemektedir. Bu durum engellilerin kendilerini toplumdan dışlanmış olarak hissetmelerine yol açmaktadır.¹⁵⁵

21. yüzyılın başında, Avrupa nüfusunun yaklaşık% 18'i olan 65 milyondan fazla insan hala yoksulluk sınırında yaşamakta ve ulusal medyan gelirinin sadece% 60'ını kazanmaktadır. Yoksulluk riski altındaki en savunmasız gruplar işsiz, yaşlı ve engelli insanlardır. Politika yapıcılar bu nedenle Avrupa Birliği ve Ulusal düzeyde bu yeni zorluklara cevap verme ihtiyacını fark ederek; Avrupa Sosyal İçerme Politikalarının temellerini belirleyen 1997'deki Amsterdam Antlaşması'nın sosyal dışlanmaya karşı mücadeleyle ilgili özel bir makalesini kabul etmiştir.¹⁵⁶

Sosyal dışlanma, bireyin toplum ile bütünleşmesini sağlayan ekonomik, sosyal politik ve kültürel hakların tamamından, kısmen veya tamamen yoksun kalmasını ifade etmektedir.¹⁵⁷

Engelliler, sosyal dışlanma riski altındaki en savunmasız kişiler arasındadır. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlıdır ve yoksulluğun en büyük nedeni istihdam eksikliğidir. Engelli insanların, istihdama ilişkin durumları

¹⁵³ Arzu Şenyurt Akdağ ve diğerleri, **Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu**, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2010, s.23.

¹⁵⁴ H. Filiz Alkan Meşhur, **Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi Ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006, s.60.

¹⁵⁵ 1.Özürlüler Şurası, 113.

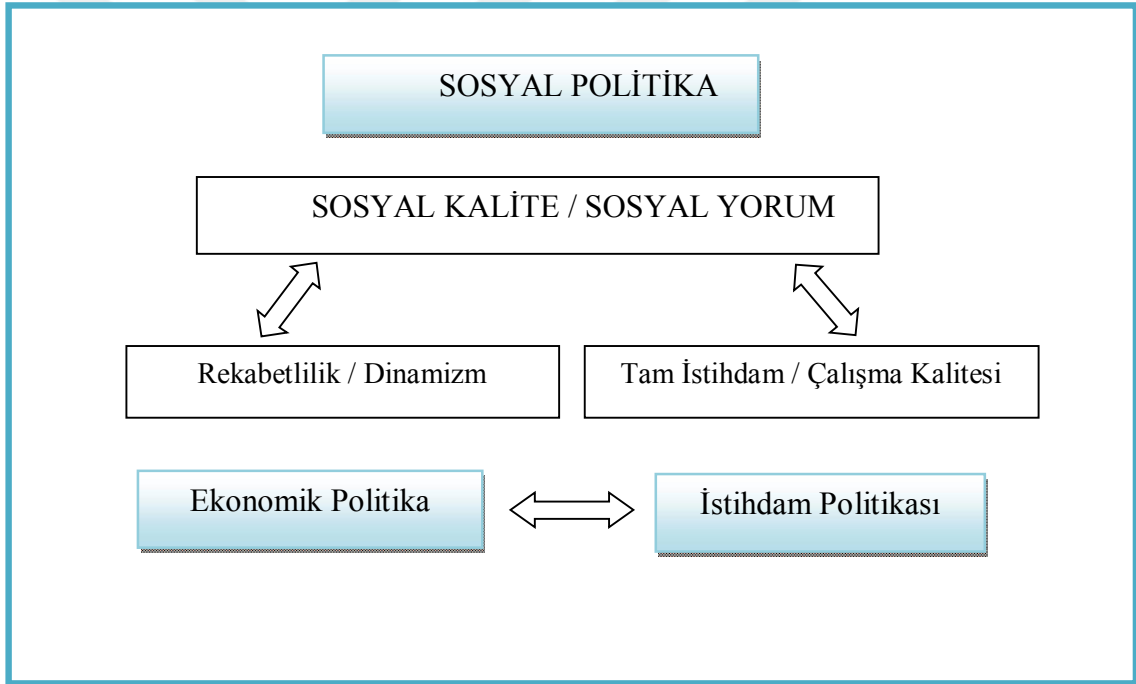
¹⁵⁶ Yannis Yfantopoulos, Disability And Social Exclusion In The European Union: Time For Change, Tools For Change, **Final Study Report**, 2002, p.9.

¹⁵⁷ Özlem ÇAKIR, Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:3, 2002, s.84 .

ideal olmaktan çok uzaktır. Ortalama olarak, ciddi ölçüde engelli kişilerin işgücüne katılım oranı, güçlü çalışanların yarısından daha az durumdadır.¹⁵⁸

Sosyal dışlanma engellilerin en önemli sorunlarından biridir. Sosyal dışlanmayı ortadan kaldırmak için Avrupa Komisyonu “sosyal Avrupa'yı şekillendirmek” ve sosyal ve ekonomik politikalar için bir çerçeve geliştirmek için yeni bir dizi hedef belirleyerek, üye ülkeler arasında ekonomik dinamizm, tam istihdam ve daha fazla sosyal adalet arasındaki ilişkiyi desteklemek için 2000-2005 dönemini kapsayan beş yıllık eylem planında Avrupa Sosyal Modelini geliştirmişlerdir. Söz konusu modele ilişkin ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal uyum arasındaki etkileşimi Şekil2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Avrupa Sosyal Modeli



Kaynak: The Social Situation İn The European Union, 2001.

Engellilerin istihdamını etkileyen faktörleri sosyal, ekonomik ve birey, toplum ve devlet görüşlerinin değişmesi olarak açıklanabilmektedir.

Sosyal faktörler: Bireyin engelli olması çalışma yaşamına katılamayacağı anlamına gelmemektedir. Günümüz çağdaş toplumlarında bireyler eşitlik

¹⁵⁸ Yannis Yfantopoulos, 2002, p.2.

çerçevesinde tanımlanmaktadırlar. Toplum içerisinde ki her bir bireyin çalışma hakkı vardır. Engellilerin çalışma yaşamına uyumu ve katılımının sağlanması engelli bireylerin başkalarının yardımına muhtaç ve verilenle yetinme zorunluluğundan serbest bırakmaktadır. Bu sayede engelliler onurlu ve özgüveni tam bireyler olarak yaşamlarını sürdürme şansı elde etmektedirler. Aksi takdirde engelli bireylerin başkalarına muhtaç ve özgüven eksikliği ile birlikte kendine güvenini ve inancını kaybeden bireylere dönüşmeleri söz konusu olmaktadır.¹⁵⁹

Engellilerin istihdamında öncelikli olarak kabul edilmesi gereken konu, engellilerin diğer normal bireylerden daha fazla istihdam ihtiyacının olmasıdır. Söz konusu ihtiyacın giderilmesi halinde engellilerin toplumdan soyutlama riskinden kurtularak, hem psikolojik hem de sosyal açıdan tedavi edici etki yaratmaktadır. Başka bir açıdan kazandığı para ile başka insanlara muhtaç olmadan, üretime katkı koymak engelli birey de olsa her insanın belirttiği normal istek özelliği taşımaktadır. Çağdaş demokrasi anlayışına göre gelişmiş toplumlarda, insanların fakir, engelli, cahil, genç, yaşlı, kadın ya da erkek olmaları, sahip oldukları haklarını kullanmalarına engel değildir. Bu sebeple, bedensel veya zihinsel engelli bireylerin sorumluluğu, sadece ailelerine ve yardım severlere değil, bunlarla birlikte topluma ve ülke yönetimlerine de ilgilendirmelidir.¹⁶⁰

Ekonomik nedenler; engellilerin istihdam oranlarının düşük seviyelerde seyretmesinin önemli nedenleri arasındadır. Ülke ekonomisinin küresel rekabette etkili olabilmesi, sosyal ve ekonomik kalkınmayı sağlamak toplumun dezavantajlı gruplarının istihdama dâhil edilmesi ile mümkün olmaktadır.¹⁶¹

Engellilerin istihdam edilmelerine yönelik çözümlerin sağlanmasının kalkınmış ülkelerin üstesinden gelebileceği bir sosyal hizmet olduğu ileri sürülmektedir. Bu fikrin ana nedeni ise, engellilere sağlanan hizmet, fırsat ve olanakların engelli bireyin yaşadığı ülkenin ekonomik durumu ile ilgili olmasıdır. Durumun kökenine inildiğinde görülmektedir ki; konu sadece ekonomik durum ile

¹⁵⁹ Aslı Toplu, **Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara’dan aktaran: Ayşegül Köksal, **Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.49-50.

¹⁶⁰ 1.Özürlüler Şurası, ss.111-113.

¹⁶¹ Emre Can Şahan, **Çalışma Hayatına Katılmada Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar**, Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, 2018, s.49.

ilişkili olmayıp, engellilerin üretim sürecine dâhil oluncaya dek geçirmekte oldukları sürecin bir yatırım değeri taşıması bilincinin toplumca anlaşılmış olmasının da etkili olduğudur. Bu bilinç çerçevesinde, genellikle her ülke nüfusunun %10'u oranına sahip engellilerin geri kalan yeteneklerini ve sahip oldukları becerilerini üretime dâhil edememeleri, ülke ekonomisi için bir yük olarak değil, tüm toplumlar için kazanılmamış ekonomik değerler olarak görülmektedir. Engellilerin iyi bir mesleki ve beceri eğitimi ile iyi düzenlenmiş iş yerlerinde uygun işlerde çalıştırılmaları durumunda, sağlam bireylerde olduğu kadar engelli bireylerin emeğinden de yararlanmak mümkün olmaktadır.¹⁶²

Engellilerin çalışmasalar bile milli gelirden pay almaları, yakınları ve devletin bakım giderleri ekonomik bakımdan olumsuzluk oluşturmakta, vergi yükünü daha arttırmaktadır.¹⁶³

Engellilerin istihdama katılma sebeplerinden biri olan ekonominin olumlu nedenleri yanında olumsuz nedenleri de bulunmaktadır. Bunlardan birincisi ulusal gelir ve genel istihdam düzeyi arasındaki ilişkinin etkisi olarak çalışmayan her bir engellinin ulusal gelirden pay almasıdır. İkinci olumsuz neden ise; istihdam olanağı bulamadığı için kendine bakmakta zorluk çeken engelli bireye, ailesi, yakınları veya devletin bakmak zorunda olmasıdır. Bu durumda, ulusal gelire katkısı olmayan engellinin kendisine bakmak durumunda kalan kişilerin de işgücüne katılımını engellemesi söz konusu olabilmektedir.¹⁶⁴

Engellilerin istihdamını etkileyen bir diğer faktör ise; birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişimlerdir. 18.yüzyıldan sonra insan hakları ile ilgili başlayan gelişmelerin sonuçlarından biri de; 1975 yılında Birleşmiş Milletler tarafından İnsan Hakları Beyannamesi'ne ek olarak kabul edilen 3447 sayılı “ Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi”dir. Bildiride, engellilerin toplum içerisindeki gereken yerlerini almaları, üretime katılmalarını sağlayacak tüm düzenlemelerin yapılmasını, topluma yük olarak değil üretime katkı koyan bireyler olmalarına ve toplumun engellilere karşı olan sorumluluklarına yönelik tespitlere yer verilmiştir.¹⁶⁵

¹⁶² 1.Özürlüler Şurası, s.112.

¹⁶³ Şahan, s.49.

¹⁶⁴ 1.Özürlüler Şurası s.113.

¹⁶⁵ 1.Özürlüler Şurası, s.114.

BM tarafından 1981 yılının “Engelliler Yılı” olarak ilan edilmesi ile birlikte engelliler ile ilgili yeni politikaların geliştirilmesine başlanmıştır. 1990 yılında Amerikan “Bağımsız Yaşam Merkezleri”nin etkisi ile Amerikan Kongresi tarafından, engellilere yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve engellilerin toplumsal hayata tam katılımının sağlanması amacıyla çıkarılan ve birleşik düzeyde geçerliliği olan Engelli Amerikalılar Yasası (Americans With Disabilities Act, ADA)’nın uygulamaya konması ile sosyal model terk edilmiş yerine engelli sorununu sivil haklar (vatandaşlık hakları) ve fırsat eşitliği bağlamında değerlendiren İnsan Hakları Yaklaşımı vurgulanmıştır. Ayrıca bağımsız yaşam olgusu ile engelli bireylerin de toplumun diğer bireyleri gibi kendi ayakları üzerinde durmalarının mümkün olabileceği fikrine dikkat çekilmiştir.¹⁶⁶

Dolayısı ile günümüz ülkelerinin kalkınmışlık ölçüsü de sadece ithalat ve ihracat oranları ile belirlenmemektedir. Toplum içerisinde devlet eliyle korunması gereken tüm gruplara (engelli, kadın, yaşlı, kimsesizler vb.) devletin sunduğu hizmet ve imkânların değeri ve etkisi de oldukça önemlidir. Sosyal devlet anlayışı gereği, engellilerin istihdam konusu bir sorun olarak değil, sosyal devletin görevi olarak kabul edilmektedir. Ve sosyal politika anlayışında, engellilerin de toplumun diğer bireylerinin sahip olduğu haklara eşit düzeyde sahip olduklarının benimsenmesi vurgulanmaktadır¹⁶⁷

1.2.2. Engelli İstihdam Yöntemleri

Engellilik; hemen hemen tüm dünya ülkelerinde bulunan ve konusu itibariyle ciddi toplumsal problemlerden oluşan sosyal bir olgudur. İnsanın varoluşundan bugüne kadar var olan engelli bireylerin karşı karşıya kaldıkları problemlerin yapı ve nitelikleri zamansal olarak farklılık göstermektedir. Bu problemlerin en önemlilerinden biri de istihdamdır. Engelli bireyler tarih boyunca toplumun engelsiz olan bireyleri tarafından birçok farklı davranışa maruz kalmışlar ve çoğunlukla topluma yük olarak görülmüşlerdir. Bu yaklaşımlar sonucu engelli bireyler toplumsal

¹⁶⁶ Havva Çaha, Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar, Türkiye, ABD ve Japonya Örnekleri, **İnsan ve Toplum Dergisi**, Cilt:5, Sayı:10, 2010, s.130.

¹⁶⁷ Köksal, s.52.

dışlanma ile karşı karşıya kalmış ve kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacak durumlarda dahi yardım görmeden izole bir hayat yaşamak zorunda bırakılmışlardır.¹⁶⁸

Çalışmanın bu başlığı altında engellilerin toplumsallaşabilmesi, üretime katkı koyabilmesi ve daha iyi şartlarda yaşamını devam ettirmesi için ihtiyacı olan ekonomik güce ulaşmalarını sağlayan istihdam yöntemleri üzerinde durulacaktır.

Literatürde engelli istihdamına yönelik; Kişisel Çalışma, Korumalı işyeri, Kota, Evde Çalışma ve İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı, Kooperatif Çalışma, Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam olmak üzere yedi yöntem bulunmaktadır.

1.2.2.1. Kişisel Çalışma Yöntemi

Söz konusu Yöntem, bireyin kendine ait işini kurması ve kendine uygun çalışma saatlerinde çalışmasını kapsamaktadır. Bu yöntemin kullanımı ve uygulanması son derece sınırlıdır. Yöntemin uygulanabilir olması için engelli bireyin bazı imkânlarla sahip olması gerekmektedir. Bu imkânları aşağıdaki şekilde dört başlık altında açıklamak mümkündür;

- Engelli bireylerin temel eğitimi,
- Ekonomik gelişmeler ve kaynak bulma,
- Engellilere uygulanan mesleki eğitim,
- Girişimciliğin teşvik edilmesidir.

Engelli bireylerin desteklenerek işveren olmalarının sağlanması ve işveren olarak istihdam kendi aralarında bir modeli oluşturmaları açısından çok önemlidir.¹⁶⁹

Belirtilen imkânların işlevsel hale gelmesi için gelişmiş ve uyumlu olması ve bu özelliklere ek olarak kamu desteği ve finansmanın sağlanması da gerekmektedir. Engellilerin ekonomik olarak güçlü olduğu durumlarda dâhil işi kurmasına teşvik edecek, yönlendirecek, girişimcilik becerilerini fark etmesini sağlayacak rehberlere ihtiyacı vardır. Aksi takdirde engellilerin kendi işlerinin yöneticileri olmaları oldukça

¹⁶⁸ Mustafa ŞEN, Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 2, 2018, s.129.

¹⁶⁹ Genç ve Çat, s.376 .

zordur. Kişisel çalışma yöntemi ülkemizde tercih edilmeyen ve desteklenmeyen bir uygulamadır. Bunun sonucu olarak ta engelliler girişimcilik yeteneklerini daha basit ve geliri az işleri yaparak kullanmaktadırlar.¹⁷⁰

1.2.2.2. Korumalı İşyeri

Engellilerin istihdam yöntemlerinden biri olan korumalı işyeri, engelleri nedeniyle diğer iş yerlerinde çalışamayacak olan hafif ve orta derece zihin engelli yetişkinleri, onlar için özel olarak kurulan ve düzenlenen iş yerlerinde istihdam etme şeklindedir.¹⁷¹

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesine göre, istihdamda da engellilik nedeniyle de ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Korumalı işyerleri toplumun dezavantajlı olan gruplarından engelli bireylerin, istihdam sorununa çözüm olarak geliştirilmiş yöntemlerden biridir.¹⁷²

Korumalı işyeri, engelli insanlarda var olan bedensel ve zihinsel engellerin mesleki rehabilitasyon eğitimleri ile, işgücüne katılımını sağlamak amacıyla devlet tarafından desteklenmektedir.¹⁷³

5378 Engelliler hakkında Kanunun 3.maddesinde ise korumalı işyeri; “İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁴

Korumalı işyeri statüsü bünyesinde en az 8 engelli çalışan bulunduran işverenler ASPB'nin ilgili il müdürlüklerine bildirimde bulunduktan sonra korumalı işyeri adını alabilmektedirler. Korumalı İşyeri statüsünün devam etmesi çalıştırılan

¹⁷⁰ Orhan, s.42.

¹⁷¹ Nihal Mamatoğlu, Türkiye’de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar, **Alternatif Politika**, Cilt:7,Sayı:3, 2015, s.530.

¹⁷² Özgür Hakan Çavuş, Akay Tekin, Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri, **DEU İİBF Dergisi**, Cilt:30 Sayı:1, 2015, s.145-165.

¹⁷³ Recep Makas, Korumalı İşyeri, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Kasım 2011.s.1.

¹⁷⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, (04.09.2019).

engelli sayısını mevcut istihdam edilen çalışan sayısının %75’inde az olmamasına bağlıdır.¹⁷⁵

Korumalı işyeri olan işverene, devlet tarafından teşvik amaçlı çalıştırılan her engelli için ayrı ayrı olmak üzere her ay mali destek verilmektedir. İşverene verilen ücret desteği yanında, vergilere ilişkin kolaylıklarda sunulmaktadır.¹⁷⁶

Korumalı işyerlerinin fiziksel donanımı engellilerin erişilebilirliğini ve ulaşılabilirliğini sağlamakla birlikte, engelli bireylere istihdam, sosyalleşme, mesleki bütünleşme ve rehabilitasyon gibi iyileştirici ve yeteneklerini geliştirici faydalar da sunmaktadır.¹⁷⁷

Korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli bireylerin gelecekte normal iş piyasalarına geçişleri hedeflenmektedir. Bu hedefler doğrultusunda Korumalı işyerleri uygulamasında birden çok farklı programlar bulunmaktadır. Bu programlar aşağıdaki gibidir:

- Korumalı dış istihdam: engelli bireylerin açık çevrede korumalı binalarda çalıştığı kamu sektöründe yaygın uygulanmaktadır.
- Kuşatılmış alan: Korumalı işyerinde üretim ünitesi olarak yer alan korumalı işyeri düzeni.
- İş kooperatifleri, geri dönüşüm ve onarım atölyeleri vs.
- Sosyal girişimler: buralarda çalışan engelli insanlar “açık” iş piyasalarında çalışan insanlarla eşit haklara da sahiptirler.¹⁷⁸

Korumalı işyerlerinin engellilerin istihdam yöntemlerinden farklı kılan pozitif yönü, kota yöntemi ile istihdam edilemeyen, engel oranı %40 ve %80 arasındaki ağır derecede engelli bireylere istihdam şansı sunmasıdır. İşyerlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun engelli bireylerden oluşmasının engelliler açısından pozitif yönü olduğu kadar negatif yönü de bulunmaktadır. Pozitif yönü işyerlerindeki diğer engelsiz çalışanlarla oluşabilecek uyum sorunlarının en aza inmesidir. Negatif yönü ise engelli çalışanların korumalı işyerleri ile toplumdan izole edilmesi,

¹⁷⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131126-6.htm>, (06/04/2019).

¹⁷⁶ Koç, s.15.

¹⁷⁷ Laurent Visier, Sheltered Employment For Persons With Disabilities, **International Labour Review**, Vol.:137, No.:3, 1998, s.350.

¹⁷⁸ Anders Bergeskog, Labour Market Policies, Strategies and Statistics for People with Disabilities, 2001’den aktaran: Serdar Orhan, **Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları**, Durum Analizi ve Önerileri, T.C. ÇSPB Araştırma Yayınları, 2013, s.40.

toplumsallaşma ve sosyal hayata katılım haklarını kullanamamasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise sosyal dışlanma meydana gelmektedir.¹⁷⁹

Sosyal dışlanmayı oluşturan unsurlar toplumlararasıda ortaktır ve benzerlikler göstermektedir. Bu unsurlar; ekonomik dışlanma, sosyal ilişkilerin zayıflaması, kurumsal dışlanma ve sosyal destek yoksunluğudur.¹⁸⁰

Çavuş ve Tek ise; korumalı işyerlerine yönelik yapmış oldukları araştırma sonuçlarında; sosyal politikaların önceliğinin, engellilerin mevcut kapasitelerini geliştirmek, yaşam koşullarını iyileştirmek, sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları dışlanma faktörlerini ortadan kaldırmak, toplumsal gelişmelerden faydalanmalarını sağlayarak, ekonomik bağımsızlaşmalarına destek olarak, imkânlardan faydalanmalarını sağlamak olduğunu vurgulamışlardır.¹⁸¹

1.2.2.3. Kota Yöntemi

Ülkemizde 1967 yıllarına kadar içerisinde bulunduğu sosyal durum nedeniyle engelli istihdamına yönelik düzenleyici bir politika olmadığı görülmektedir. Engellilerin istihdamı ile ilgili ilk yasal çalışma 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda yapılarak, engellilerin istihdam edilmesine yönelik kota sistemi uygulamaya girmiştir.¹⁸²

Kanun'un 13.Maddesine göre; "Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili yönetmeliğin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır" denmektedir.¹⁸³

Daha sonra bu uygulama, çıkarılan 931 sayılı yasa ile iptal edilmiş ve 1971 yılındaki 1475 sayılı yasaya kadar herhangi bir adım atılamamıştır. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı yasanın engellileri işe alma usul ve esaslarının belirlenmesinde bir yönetmelik hazırlanmasını şart koşması ile 1972 yılında, kota sistemi, 1972

¹⁷⁹ Orhan, (ÇSPB), s.42.

¹⁸⁰ Çakır, s.85-88.

¹⁸¹ Çavuş ve Tekin, s.158.

¹⁸² Salih Öztürk ve Emrehan ŞAHAN, Dünyada Engelli İstihdamında Kullanılan Yöntemler Üzerine Bir Alan Araştırması, Namık Kemal University, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017 Temmuz ICOMEP Özel Sayısı, **Sürelî Hakemli Dergi**, s.45.

¹⁸³ <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/4857/4857.pdf>, (17.05.2019).

yılında "Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik" in yürürlüğe girmesiyle uygulanabilir hale gelmiştir.¹⁸⁴

2003 yılında kabul edilerek yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun da yeniden ele alınmış ve kanunun Madde 30 - (Değişik: 15/5/2008-5763/2 md)'da "*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır*" denilerek engelli istihdam zorunluluğu getirilmiştir.¹⁸⁵

Madde 101'de ise; 30.maddenin gereğini yerine getirmeyen işverenlere çalıştırmadığı her engelli ve her ay için 2019 itibariyle 3.250,00TL para cezası uygulanmaktadır. Toplanan paralar engellilerin mesleki eğitimleri, kendi işlerini kurmalarını sağlayacak destek teknolojileri ve engellinin işe girmesini sağlayacak, işyerine uyum eğitimleri gibi projelerde kullanılmaktadır.¹⁸⁶

Kota yöntemi sistemi, kanuni zorunluluk nedeniyle işverenlerin belli bir oranda veya sayıda engelli bireyi çalıştırdıkları, engelli bireylerin iş hayatında katılımlarını kolaylaştıran ve kendilerine daha uygun bir işe girebilmelerini sağlayan yöntemlerin başında gelmektedir.¹⁸⁷

Kota yöntemi ile engellilerin istihdamına yönelik alınan önlemlerin hem özel hem de kamu iş piyasasında istenen oranda istihdama olanak sağlamadığı görülmüştür. Bunun başlıca sebebinin, engellilerin istihdam edilmesinde tüm yöntemler içerisinde ağırlıklı olarak kota yönteminin kullanılması ve kota yöntemi

¹⁸⁴ Ali Seyyar, Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2000, s.2.

¹⁸⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr>, (04.09.2019).

¹⁸⁶ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>, (04.09.2019).

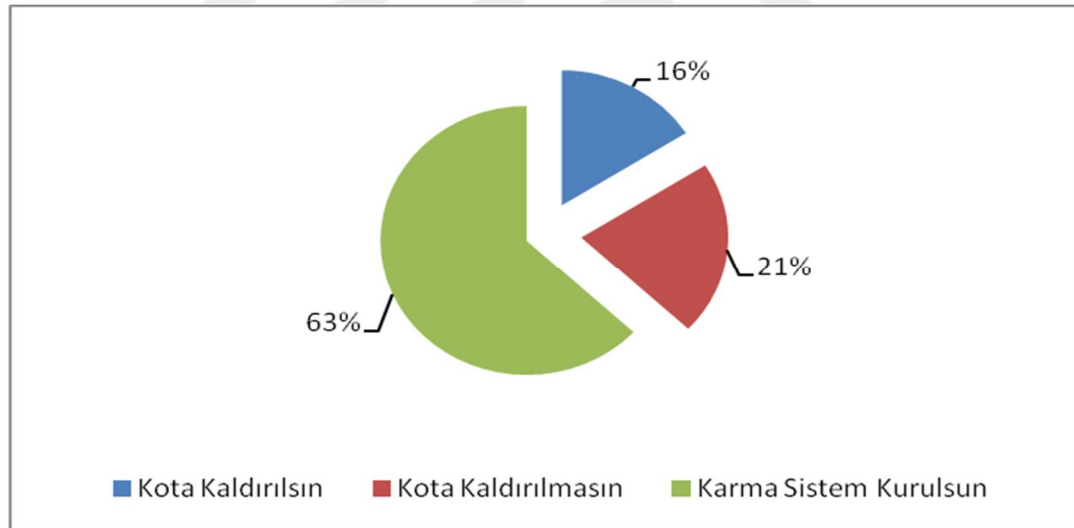
¹⁸⁷ Seyyar, s.1.

ile işe yerleştirilen engellilerin istihdam edilmeden önce ve sonrasında yeterince bilgilendirilmemesi olduğu düşünülmektedir.¹⁸⁸

Uygulanmakta bulunan %3'lük kota sistemi, işletmelerin iş kollarına, niteliklerine ve iş yeri koşullarını dikkate almaması sebebiyle uygulama esnasında sorunlarla karşılaşılmasına sebep olmaktadır. Nitelik ve beceri gerektiren iş kollarında engellilerin istihdam edilememesi, işverenlerin kendilerine yüklenen sorumluluğu yerine getirmelerini engellemektedir. Bu nedenle engellilerin mesleki eğitim kalitesinin, çalışma yaşamının gereklerini karşılayacak nitelikte olması için devlet tarafından iyileştirmeler yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.¹⁸⁹

Mamatoğlu'nun engellilerin istihdamının artırılması amacıyla, kota ve teşvik yöntemleriyle ilgili işveren görüşlerini değerlendirerek yapmış olduğu araştırma sonuçları Şekil 3'de verilmiştir.

Şekil 3: Özel Sektör İşverenlerinin Kota ve Teşvik Uygulamalarına Ait Düşünceleri



Kaynak: Mamatoğlu, s.551.

Şekil 3'de yer alan araştırma sonuçlarına bakıldığında; kota ve teşvik sisteminin kaldırılması ve devam ettirilmesine yönelik düşüncelere sahip işveren oranının birbirine yakın olduğu görülmektedir. İşverenlerin %63'ü ise teşvik ve kota

¹⁸⁸ 1.Özürlüler Şurası, s.117.

¹⁸⁹ Kudret Önen, Engelli İstihdamı, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:56, Sayı:6, 2018, s.7, <https://www.tisk.org.tr/yayin/1959386137-tisk-isveren-dergisi-deneme--kasim-aralik--2018.pdf>, (17.04.2019).

yöntemin tutarlı karma yönteminin geliştirilmesi gerekliliği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşün iş kolları ve işletme farklılıkları ile bağımsız olduğu görülmüştür. Mamatoğlu'nun araştırma sonuçlarına bakıldığında işverenlerin engelli istihdamı yönünden olumlu tutum sergiledikleri görülmektedir.¹⁹⁰

Kota sistemine ilişkin ülkemizde ki verilere bakıldığında, 2018 yılından itibaren kamuda 15.157 kişi istihdam edilmektedir. Aynı şekilde özel sektörde istihdam edilen engelli çalışan sayısının 107.695 olduğu ve genel toplamda 122.852 kişiyi kapsadığı görülmektedir.¹⁹¹

Batıda engelli çalışanların istihdamında “kota” yönteminin kalıcı bir geçmişi bulunmaktadır. Kota, engelli bireylerin çalışma hakkını kullanmasına dair toplumsal zorunluluğu kapsayan, Avrupa ile ilişkili köklü politik uygulamaları ifade etmektedir.¹⁹²

Kota yöntemi, 1919'da Almanya'da sonrasında 1920 yılında Avusturya ve birer yıl aralıklarla, İtalya, Polonya ve Fransa'da uygulanmaya başlanmıştır. Kota Yöntemi işverenlere belli bir çalışanı istihdam etmesi halinde çalıştırdığı işgücünün belli bir oranında engelli istihdam etmesini zorunlu kılmaktadır. İtalya ve İspanya'da bu zorunluluk istihdam etme olarak uygulanmakta iken; Almanya, Fransa, Avusturya ve Türkiye'de kotaya uymak yerine devlete belli bir para cezası ödenerek de yerine getirilebilmektedir.¹⁹³

AB ülkelerinin çoğunluğunda ise özel ve/veya kamu kurum veya kuruluşlarında kota sistemleri bulunabilmektedir. (istisnalar: Danimarka, Estonya, Finlandiya, Letonya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'dir). Temel hedefleri, işverenlerin, engelli çalışanların belirli bir kısmını istihdam etmelerini sağlayarak işgücü talebini teşvik etmektir. Tipik olarak, öngörülen pay, işgücünün % 2 (İspanya) ile % 7'si (İtalya) arasında değişmektedir. Genel olarak, kotalar yalnızca 15 (İtalya) ve 50 çalışan (İspanya, Letonya) arasında değişen belirli bir insan gücü eşiğinin üzerinde geçerli görülmektedir.¹⁹⁴

¹⁹⁰Mamatoğlu, ss.26-31.

¹⁹¹ Orhan Koç, Engelli İstihdamı, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:56 Sayı:6, 2018, s.15 .

¹⁹² Thornton,1998'den aktaran: Serdar Orhan, Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları-Durum Analizi ve Öneriler, **ASPB Araştırma Yayınları**, 2013, ss.37-38.

¹⁹³Mamatoğlu, s.529 .

¹⁹⁴ Michael Fuchs, **Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity, Policy Brief**, March:2014, s.1-4 .

Temel olarak, kota sistemleri ve ayrımcılıkla mücadele mevzuatı, engelli kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonuna aykırı yaklaşımlardır.¹⁹⁵ Ayrımcılığın temelinde bireysel ve toplumsal farklılıklar bulunmaktadır. Bireylerin fiziksel veya zihinsel engellere sahip olmaları da bu farklılıklardan biridir.¹⁹⁶

Dolayısıyla kotalar, herkes için eşit erişim ve eşit şans ilkesiyle veya sosyal engellilik modeliyle sınırlı bir ölçüde örtüşmektedir. Kota sistemini uygulayan hemen hemen tüm ülkeler, engellilerin kamu kurumlarında kaydı için gerekli önlemleri uygulamalıdır. Engelliler için ayrılmış çalışma yerlerine hak kazanmaları sağlanmalıdır. Kota sistemi sadece kayıtlı olan engelliler için yararlı olduğundan, engel tanımına girmeyen daha az sağlık sorunu olanlar açısından fayda sağlamamaktadır. Bu sorunun çözümü amacıyla engelliliğin daha geniş bir şekilde tanımlanması gerekmektedir.¹⁹⁷

Türkiye’de kota yönteminin kamu ve özel sektörlerde uygulanmaya başlamasından sonra engelli bireylerin işgücüne katılabilecekleri ve işyerlerinde çalışabileceklerine yönelik olumlu düşünceler de artmıştır.¹⁹⁸

1.2.2.4. Evde Çalışma

Günümüzde gelişen iletişim teknolojinin getirdiği bazı kolaylıklar ve olanaklar sayesinde engelliler için evde çalışma imkânları geliştirilmektedir. Örneğin; evde web tasarımı yapmak ve çağrı merkezi görevlisi gibi alanlarda evden yapılabilecek işlerin engelli bireylerin engel durumlarına göre yapılacak düzenlemelerle evde işgücüne katılmaları sağlanabilmektedir. Böylece engelliler çalışan ve üretime katkı koyan bireyler haline gelmektedirler.¹⁹⁹

Evde çalışma yönteminin engelliye sağladığı kolaylık ve rahatlık avantajı ile birlikte, bireylerin topluma karışmasını ve sosyalleşmesini engellemesi yönünden

¹⁹⁵ Michael Fuchs, s.1-3 .

¹⁹⁶ Muhammed Turhan, (Ed.Erkan T.Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin)**Türk İş Yaşamında Ayrımcılık: Eğitimde Engellilere Yönelik Ayrımcılık**, Nobel Akademi, 2011,s.339.

¹⁹⁷ Michael Fuchs, **Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity, Policy Brief**, 2014, s.1-3.

¹⁹⁸ Yusuf Genç ve Güldane Çat, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, **Akademik İncelemeler Dergisi** , Cilt:8, Sayı:1, 2013 , s.375.

¹⁹⁹ Genç ve Çat, p.376.

korunmalı işyerinde olduğu gibi sosyal dışlanma gibi dezavantajlar meydana getirebilmektedir.²⁰⁰

1.2.2.5. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

İş yeri sahiplerinin hiçbir cezai ve kanuni zorunluluğu bulunmadan engelli bireyleri istihdam etmeleridir. Engellilerin istihdam modellerinden biri olan bu modelde, engelliler hakkındaki ön yargılar bu imkânı sınırlandırmaktadır. Engellilere yönelik önyargılar sebebiyle, engelli birey olarak hak ettikleri iş imkânlarına sadece kendi çabaları ile gelmeleri yeterli olmamaktadır. Engellilerin tüm haklardan diğer bireylerle eşit olarak faydalanabilmeleri için, toplumun olumsuz tutum ve ön yargılarının kaldırılması ve olumlu tutumlara dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu durum ancak toplum bilincinin yükseltilmesi ile mümkün görünmektedir.²⁰¹

Engellilerin istihdamını öncelikli kılan sebeplerin başında, engellilerin her geçen gün artan sağlık masraflarının üstesinden gelememeleri ve sosyal dışlanmaya maruz kalmaları sayılabilmektedir. Mesela, engellilerin istihdam ihtiyacının karşılanması engelli bireyin toplumdaki soyutlanmasını önlemekte ve engelliler üzerinde iyileştirme etkisi yaratmaktadır. Ekonomik olarak ise; hem aldığı ücret ile başkalarına ihtiyaç duymadan yaşamının vereceği özgüven ve üretime verdiği katkıdan dolayı duyacağı özgüven sayesinde yaşama daha pozitif bir bakış açısı ile kendine ve topluma olan güven duygusunun artmasını sağlayacaktır.²⁰²

1.2.2.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntemde, engelli kişiler, kendi imkanlarıyla ya da devletten aldıkları hibe ve teşviklerle kooperatifler kurmaktadır. Bu kooperatifler sayesinde istedikleri uygun alanlarda üretime katılma şansı bulmayı amaçlamaktadırlar.²⁰³

²⁰⁰ 1.Özürlüler Şurası, s.111.

²⁰¹ Orhan, (ASPB), ss.43-44.

²⁰² 1.Özürlüler Şurası, s.111.

²⁰³ H. Filiz Alkan Meşhur, Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 2. 2004'ten aktaran: Cihan Selek

Kooperatif çalışma yöntemi devlet tarafından desteklenmesine rağmen işverenler tarafından tercih edilmeyen yöntemler arasındadır. Mustafa Şen, konuya ilişkin çalışmasında; kota yöntemi ve diğer zorunluluklara rağmen engelli istihdamı yapmayan işverenlere bu kooperatiflerin ve korumalı işyerlerinin oluşturulması sürecine maddi destek sunmaları ve kooperatiflerde üretilen mal ve hizmetlerden satın alma zorunluluğu getirilmesini önermiştir.²⁰⁴

1.2.2.7.Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bazı işlerin sadece tanımlanan engel grubunda ki engelli bireyler tarafından yapılmasını kapsayan istihdam yöntemidir. Bu yöntem İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da uygulanmaktadır. Bu ülkelerde, telefon santral operatörü olarak görme engelli bireyler tercih edilmektedir. Bu yöntemin başarılı şekilde uygulanması için, engellilerin becerilerine göre iş ve meslek sınıflandırmalarının yapılması gerekmektedir²⁰⁵

Yöntemin zayıf noktası, engelli bireylerin mesleki çalışmalarını kısıtlayacak risklerin olmasına rağmen engellilerin belirli işlerde çalışarak o alanda uzmanlaşmalarına imkân vermesi yöntemin güçlü yönü olarak görülmektedir. Var olan engellilerin istihdam yöntemlerine bakıldığında, bu yöntemlerin engellilerin istihdama ilişkin sorunlarını tam olarak çözemediği aşikârdır. Bu durumun engellilerin istihdamını engelleyen faktörlerin tespit edilerek, gerekli iyileştirmelerin yapıp, ihtiyaç olan kurumsal ve kültürel alt yapının oluşturulması ile çözümlenmesi mümkün olabilmektedir.²⁰⁶

1.2.3. Engelli İstihdamına İlişkin Sorunlar

Türkiye'de engellilerin istihdamına yönelik politikaların oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanmasının önünde çeşitli sorunlar bulunmakta olup özellikle

Öz ve Serdar Orhan, Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine, İŞKUR, **İstihdamda 3İ**, Sayı 9, 2013, (3İ), s.52-54 .

²⁰⁴ Mustafa Şen, **Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları:Sorunlar ve Öneriler**, Cilt:8, Sayı:2, 2018, s.149.

²⁰⁵ Orhan, (ASPB), s.45.

²⁰⁶ Öz ve Orhan, (3İ), s.53-55.

engellilerin istihdamı ile ilgili sorunlar hala devam etmektedir. Engellilerin istihdam sorunları birbirleri ile etkileşim içindedir. Bu etkileşim bağlamında eğitimin yetersizliği, engellilere yönelik ayrımcılık, rehabilitasyon hizmeti eksikliği, toplumun ön yargıları ve işverenlerin olumsuz tutum ve yanlış algılar, yasal mevzuatın yetersizliği ve fiziki koşulların yetersizliği olarak sayılabilmektedir.

İş, insanların hayatındaki en önemli faaliyetlerden biri olarak düşünülebilir. Çalışmak sadece para kazanmak için değil, aynı zamanda zihinsel sağlığı ve refahı sürdürmeye yardımcı olan bir zaman yapısı, kolektif bir amaç, sosyal temas, statü ve aktivite de dahil olmak üzere bir dizi temel insan ihtiyacını karşılamaktadır. Çalışmalar, özellikle işsiz insanlar ve işgücünün dışında kalanlar (aktif olarak ücretli iş arayanlar veya ücretli iş için uygun olmayanlar) arasında, bu faktörlerin yoksunluğunun sıkıntıya neden olduğunu göstermektedir. Engelli olmak çoğu zaman sosyal olarak yalıtılmış olmak anlamına gelmekte olup iş gücüne katılmak ta bu izolasyonu azaltmak için bir fırsat olduğundan, istihdam özellikle engelliler için daha fazla önemlidir. Engellilerin sosyal izolasyonu, sosyal olaylara ulaşmadaki fiziksel engellerden kaynaklanmaktadır veya daha sıklıkla, işgücü piyasasındaki dezavantajlar da dahil olmak üzere engelli olmayan nüfus tarafından yaratılan dışlanmadır.²⁰⁷

Bu dışlanmalara bağlı olarak engelli bireylerin karşılaştığı ayrımcılığa karşı, ABD’de başlayarak tüm dünyaya yayılan Amerikan Engelliler Hareketi (ADA) etkisi ile engellilere karşı yapılan ayrımcılığa dikkat çekilmiştir. ADA’nın 1.başlığı, engelli bireylere karşı istihdamda ayrımcılığı yasaklamaktadır.²⁰⁸

ADA, engelli bireylerin de tüm insanlar gibi eşit haklara sahip olduklarını vurgulamış ve engellilere yönelik iş yaşamı ile ilgili beş faaliyet alanı belirlemiştir. Bu faaliyet alanları; iş yaşamında bütün insanlara olduğu gibi engellilere de eşit haklar verilmesi, kamu hizmetlerinden eşit faydalanmaları, kamuda istihdam sağlanması, telekomünikasyon alanında eşit haklar verilmesi ve engellilerin çalışma

²⁰⁷ Katharina Vornholt, Sjur Uitdewilligen and Frans JN Nijhuis, Factors Affecting The Acceptance Of People With Disabilities At Work: A Literature Review, **Journal Of Occupational Rehabilitation**, Vol.:23, No.:1, 2013, pp. 1-156.

²⁰⁸ Sarah Von Schrader & Valerie Malzer & Susanne Bruyère, **Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate**, Employ Respons Rights, 2014, 26:237–255.

yaşamında diğer insanlar tarafından, tehdit edilmesi, zorlanması veya dışlanmaya maruz kalmalarını önlemeyi amaçlamaktadır.²⁰⁹

ADA, 20 yıldan fazla bir süredir uygulanmakta, ancak ABD işgücüne göre giderek daha çeşitli hale gelmesine rağmen, engellilerin istihdam oranı artmamıştır. Engelli bireylerin istihdam oranları, engelli olmayanlara oranla önemli ölçüde düşük kalmaktadır. Bu düşüklüğün sebeplerinden biri de işverenlerin, engellilik konusundaki olumsuz tutumları sonucu, engellilere yönelik algılanan beceri eksikliği, konaklama zorunluluğu veya diğer maliyetlerin çok yüksek olduğuna dair algılar nedeniyle engelli çalışanları işe almakta tereddüt etmeleridir.²¹⁰

İşe girmek için başvuruda bulunan engellilerin eğitim seviyelerinin düşük olması veya hiç olmaması, istihdam edilmesi için gerekli olan mesleki bilgi, yetenek ve beceriyi kazanmamış olması gibi bir çok engellinin sahip olduğu bu sebepler engellilerin iş gücüne katılmasını zorlaştırmaktadır.²¹¹

Ülkemizde engelli bireylerin istihdam edilmelerinin önündeki engellerden biri de eğitim-öğretim alanında yaşadıkları sorunlardır. Bu sorunların sosyal-fiziksel boyutlarının yanında eğitimi ilgilendiren bir çok problem de bulunmaktadır. Engelli bireylerin eğitimde yer almaları diğer bireylere oranla daha önemlidir. Engelli bireylerin engeli nedeniyle kullanamadığı fonksiyonlarının olumsuz etkilerinin minimuma indirilmesi ve çeşitli sağlık sorunlarının ortadan kaldırılmasına yönelik rehabilitasyon ve eğitim hakkının sağlanması gerekmektedir. Engelli bireylerin diğer bireyler gibi istedikleri okulda eğitim almaları günümüzde hala tam anlamıyla mümkün olmamaktadır. Eğitim alanlarındaki bu sorunlar fiziksel, sosyal, psikolojik boyutlarda değerlendirilmektedir. Örneğin görme engelli bir öğrencinin okuluna ulaşılabilirliğinin sağlanması tek başına yeterli olmamaktadır. Görme engelli bireyin okul içerisinde ki fiziksel düzenlemeler ve eğitim alabilmesini sağlayacak materyallerin olması, nitelikli bilgi alabilmesi, öğrenim gördüğü sosyal çevrede

²⁰⁹ Sangho Moon, Jaeun Shin, The effect of the Americans with Disabilities Act on economic well-being of men with disabilities, **Healty Policy**,76,266-276'dan akataran: Arzu Çakınberk, **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Çalışma Yaşamında Engellilere Yönelik Ayrımcılık**, Ed. Erkan T. Demirel ve diğerleri, Nobel Yayınları, 1.Basım, 2011, s.234.

²¹⁰ Sarah Von Schrader at all, s.238.

²¹¹ Aslı Toplu, **Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye 'de Özürlü İstihdamı**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009'dan aktaran: Arzu ANIL, **İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü 2019, s.21-22.

algılanış biçimi, ona karşı sergilenen tutum ve davranışlar, sınavlar, ödevler gibi birçok sorun süreç içerisinde engellinin karşısına çıkabilmektedir.²¹²

2002 yılı Türkiye Özürlüler Araştırması verilerine bakıldığında, Türkiye'deki engelli nüfusunun %36,33'ü okuma ve yazma bilmemektedir. Bu durum, engellilerin iş gücüne katılmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırma verilerine göre engelli engellilerin %21,71'inin istihdam edilmektedir.²¹³

Engellilerin istihdam edilmelerinde, yeterli niteliklere sahip olmamaları etken olduğu gibi, çoğunlukla da işverenlerin, yöneticilerin ve diğer çalışanların engellilere karşı ön yargıları etkili olmaktadır. Engellilerin yeteri kadar bilgi ve beceriye sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, uyum sağlamada problem yaşadıkları gibi gerçek dışı inançlar engellilerin işe alınmalarını zorlaştırmaktadır.²¹⁴

Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2010 yılında yapılan araştırma verilerinde, işverenlerin engellileri istihdam etmeme sebeplerinin, engellilerin diğer çalışanlara göre daha fazla duygusal olduklarını düşünmeleri, diğer çalışanlara huzursuzluk vererek olması gereken iş akışını yavaşlattıklarını, daha fazla iş kazasına neden olduklarını düşünmeleri olduğu görülmüştür.²¹⁵ Günümüz modern teknolojisi sayesinde bir çok engelli bireyin çalışma imkânı var iken toplumun sahip olduğu bu tür önyargılar sonucu oluşan olumsuz işveren tutumlar nedeniyle engellilerin istihdam sorunu çözülememektedir.²¹⁶

Engelliler hem istihdam öncesi hem de istihdam sonrasında olumsuz tutumlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Engellilerin eğitim düzeylerinde ki düşüklük, engellilere sunulan mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerindeki yetersizlikler nedeniyle iş gücü piyasasının ihtiyacını karşılayamamaktadır.²¹⁷

Ülkemizde engellilerin istihdamına yönelik yasal mevzuatta uygulanan yöntem “kota” yöntemidir. Engelli istihdamını yasal zorunluluk olarak uygulandığı bu yöntem hem kamu hem de özel sektörde beklenen engelli istihdam oranını

²¹² İsmail Sevinç ve Murat Çay, Fiziksel Engelli Bireylerin Üniversite Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar (Akdeniz Üniversitesi Örneği), **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:13, 2017, pp. 219-238.

²¹³ TUIK, 2002.

²¹⁴ Çakınberk, s.237.

²¹⁵ www.ozida.gov.tr 2010, 'dan aktaran: Ayşegül Köksal, s.58.

²¹⁶ Çakınberk, s.237.

²¹⁷ Zülal Yılmaz, Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, 2007'den aktaran; **T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı**, İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analiz, 2011, s.49 .

sağlayamamıştır. Bu başarısızlığın nedeninin, özürllülerin istihdam edilmesinde kullanılan çeşitli yöntemlerden sadece bu yöntemin uygulanmasından kaynaklanması olduğu düşünülmektedir.²¹⁸ Konu ile ilgili yapılan bir çok araştırmada işverenlerin engellileri istihdam gerekçesi olarak yasal zorunluluk yönünde görüş belirttikleri görülmektedir. Oysaki engellilik sosyal bir olgu olup, sosyal politika kapsamında çözülmesi gerekmektedir. Kota yönteminin 50 ve 50'den fazla işçi çalıştıran iş yerlerini kapsamaması nedeniyle kırsal kesimlerde ve az gelişmiş kentlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan küçük işletmelerde bu zorunluluk ortadan kalkmaktadır. Dolayısı ile kırsal ve az gelişmiş kentlerde engellilerin istihdamının sağlanması mümkün olmamaktadır.²¹⁹

Kota yöntemi ile genellikle %40-50 oranında ki engelli bireyler tercih edilmekte olup ağır engelli olan bireyler için istihdam şansı bulunmamaktadır. Ağır engelli bireylerin de mesleki eğitimlerinin yapılması ve becerilerine uygun işlerde istihdamının sağlanması gerekmektedir.²²⁰

İşgücü piyasasına erişimde engelli kişilerin karşılaştığı kısıtlamaların bazıları şunlardır:

Düşük okuryazarlık düzeyleri: Tüm engelli kategorilerindeki çocuklar arasında okuryazarlık seviyeleri düşüktür. Dünya Bankası'na göre, okuma yazma bilmeyenlerin sayısı engelliler arasında % 52, genel nüfusta ise % 35 oranındadır. Nüfusun genelinde olduğu gibi, engelli bireyler arasında eğitimsel kazanımda güçlü cinsiyet farklılıkları bulunmakta, %64 engelli erkek okuma yazma bilmeme oranına göre kadın okuma yazma bilmeme oranı %43 olarak verilmiştir. Kırsalda okulların ulaşımı zorlaştıracak mesafede çok uzakta bulunmaları; kolejlerin ise ilçe merkezlerinde bulunması da eğitimi engelleyen faktörler arasındadır. Buna ek olarak, pek çok okulda altyapı, erişilebilirlik ve özel eğitimcilerin olmaması nedeniyle engellilerin özel ihtiyaçlarına cevap verebilecek donanıma sahip olmadığı da görülmüştür. Engelli aileleri sınırlı mali kaynakları ile engelli çocuklarını eğitmek için, gençlerin eğitimlerini teşvik etmeyen toplumsal engellere karşı mücadele etmektedirler. İyi eğitim göstergelerine ve yüksek kayıtlara sahip eyaletlerde bile,

²¹⁸ Meşhur, s.74.

²¹⁹ 1.Özürllüler Şurası, s.118.

²²⁰ Aydın Y. Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (1991)'den aktaran; Meşhur, s.75.

okul dışı çocukların önemli bir kısmı engelli olanlardır: veriler ayrıca, tüm ağırlık düzeylerinde, engelli çocukların eğitimlerinin ilkokuldan sonra çok nadiren ilerlediğini göstermektedir.²²¹

Günlük yaşam becerilerinin eksikliği: Engellilerin çoğu, kişisel hijyen, bakım, tımar, seyahat, tuvalet kullanımı, kişisel güvenlik vb. Gibi temel yaşam becerileri konusunda eğitilmiş değillerdir.²²²

Benlik saygısı ve güven eksikliği: Bazı engelli kişilerin istihdam edilme kabiliyetleri konusunda düşük beklenti vardır ve bu nedenle iş bulmaları mümkün olmayabilmektedir. Engellilerin sosyal izolasyonu, özellikle iş bulmalarına yardımcı olabilecek arkadaşlar ve aile üyeleri gibi sosyal ağlara erişimlerini kısıtlamaktadır. Kırsal kesimlerde, engelliler gülünç olarak görülmekte ya da kendilerine yönelik zorbalıklarla karşılaşabiliyorlar. Bu nedenle ebeveynler de damgalanmak istememeleri nedeniyle sosyal toplantılar vb. organizasyonlara katılmayarak, engelli çocuklarının özgüvenlerini kaybetmelerine ve kendilerini aşağılık hissetmelerine neden olmaktadır.²²³

Aşırı korumacı ebeveynler: Birçok ebeveynin, engelli çocuklarına karşı aşırı koruyucu olmaları, engelli çocuğun bağımsız olmasına engel oluşturmaktadır. Engellilerin çoğu, ebeveynlerine, kardeşlerine ve arkadaşlarına küçük işler için bağımlıdır ve bu da bağımsız olarak iş aramalarını zorlaştırır. Çoğu zaman ebeveynleri / akrabaları tarafından eşlik edildiklerinde, şirketler bağımsız engelli bireyleri istediklerini vurgulamaları söz konusu olmaktadır.²²⁴

Temel Beceriler: Engelli kişiler düzenli sosyal etkileşim durumlarına erişemeyebilir, iletişim ile ilgili belirli sorunlar yaşayabilirler. (görme engelli yazımlar “görerek” güçlendirilmez, işitme engelliler için cümle kurumu “dinleyerek” güçlendirilmez ve böylece istihdam için onları eğitmede zorluklara yol açmaktadır).²²⁵

Yaşam Becerileri: Bu beceriler işi almak için önemli olan bir istihdam edilebilirlik becerileridir. Engelli adaylar arasında takım oluşturma becerileri, zaman

²²¹ Meera K. Shenoy, Persons With Disability & The India Labour Market: Challenges And Opportunities, ILO, 2011, pp.9-11.

²²² Shenoy, pp.9-11.

²²³ Shenoy, pp.9-11.

²²⁴ Shenoy, pp.9-11.

²²⁵ Shenoy, pp.9-11.

yönetimi, para yönetimi gibi beceriler eksik veya zayıf olduğunda işgücüne katılma şansları da azalmaktadır.²²⁶

Yetersiz İngilizce: Kırsal kesimlerde makul niteliklere sahip olan adaylar, İngilizce konusunda çok zayıf bilgiye sahiptirler. Bazen köy isimlerini İngilizce olarak heceleyememekte ve yazmamaktadırlar. Bu, asgari İngilizce bilgisinin gerekli olduğu veri girişi operatörü de dâhil olmak üzere birçok hizmet sektöründeki işlerde hazır olmalarını sağlamaya engel olan büyük bir zorluk olarak görülmektedir.²²⁷

Beceri ve teknolojiye erişim eksikliği: Eğitim ve öğretim makul bir gelir ve iyi üretken iş için çok önemlidir. Ancak, engelli gençler genellikle örgün eğitime veya özellikle bilgi teknolojisi alanında becerilerini geliştirme fırsatlarına erişememektedirler.²²⁸

Kırsal pazarlardan kopukluk: Özellikle engelliliğin daha sık olduğu kırsal alanlarda kendileri için mevcut eğitim / iş fırsatlarından haberdar olmayan birçok engelli genç vardır. Ayrıca dış dünya ile fazla irtibatta olmadıklarından izole olarak yaşarlar. Teknolojik değişiklikler, özellikle çevrimiçi işe alım gibi yeni trendler, daha önce bilgisayarlarla çalışmayan, engellilerin başa çıkmalarını zorlaştırmaktadır.²²⁹

Devlet işlerini tercih etme: Engelliler devlet işlerini tercih eder ve defalarca giriş sınavlarına girerler. % 3 yer ayrılmasına rağmen, İngilizce, bilgisayar ve genel bilgiler konusundaki zayıf bilgileri nedeniyle başarılı olamadıkları için hayal kırıklıkları artar.²³⁰

Sağlık sorunları: Engelli adayları olan pek çok kişi çeşitli sağlık sorunlarından mustarıptır ve uygun tedavi eksikliği nedeniyle koşulları kısa sürede bozulmaktadır.²³¹

Emeklilik ve diğer devlet teşvikleri: Çok sık olarak, engelli gençleri istihdama bağlama konusunda eğitim ve aynı zamanda ilişkide zorluk oluşturmaktadır. Çeşitli emekli aylıkları / Devlet Teşvikler, nedeniyle engelli gençler, eğitim veya iş fırsatını elde etmek için çaba sarf etmemektedirler.²³²

²²⁶ Shenoy, pp.9-11.

²²⁷ Shenoy, pp.9-11.

²²⁸ Shenoy, pp.9-11.

²²⁹ Shenoy, pp.9-11.

²³⁰ Shenoy, pp.9-11.

²³¹ Shenoy, pp.9-11.

²³² Shenoy, pp.9-11.

Çalışmak, topluma faydalı olma hevesi olan birey için mutluluk nedeni olup kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu isteklilik yalnızca gelir elde etmek ile sınırlı olmayıp aynı zamanda kişinin özgüven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir. Engellilerin sosyalleşmesi ve toplum ile bağlarını güçlendirmesi açısından istihdam çok önemlidir. Ülkemizde eğitimi tamamlayıp işgücüne katılan engelli oranı çok düşüktür. Bunun sebebi eğitim oranlarının düşük olmasıdır. Bir diğer etken dış çevrenin fiziki koşullarının engellilere uygun tasarlanmamış olmasıdır. Engellilerin evlerinden çıktıkları andan itibaren gideceği yere kolaylıkla ulaşamaması sonucu eğitim hakkından da mahrum kalmaktadır. Eğitim alamayan engellilerin istihdam edilme şansları da azalmaktadır. Engellilerin de tüm insanlar gibi çalışma yaşamına girmeleri bir hak olup, bu hak çağdaş, demokratik toplumların yerine getirmesi gereken bir zorunluluktur. Ancak, bazı toplumsal önyargılar veya uygulama politikalarındaki bazı eksiklikler sebebiyle engellilerin istihdam edilmeleri tam olarak sağlanamamaktadır.²³³

Engelli kişiler istihdama erişimde çok çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Bunlar fizyolojik (sağlık koşulları) veya eğitimsel olabilir (Zayıf eğitim seviyesi veya mesleki beceri eksikliği). İşverenlerin, ailenin ve toplumun genelindeki tutumu, engelli bireylerin istihdama bağlanması için engeller yaratmaktadır ve emeklilik gibi emekli maaşları, işten ayrılma konusunda engelli kişiler için engel teşkil etmektedir.²³⁴

²³³ Meşhur, ss.87-88.

²³⁴ Shenoy, p.11.

İKİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ

2.1. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Post-modern toplumdaki hızlı değişim güçleri, işgücü piyasasına damgasını vurmuş, işin doğasında ve kariyerlere nasıl yaklaşılması gerektiği konusunda bir başkalaşma yaratmıştır. Bu durum, bireylerin kariyerlerine uyarlanabilir, proaktif bir yaklaşım benimsemelerini ve istihdam edilebilirliklerini yönetmeyi de içeren niteliklerin bir kombinasyonuna sahip olma zorunluluğuyla sonuçlanmıştır. İstihdam edilebilirlik, özellikle yüksek öğretimden işgücüne geçişte “hedeflenen yere varmak için” gerekli olan akademik yetenekleri en iyi şekilde kazanması beklenen mezunlarla ilgilidir. Konu önemli olmakla birlikte, temelini açıklayan birkaç ampirik çalışma ile kavramsal olarak belirsizliğini korumaktadır.²³⁵

2.1.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı ve Özellikleri

İstihdam edilebilirlik, “istihdam” ve “yetenek” sözcüklerinden oluşmaktadır. İstihdam edilebilirlik kavramı politika yapıcılar, bilim insanları ve uygulayıcılardan çok fazla ilgi görmüştür. Bu nedenle, kariyer araştırması, eğitim, yönetim ve psikoloji gibi birçok alanda incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda, farklı disiplinler arasında çok sayıda yorum ve anlam zenginlikleri ortaya çıkmıştır.²³⁶

İstihdam edilebilirlik her ne kadar 1990’lı yıllardan itibaren, gündeme gelmiş olsa da ilk çalışmalar 1950’li yıllarda başlamıştır. 1950 ve 1960’lı yıllardaki yayınlarda, tam istihdamın sağlanması anlayışı çerçevesinde, işsizlerin istihdam edilebilirliği ile ilgilenilmiş ve istihdam konusunun ekonomik yönüne odaklanılmıştır. Ekonomik refah ve sıkı işgücü piyasasının hâkim olduğu bu dönemlerde, istihdam edilebilirliğin, yoksul işsizlerin iş gücüne katılmaya teşvik edilmesi ile yakından ilgili olduğu görülmektedir. Bu gelişmeler ile birlikte 1960 ve

²³⁵ Mareli Bezuidenhout, et al., **The Development And Evaluation Of A Measure Of Graduate Employability In The Context Of The New World Of Work**, PhD Thesis, University of Pretoria, 2011, p.1

²³⁶ Anneleen Forrier and Luc Sels, The Concept Employability: A Complex Mosaic, **International Journal of Human Resources Development and Management**, 2003, Vol.:3 No.:2, pp. 102-124.

1970’li yıllarda istihdam edilebilirlik yalnızca işsiz nüfus için değil, tüm aktif nüfus için önemli hale gelmiştir. Ayrıca çalışan bireyler için örgütsel düzeyde iş güvenliği alternatifi olarak dikkate alınmaya başlanmıştır.²³⁷

İstihdam edilebilirlik, İngiltere, Avrupa Birliği (AB) ve diğer tüm ülkelerde işgücü piyasası politikasını bilgilendirmede önemli bir yere sahiptir. Bu kavram, tüm dünya genelinde ve yerel düzeylerde önemli uluslar üstü kurumlar ve işgücü piyasası politikaları tarafından desteklenen ekonomik stratejilerin amaçlarını tanımlamak için kullanılmaktadır.²³⁸

Avrupalı bilim insanları yıllardır istihdam edilebilirliği tanımlamak, iyileştirmek ve geliştirmek için çözümler ve yaklaşımlar bulmaya çalışmaktadırlar. Daha genel olarak formüle edilen istihdam edilebilirlik, “tüm kariyer aşamalarında değişen işgücü piyasasıyla başa çıkma yeteneğini geliştirmeyi amaçlayan nitelikleri edinme, koruma ve kullanma amaçlı davranış eğilimi” olarak tanımlanmıştır. Özetle, İnsan Kaynakları Gelişimi (İKG) politikalarında istihdam edilebilirliğin, çok vasıflı çalışanlarla ilgili sorunlar, yeni iş gereksinimleriyle başa çıkma, psikolojik sözleşmedeki değişiklikler vb. ile ilgili olduğu belirtilmektedir.²³⁹

İstihdam edilebilirlik; devlet organları veya işverenler tarafından bireyi ana aktör olarak kabul etmekte ve bireyin iç ve dış işgücü piyasasında bir işi sürdürme becerisine odaklanmaktadır. İstihdam edilebilirlik, işverenler ve çalışanlar arasındaki yeni psikolojik sözleşmede belirleyici role sahiptir.²⁴⁰

Kanada İşgücü Geliştirme Kurulu (The Canadian Labor Force Development Board-CLFDB), istihdam edilebilirliği “bireylerin işgücü piyasası ile etkileşimlerinde önemli olan iş bulma yeteneği” olarak tanımlarken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), istihdam edilebilirliği “işte ilerleme kaydetme ve değişikliklere tepki verme yeteneği” olarak tanımlamaktadır.²⁴¹

İşverenler ve çalışanlar arasında yeni ilişkilere yönelme eğilimi ile birlikte bireyler, kariyer gelişiminde giderek daha fazla sorumluluk üstlenmeye

²³⁷ Forrier and Sels, p.104.

²³⁸ Ronald W. McQuaid and Colin Lindsay, **The Concept of Employability**, *Urban Studies*, Vol.:42, No.:2, 2005, pp.197-219.

²³⁹ Beatrice I.J.M. Van Der Heijden and Johannes G.L. Thijssen, Editorial: HRD And Employability, **Int. J. Human Resources Development and Management**, Vol.:3, No.:2, 2003, pp.99-101.

²⁴⁰ Forrier and Sels, p.104.

²⁴¹ Hongjie Li ve Zhenjia Sun, Study on the Definition of College Students’ Employability, **ITM Web of Conferences**, Vol.:25, No.:04001, 2019, pp.1-2.

başlamışlardır. Bu nedenle, bireysel bakış açısına göre istihdam edilebilirlik tanımları büyük ilgi görmeye başlamıştır. Örneğin, Fugate ve arkadaşlarının ortaya koyduğu tanım oldukça dikkat çekmiştir. Tanımlamada; işyerinde bireysel bir uyum biçimi olarak kendini gösteren istihdam edilebilirliğin temelde psiko-sosyal bir yapı olduğunu açıkça belirtmişlerdir.²⁴²

Hillage ve Pollard ise, istihdam edilebilirliğin, ilk istihdamı elde etme, istihdamı sürdürme ve gerektiğinde yeni istihdam alanlarını sağlama yeteneğine sahip olmak olarak tanımlamışlardır. Daha kapsamlı bir şekilde istihdam edilebilirlik, işgücü piyasasında kendi kendine yeterli bir şekilde hareket edebilme yeteneğidir. Birey için istihdam edilebilirlik, sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumlara, bu varlıkları kullanma ve bunları işverenlere sunma şekline ve iş aradıkları şartlara (örneğin, kişisel koşullar ve işgücü piyasası ortamı) bağlıdır.²⁴³

İstihdam edilebilirliğin ve onu destekleme politikasının temel amacı tam istihdama ulaşmaktır. Ancak, işsizliğin artması ile tutum faktöründen bilgi ve becerilere yönelmiştir. 1980’li yıllarda şirketlerin karşılaştıkları sürekli değişimlerle nasıl başa çıkacaklarına ilişkin arayışlar artmıştır. İstihdam edilebilirlik terimi bu tartışmada; kurumlar içinde esnekliği sağlamanın bir aracı olarak kabul edilmiş ve bir işgücü piyasası aracı olmasında öte, personelin şirketler içindeki dağılımını optimize etmek için bir insan kaynakları (İK) aracı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.²⁴⁴

Küreselleşmenin etkisi ile iş güvencesi temeline dayanan ve kariyerde ilerleme sorumluluğunu işverenin üstlendiği geleneksel psikolojik sözleşme yerini çalışan-işveren arasındaki dengeleri işveren lehine değiştiren “yeni psikolojik sözleşmeye” bırakmıştır. Yeni psikolojik sözleşme iş güvencesizliği, esneklik ve istihdam edilebilirlik temeline dayanmaktadır. Bu durum istihdam edilebilirliğe ilişkin sorumlulukların bireylere yüklendiğini göstermektedir. Yeni sözleşmede; işverenler çalışanlarına gelişen teknoloji ve küreselleşmenin yeni donanımlarını sunarken, çalışan bireylerden de bu donanımları verimli şekilde kullanmalarını

²⁴² Li and Sun, p.1.

²⁴³ Jim Hillage and Emma Pollard, *Employability: Developing A Framework For Policy Analysis*, Institute For Employment Studies, Research Brief, No.:85, 1998, p.3.

²⁴⁴ Forrier and Sels, s.104.

sağlayacak, bilgi, beceri ve yetenekleri edinmelerini ve değişime karşı esnek olmalarını beklemektedirler.²⁴⁵

Gazier (1998), Forrier ve Sels (2003) ve McQuaid ve Lindsay (2005) 'in çalışmaları, istihdam edilebilirlik kavramının gelişimi üzerindir. Gazier'e (1998) göre, istihdam edilebilirlik kavramı ilk olarak yirminci yüzyılın başında kullanılmıştır. İstihdam edilebilirliğin, çalışmaya yetenekli veya istekli “iş verilebilir” bireyler ile yardıma muhtaç ve çalışamayan “işsiz” bireyler arasındaki ilişkiye dayandığını belirtmişlerdir.²⁴⁶

İstihdam edilebilirlik, değişen ortamlarda proaktif uyarlanabilirliği teşvik eden ve bir bireyin istihdama uygunluğunu ve kariyer başarısı elde etme olasılığını artıran özelliklerde; eğilimler, değerler, tutumlar ve becerilerin birleşimini temsil eden psiko-sosyal bir yapıyı ifade etmektedir.²⁴⁷

Tarihsel süreç içerisinde ekonomik bir istihdam edilebilirlik anlayışı geliştirilmiştir. Bu anlayış özellikle sosyal demokrat toplum anlayışında toplumun en muhtaç olanları için, devlet politikalarının tam istihdamı sağlamasına yönelik olarak işgücü piyasasına erişimi kolaylaştırmak amacıyla geliştirilmiştir. 1950'lerde ve 1960'larda, işe ve kendi imajına yönelik tutuma vurgu yapılmış olup bu vurgu 1970'lerde bilgi ve yetenekler olarak değişmiştir. 1980'lere gelindiğinde ise istihdam edilebilirliği ve öğretilabilir becerilerin insanların esnekliğini arttırmanın bir yolu olarak değerlendirildiği örgütsel yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.²⁴⁸

Bu örgütsel yaklaşımların birincisi; küçülme ve yeniden yapılanma sürecinde işletmelerin istihdam güvencesine olan bağlılıklarını koruyamaz hale gelmeleri, ikincisi ise; yeni işletme gerçeklerinin işletmelerin değişen iş olanaklarını yakalayabilmeleri için esnek olmalarını gerektirmesidir.²⁴⁹

1990'lardan bu yana, istihdam edilebilirliğin kapsamı genel olarak aktif nüfusu içerecek şekilde genişletilmiştir. İstihdam edilebilirlik kavramının işgücü piyasası ile ilgili bir kavram olarak ele alınması geçmişteki anlayışında değişmesine

²⁴⁵ Gözde Yılmaz, **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kısacasında Birey**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2009, s.46-47.

²⁴⁶ Laure Guilbert, et al. **Employability: Review And Research Prospects, International Journal For Educational And Vocational Guidance**, Vol.:16, No.:1, 2016, pp.69-89.

²⁴⁷ Bezuidenhout, et al. p.20.

²⁴⁸ Guilbert, et al., pp.69-89.

²⁴⁹ Yılmaz, s.2 .

yol açmıştır. Buna bağlı olarak, birkaç bilimsel katkı, bireyin iki meslek arasındaki ve belirli bir meslek içindeki geçiş sürecinde istihdam edilebilirliğini koruma ve geliştirmedeki rolünü ele almıştır.²⁵⁰

İstihdam edilebilirlik, çalışabilen herkesin çalışma yaşamları boyunca işe girme ve istihdamda kalmalarını sağlamak için gerekli becerileri, bilgileri, teknolojiyi ve uyarlanabilirliği geliştirmeye teşvik edildiği becerilerin ve uyarlanabilir işgücünün geliştirilmesi anlamına gelmektedir.²⁵¹

Küreselleşmenin etkisi ile değişen iş alanlarında, bazı işlere gerek duyulmaması ve yeni başka işlerin ortaya çıkması çalışanların sahip oldukları bazı bilgi ve vasıflara ihtiyaç duyulmamasına neden olmuştur. Bu nedenle çalışanların değişime ayak uydurarak yeni bilgi, beceri ve deneyimler edinmeleri kaçınılmaz olmaktadır.²⁵² Çalışanların yeni deneyimlere açık olmaları, değişime açıklıkla aynı anlamda kullanılmakta ve istihdam edilebilirlikle ilişkilendirilmektedir. Deneyime açıklık; aktif hayal gücü, estetik, duyarlılık, farklı tercihler, entelektüel bakış ve bağımsız karar almak olarak açıklanmakta olup, bireylerin yaratıcı ve sıra dışı olma derecelerini de ifade etmektedir.²⁵³

İstihdam edilebilirlik kavramı üzerine yapılan birçok araştırmanın psikolojik yorumlamalarında öznellik ve algıların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu sonuç psikolojik istihdam edilebilirlik literatürünün analizinde, başlangıç noktası olarak kabul edilen algılanan istihdam edilebilirlik kavramında açıklanmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin istihdamı elde etme ve sürdürme olasılıklarını, aynı işletmede farklı işe veya yeni bir işletmede farklı bir işe geçip geçemeyeceğini algılamasıyla ilgilidir.²⁵⁴ Araştırmalar, algılanan istihdam edilebilirliğin, kişinin kariyerini kontrol etme hissi yarattığını ve bireyin işgücü piyasası konumunu güvence altına alabileceği güvenini sağladığını göstermiştir.²⁵⁵

²⁵⁰ Guilbert, et al., pp.69-89.

²⁵¹ Mc Quaid and Lindsay, pp. 197- 219.

²⁵² Yılmaz, ss.11-12.

²⁵³ Mareli Bezuidenhout, **The Development And Evaluation Of A Measure Of Graduate Employability In The Context Of The New World Of Work**, Phd Thesis, University Of Pretoria, 2011, pp.99-100.

²⁵⁴ Dorien Vanhercke, et al. **Defining Perceived Employability: A Psychological Approach**. Personnel Review, Vol.:43, No.:4, 2014, pp.592-593.

²⁵⁵ Ingrid Potgieter, Melinde Coetzee, Employability Attributes And Personality Preferences Of Postgraduate Business Management Students, **Sa Journal Of Industrial Psychology**, Vol.:39, No.:1, 2013, pp.1-10.

Forrier'a göre; bu zamana kadar aynı örgüt içindeki hiyerarşik basamakları çıkararak iş yaşamında yükselmek kariyer yapmanın en bilenen ve yaygın kullanılan yöntemi iken; günümüzde aynı iş yerinde ömür boyu iş güvencesi ve istihdam edilme imkânları geride kalmıştır. Bazıları bunu çalışanın işverene bağlı istihdamının bireye bırakılması olarak yorumluyor olsa da birçok kişi bunu iş güvencesizliği olarak tanımlamaktadır. Daha az iş güvenliğine yönelik oluşan bu evrim, eskiye göre umutsuzluğa sebep olmamalıdır. Aynı organizasyon içinde ömür boyu istihdam artık garanti edilemeyeceğinden, iş güvenliğinin farklı şekilde korunması gerekmektedir. Bu korunma iş piyasasında yaşam boyu istihdam edilebilirlik olarak tanımlanmaktadır.²⁵⁶

Forrier ve Sels, tüm bu yaklaşımların birbirinden ayrıldığını ve istihdam edilebilirliğin çalışma şansının bir göstergesi olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre de çalışmanın üç farklı anlamı olduğunu söylemişlerdir. Belirtilen bu farklılıkları şu şekilde sıralamışlardır;

- İş, iş anlamında, toplum açısından ve her şeyden önce hükümetin bakış açısında görüldüğü şekliyle tanımlanırken, istihdam edilebilirliğin tam istihdam şansının bir göstergesi olduğu vurgulanmaktadır.
- Çalışanların istihdamı edilmesi anlamında, bir kurum açısından bakıldığında ise iş; bir işveren için, istihdam edilebilirlik, işgücü arz ve talebini eşleştirme olasılığının bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır.
- Bireyin bakış açısı ile görülen çalışma anlamındaki iş ise: birey için, istihdam edilebilirlik, iş veya kariyer şansının bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır.²⁵⁷

Çoğunlukla bazı hedefler birbiriyle bağlantılıdır. Örneğin, tam istihdam ancak aktif nüfusun her bir üyesi bir iş bulma şansına sahipse mümkün olmaktadır. Bu nedenle, son literatür ve araştırmalarda, istihdam edilebilirlik temel olarak bireysel düzeyde incelenmeye başlanmıştır.²⁵⁸

Birey için istihdam edilebilirlik, sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumları kullanma biçimlerine, bunları işverenlere sunmalarına ve iş aradıkları bağlamlarla

²⁵⁶ Forrier and Sels, pp.103-105 .

²⁵⁷ Thijssen, J. (2000) 'Employability In Het Brandpunt, **Aanzet Tot Verheldering Van Een Diffuus Fenomeen**', **Tijdschrift HRM**, Vol. 1, Pp.7-34'den Aktaran: Forrier and Sels, pp.103-105.

²⁵⁸ Forrier and Sels, pp.104-105.

ilişkilidir. Psikolojik sermayeden etkilenen iş arayan üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğinin yapısı, ölçülmesi ve müdahale kabiliyetinin tanımı, istihdam edilebilirlik çalışmasında en sık belirtilen tanımlardan biridir.²⁵⁹

İstihdam edilebilirlikle ilgili bireysel araştırmalar, (Andrews & Higson, 2008; Bridgstock, 2009; Moreland, 2006; Yorke, 2006; Yorke & Knight, 2003) daha özel olarak, yüksek öğrenime işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri, özel programlar veya staj aracılığıyla sunma yeteneğine odaklanmışlardır. Üniversite mezunlarının eğitim süresince edindikleri bilgi ve becerilerin işgücü piyasasında karşılığının olmaması üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerini sağlamaya yönelik modellerin geliştirilmesine sebep olmuştur. Yorke, istihdam edilebilirliği “bir dizi başarı, beceri, anlayış ve kişisel nitelikler” olarak tanımlamıştır. Bunlar mezunların seçtikleri mesleklerde istihdam edilmelerini, işgücüne, topluma ve ekonomiye faydalı olmalarını sağlamaktadır.²⁶⁰

İstihdam edilebilirlikle birlikte kariyer sorumluluğunun da çalışanlarda olduğu kabul edilmiştir. Kariyer sermayesi kültürel, ekonomik ve beşeri sermaye olarak ele alınmaktadır.²⁶¹ Beşeri sermaye birey açısından bireyin iş gücü piyasasında istihdam edilmesinin, işveren açısından ise istihdam edilebilirliğin devam etmesini belirleyen kariyer sermayesinin en önemli bileşenidir. Tüm bireylerin işgücü piyasasında var olması için ekonomik ve beşeri sermayenin iyileştirilmesi gerekmektedir. Tüm bireylerin özellikle toplum içerisindeki dezavantajlı grupların doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir ayrımcılığa uğramadan istihdam edilebilirliğinin sağlanması ülke refahının iyileşmesinde büyük rol oynamaktadır.²⁶²

Yorke, çalışmalarında istihdam edilebilirliğin temel becerilerin basit kavramının ötesine geçtiğini, bu tespitin kişisel niteliklerin, inançların, anlayışların, beceri uygulamalarının ve üretken bir şekilde deneyime yansıtma kabiliyetinin uygulanmasında kanıtlandığını belirtmiştir. Ayrıca AB politikalarının, işgücü

²⁵⁹ Li and Sun, p.1.

²⁶⁰ Guilbert et al, p.72.

²⁶¹ Mayrhofer W., et al., 2002'den Aktaran: Barış Seçer, Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, **Sosyal Bilimler**, Cilt:6, Sayı:1, 2008, s.144.

²⁶² Akça, s.6.

piyasına ilişkin esnekliği artırmak için aktarılabılır becerilerin geliştirilmesine ve yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesini sağladığını vurgulamıştır.²⁶³

İkinci bir bilimsel katkı grubu ise, istihdam edilebilirliğe örgütsel bir yaklaşım biçimi benimsemiştir. Bu yaklaşıma göre; tekrarlanan teknolojik gelişmeler, küreselleşme, müşterilerin gereksinimleri, yeni yasalar vb. gibi profesyonel ortamdaki değişiklikler, işletmeleri rekabet edebilirliklerini, uyarlanabilirliklerini ve işlevsel esnekliklerini geliştirmeye zorlamaktadır. Bu amaçla, şirketler çalışanlarının istihdam edilebilirliğini teşvik etmelidir. Bu perspektifte, çalışanların kuruluş için istihdam edilebilirliğini geliştirerek ve koruyarak, kuruluşun esnekliğini artırmaya yönelik müdahalelere karşı tutumlarını açıklamak için “istihdam edilebilirlik oryantasyonu” kavramını kullanmıştır. Burada ölçülen boyutlar “Çalışma durumundaki değişikliklere karşı tutum” ve “Kişisel gelişime yönelik tutumlar”dır. Bu görüşe göre, istihdam edilebilirlik oryantasyonu çerçevesinde “çalışanların gelişiminin kaynağı olan şirketin, iş içeriklerinde, çalışan pozisyonlarında veya bölümlerdeki değişiklikler, eğitim / gelişim programlarına katılım hedefleri ve müdahaleleri gibi konularda hedefleri ve bunlara bağlı olarak ta müdahaleleri bulunmaktadır. İstihdam edilebilirlik faaliyetleri, iş bilgisi ve deneyiminin geliştirilmesi, kariyer yönetimi, boş iş kontenjanlarıyla ilgili konularda kendini güncel tutabilmek, iş durumunu değiştirme fırsatları için aktif bir araştırma arayışına girerek kişinin görevi için doğrudan gerekli olmayan gelişme faaliyetleri ve istihdam edilebilirliğini arttırmadaki aktif girişimlerini kapsamaktadır.²⁶⁴

Nauta ve diğerleri ise, kuruluşlara istihdam edilebilirlik anlayışı ile hem çalışanlarını geliştirmeyi aynı zamanda elinde tutabilmelerini sağlayacak şekilde, istihdam edilebilirliğe ilişkin uygulamaları nasıl geliştirecekleri hakkında önemli bilgiler sunmuşlardır. Ayrıca işverenlere, çalışanların istihdam edilebilirlik kültürü, istihdam edilebilirlik oryantasyonu ve bireysel özellikleri arasındaki bağlantıları incelemeleri için bireysel bakış açısının ötesine geçmelerini önermişlerdir.²⁶⁵

²⁶³ Mantz Yorke, **Employability In Higher Education: What It Is-What It Is Not**, York: Higher Education Academy, Vol.:1, 2006, pp.1-3.

²⁶⁴ Guilbert et al, p.73.

²⁶⁵ Aukje Nauta, et al. Understanding The Factors That Promote Employability Orientation: The Impact Of Employability Culture, Career Satisfaction, And Role Breadth Self-Efficacy, **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, Vol.:82, 2009, pp.233–251.

İstikrarsız istihdam ortamı sürekli olarak yeni beceriler öğrenme zorunluluğunu, bazen de yeni ve sıra dışı fikirleri göz önünde bulundurma istekliliğini arttırmaktadır. Bu istek bireylerin çevrelerinde ki yeni gelişmeler içerisindeki olanakları daha kolay görmelerini sağlamaktadır. Değişime açıklık ve yeni deneyimler; bireylerin sürekli olarak kariyer fırsatlarını tespit etmelerini ve gerçekleştirmelerini sağlayan bilgileri öğrenmelerini ve toplamalarını sağlamaktadır. Sonuçta bu tür bireyler, istihdam edilebilirliklerini artıran değişen çalışma ortamlarına daha kolay uyaranabilmektedirler.²⁶⁶ Çalışanların, kuruluş içinde veya dışında bir işe girebilmeleri için uyaranabilirliklerine odaklanmaları gerekir. Dolayısıyla, istihdam edilebilirliğin iş güvenliğine bir alternatif olduğu düşünülmektedir.²⁶⁷ Artık kolayca uzun vadeli istihdam sağlamayan bir ortamda, bireyler (ve bazı kariyer müdahaleleri için) için kilit amaç, bireylerin işgücü piyasasına çekiciliğini korumak ve arttırmaktır.²⁶⁸

Bezuidenhout ve Coetzee'nin 2010'da geliştirdiği model, mezun öğrencilerin istihdam edilebilirliklerinin sağlanması için gereken istihdam edilebilirlik niteliklerini açıklamaktadır. Tablo15'te istihdam edilebilirlik özellikleri çerçevesinde, istihdam fırsatlarını güvence altına alma ve sürdürme olasılığını artırmak için önemli olan sekiz temel istihdam edilebilirlik niteliği gösterilmektedir.²⁶⁹

²⁶⁶ Bezuidenhout, p.100.

²⁶⁷ Forrier and Sels, pp.104-105.

²⁶⁸ Andrew Rothwell, et. al. **Employability: Development And Validation Of A Scale, Personnel Review**, Vol.:36, No.:1 2007, pp.23-41.

²⁶⁹ Coetzee, pp.1-10.

Tablo 15: Lisansüstü İstihdam Modeli: Boyutların Tanımları

MEZUN İSTİHDAM MODELİ		
İstihdam Edilebilirlik Boyutları	İstihdam Edilebilirlik Alt Boyutları	
Kariyer Özyönetimi		
Kültürel Yetkinlik		Kültürel yetkinlik, bir insanın farklı gruplardaki insanlarla anlama ve etkin biçimde çalışmadaki etkinliğini ifade eder.
İstihdam Edilebilirlik İçin Kişisel Eğilimler	Kariyerle ilgili çekirdek öz değerlendirmeler	Kariyerle ilgili temel öz değerlendirmeler, (a) öz saygı, (b) kontrol odağı, (c) genelleştirilmiş öz yeterlik ve (d) duygusal okuryazarlıktan oluşan geniş ve üst düzey bir özelliktir. İnsanların kariyer bağlamında kendi değerleri ile ilgili yaptıkları temel değerlendirmelerdir. Bu bağlamdaki duygusal okuryazarlık, duyguların uyarlanabilir kullanımıdır ve bireylerin kendilerini ve diğer insanlardaki duyguları tanıma, anlama ve yönetme yönündeki algılarını ifade eder.
	Girişimci Yönelim	Girişimci yönelim yenilikçilik ve yaratıcılık tercihini, risk alma eğilimini, başarıya olan ihtiyacı, belirsizlik toleransını ve kariyer ortamında var olan fırsatları değerlendirmede özerklik tercihini ifade eder.
	Sosyallik	Sosyallik, sosyal ilişkiler kurmaya ve sürdürmeye açık olmak ve kişinin kariyerinin avantajına yönelik resmi ve gayri resmi ağırları kullanmak anlamına gelir.
	Kariyer Esnekliği	Kariyer esnekliği, olumsuz kariyer koşullarından bağımsız olarak yüksek derecede uyarlanabilirlik, esneklik, özgüven ve yetkinlik derecesini kolaylaştıran kişisel bir eğilimdir.
	Proaktivite	Proaktivite, bir kişinin aktif rol oryantasyonlarına katılma eğiliminde olduğu anlamına gelir ve kendini ya da durumunu geliştirmek için geleceğe yönelik ve kendi kendine başlatılan bir eylemi ifade eder.
	Değişime Açıklık	Değişime açıklık, bireylerin yeni deneyimler aradıklarını ve yeni fikirler düşünmeye istekli olduklarını ifade eder.

Kaynak: Mareli Bezuidenhout, 2011.

Mezun İstihdam Edilebilirlik Modeli'nin Tablo 15'de görüldüğü gibi, özellikle mezunlara yönelik istihdam edilebilirlik modeli ile birlikte tüm istihdam edilebilirlik modellerine disipline özgü beceriler, genel beceriler ve beşeri sermaye dâhil etmek gerekmektedir. Beşeri sermaye, bireyin kariyerinde eğitim, öğretim, bilgi, beceri ve deneyim gibi konularda ilerlemesini etkileyebilecek kişisel değişkenleri ifade etmektedir. Uygun eğitim ve öğretime sahip olan bireylerin bu alanlarda eksik olanlara göre avantaj sağlayacağı açıktır. Beşeri sermaye buna uygun olarak literatürdeki istihdam edilebilirlik ile yakından ilgilidir. Disipline özgü beceriler, belirli mesleki alanlarla ilgili olarak üniversiteler içinde geliştirilen belirli konulara dayanan becerilerdir. İşverenler sadece disipline uygun becerilere sahip mezunlar aramakla kalmaz, aynı zamanda yazılı ve sözlü iletişim becerileri, teknoloji ile çalışmak ve takım halinde çalışmak gibi çeşitli alanlarda genel becerileri olan bireyler tercih etmektedirler. Genel beceriler ve disipline özgü beceriler, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak için yaygın olarak kabul edilmektedir.²⁷⁰

Bezuidenhout'un (2011) araştırması, kariyer öz yönetimi, kariyer esnekliği ve kültürel yeterliliğin insanların istihdam edilebilirliklerini sürdürme yeteneklerini etkileyen kilit kişilik özellikleri olduğunu göstermektedir. Bu üç özellik ve kariyerle ilgili temel eğilimli öz değerlendirmelerin (öz yeterlilik, girişkenlik, proaktivite, duygusal okuryazarlık ve girişimcilik yönelimi) değişen ortamlarda proaktif uyum sağlamayı teşvik ettiği ve bireyin istihdama ve kariyerine ulaşma olasılığını arttırdığı görülmektedir.²⁷¹

Kariyer öz yönetimi, bir kişinin pazarlanabilir becerilerini güncellemek, kişisel hedefler belirlemek ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik güçlü profesyonel ağlar oluşturmak için gerçekleştirilen faaliyetlerle istihdam edilebilirliğini arttırmayı sağlayan motivasyon kaynağı gibi görünmektedir.²⁷²

Literatür taraması, istihdam edilebilirliğin tanımlanmasında kavram tanımının ve yapının toplumun farklı gelişim aşamalarında değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örneğin; üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliği öğrencilerin okul yıllarında temel ve mesleki bilgileri çalışmak, pratik yapmak ve çeşitli kapsamlı nitelikler geliştirmek yöntemiyle edindikleri beceriler olarak tanımlanmaktadır. Bu

²⁷⁰ Bezuidenhout, pp.101-102.

²⁷¹ Potgieter and Coetzee, pp.1-10.

²⁷² Potgieter and Coetzee, pp.1-10.

beceriler mezunların istihdam ideallerini gerçekleştirmelerine ve sosyal yaşamda kendi değerlerini anlamalarına yardımcı olmakta ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalarını mümkün kılmaktadır.²⁷³

Bu bağlamda, eğitim ve öğretime yaklaşım biçiminin değişmesi gerekmektedir. Mesleki becerileri geliştirmeyi amaçlayan herhangi bir program aşağıdaki kilit noktaları kabul etmelidir:

- ❖ Çalışma ortamının değişmesi nedeniyle genel olarak, sürekli istihdama izin vermek artık mümkün değildir. Bireyin iş bulma, koruma ve anlaşması ile ilgili olarak kendini yönetme kapasitesi giderek daha önemli hale gelmiştir.
- ❖ İşyerlerinde ki sürekli değişim nedeniyle, her düzeydeki çalışanın yeni işlere, rutinlere, teknolojilere, prosedürlere ve yeni ekiplere uyum sağlama kapasitesine ihtiyaç duyulmaktadır.
- ❖ Alt seviye çalışanların çok sayıda beceriye ihtiyaç duyduklarına dair bir varsayım olsa da gerçekte birçok düşük düzeyli görev arasında (çok görevli) aktarma becerisine ihtiyaç duyulmaktadır.
- ❖ Orta seviye becerilerin önemsizleşmesi, üst ve alt seviye bilgi çalışanı arasında ki boşluğu daha da arttırmaktadır. Üst düzey "bilgi" işçisinin teknik beceri seviyesi talepleri artarken, çok sayıda giriş seviyesi ve alt seviye işlerdeki teknik beceri seviyeleri düşmektedir.
- ❖ Mesleki sınırlar bulanıklaştığından dolayı işler ve endüstriler arasındaki ayrım çok daha az belirginleşmekte ve bireyin geniş mesleklerin işlevleri arasında geçiş yapması için giderek daha fazla talep oluşmaktadır.²⁷⁴

Yukarıda açıklanan hususlar göz önüne alındığında, denklemin kritik kısmı, çalışmak için gereken becerilerin gövdesidir. Yani istihdam edilebilirlik becerileridir.²⁷⁵ İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili bilgiler alt başlıkta verilecektir.

²⁷³ Li and Sun, p.2

²⁷⁴ Julian, pp.84-94

²⁷⁵ Julian, pp.84-94

2.1.2. İstihdam Edilebilirlik Becerileri

İşverenlerin ihtiyaç duyduğu beceriler Avustralya Eğitim, Bilim ve Çalışma Bölümü (Department of Education, Science and Training- DEST) tarafından istihdam edilebilirlik becerileri olarak tanımlanmaktadır. Tüm çalışanların sahip olabileceği genel becerileri tanımlamak için farklı ortamlarda birçok terim kullanıldığı gibi benzer şekilde, eğitim ve öğretim sağlayıcıları öğrenme ve öğrenme çıktılarıyla ilgili kavramları temsil etmek için de çeşitli terimler kullanmaktadırlar. Avustralya Eğitim Araştırmaları Konseyi (Australian Council of Educational Research- ACER) incelemesi, öğrencilerin edinmeleri beklenen özellikler için bir dizi tanımlayıcı belirlemiştir. Bu tanımlayıcılar, beceriler, yetkinlikler ve nitelikler ile kalite ve özellikler olarak 3 grupta verilmiştir. Bu tanımlayıcılara ait tanımlar şu şekildedir;

- **Beceriler:** Becerilerin genellikle belirli bir görevi yerine getirme yeteneğine gönderme yaptığı anlaşılmaktadır.

- **Yetkinlikler:** Yetkinlik, belirtilen bir seviyeye kadar gözlemlenebilir bir davranışa atıfta bulunmak için kullanılır ve bu nedenle performansın değerlendirilmesine temel oluşturmaktadır.

- **Nitelikler, kalite ve özellikler:** Bunlar, çoğu zaman bireyin yeteneklerini ifade etse de, "özellikler" bazen bir işyeri / iş spesifikliği gereksinimini tanımlamak için kullanılır.²⁷⁶

Araştırma kapsamında ACER tarafından istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik yapılan bir araştırmada istihdam edilebilirlik için yeni bir tanımlama oluşturulmuştur. Bu tanıma göre;

“İstihdam edilebilirlik, bir bireyin kariyer inşa etmek ve dinamik bir işgücü piyasasında başarılı olmak için uzun vadeli kapasitesini daha iyi algıladığından, istihdamla ilgili tanımlayıcı olarak daha çekicidir. İstihdam edilebilirlik, beceriklilik, uyarlanabilirlik ve esnekliğin niteliklerini belirtirken, istihdamla ilgili olarak işgücü piyasasının mevcut durumuna yönelim önermektedir. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik, yalnızca ücretli istihdamda değil, diğer yaşam

²⁷⁶ Australia Department Of Education, Science And Training (DEST), Employability Skills For The Future, **Commonwealth Of Australia 2002**, p.3.

alanlarında da başarı için gerekli nitelikleri işaret etmek için daha fazla potansiyele sahiptir.”²⁷⁷

İstihdam edilebilirlik becerileri, sadece istihdam sağlamak için değil, aynı zamanda bir işletmenin potansiyelini göstermek ve kuruluşun stratejik yönlerine başarılı bir şekilde katkıda bulunmak ve işletme içinde ilerlemek için gerekli olan beceriler olarak tanımlanır.²⁷⁸

Herkes açısından temel olarak en çok değer verilen bilgi ve beceriler, iş için gereken genel temel beceriler, belirli yeterliliklerin bir karışımı, kişisel özellikler ve kişilerarası becerilerdir.²⁷⁹

İstihdam edilebilirlik becerileri, genellikle işten ayrı işlevler değildir. İş fonksiyonları içinde ve arasında çalışırlar, işin temelini oluştururlar ve işin farklı yönlerini bütünleştirirler. Genellikle akademik performans veya teknik performansla ilgili olmayıp duygusal zekâyâ geleneksel zeka kavramlarından daha yakındırlar. İstihdam edilebilirlik becerileri içeriğe ve uygulamalara özgüdür. Bu uygulamadan ayrı olarak doğru şekilde değerlendirilemez. Örneğin, bir takımında çalışmak, bu işlerle uğraşan bir takımın dışında değerlendirilemez. İşyerinde problem çözme, ilgili olan iş problemi dışında değerlendirilememektedir.²⁸⁰

İstihdam edilebilirlik becerileri;

❖ **Belirli teknik yeterliliğin ayrılmaz bir parçası olabilirler.**

Bir işleve nasıl ışık tutulacağını bilmek kolaydır. Oysa ki yetkinlik, ekipman arızalandığında anında arızayı giderme, işin son teslim tarihi geldiğinde sakinliğini koruma, yeni bir ekip üyesini güvence altına alma veya benzeri bir şey yapma anlamına gelir. Tüm bu bahsedilen beceriler, istihdam edilebilirlik becerileri olarak tanımlanmaktadır.

²⁷⁷ David Curtis and Phillip McKenzie, Employability Skills For Australian Industry: Literature Review And Framework Development, **Melbourne: Australian Council For Educational Research**, 2001, p.6.

²⁷⁸ Jennifer Gibb (Ed.), Generic Skills In Vocational Education And Training: Research Readings, **National Centre For Vocational Education Research (NCVER)**, 2004, p.39

²⁷⁹ Allen Consulting Group and Australian Industry Group, Training To Compete, The Training Needs Of Industry, **Report To The Australian Industry Group**, 1999, s.83.

²⁸⁰ Tess Julian, Employability Skills, Balancing The Equation, Generic Skills In Vocational Education And Training: **Research Readings**, 2004, pp.84-94

❖ **İstihdam edilebilirlik, görevlerin yanı sıra kendi içinde de çalışır.**

Beceriler birkaç iş görevini birbirine bağlamaya yarar. Birlikte çalışma, zaman yönetimi, çoklu görev yapma ve bağlamlar arasında aktarma kapasitesi gibi beceriler, yalnızca bir görevle ilgili beceriler yerine çoğu ile alakalı her türlü işte kullanılan temel becerilerdir.

❖ **İstihdam edilebilirlik becerileri, bireylerin iş yaşamlarını yönetmeleri için gereklidir.**

Herkesin işinde kendilerini yönetebilme, neleri öğrenmeleri gerektiğini ve yeterli öğrenmeye erişmelerinin tespiti için becerilere ihtiyaç duyulmaktadır.

❖ **İstihdam edilebilirlik, yeni küresel ticari manzaraya ayak uydurabilmek için kuruluşların ve bireylerin ihtiyaç duyduğu yeni becerileri de içerir.**

Çalışanların giderek gelişen ve değişen yeni bilişsel ve kişilerarası becerileri öğrenmesi gerekir. Artık herkesin nasıl düşüneceğini, ne düşüneceğini, yaşam boyu öğrenme ve uyarlanabilirlik becerilerini öğrenmeyi ve çeşitli meslektaşları, pazarları ve ürünleri ile yapıcı bir şekilde başa çıkmayı öğrenmesi önemlidir.²⁸¹

Avustralya işgücünün yetenekleri uzun zamandır uluslararası alanda kilit rekabet gücünden biri olarak tanınmakta ve yeni yatırımları tetiklemenin ana nedenlerinden biri olarak tanımlanmaktadır. 1997 yılında üretilen Make veya Break raporu, şirketlerin mühendislik, bilim, araştırma ve geliştirme ile ilgili alanlarda becerilerin önemi açıklanmıştır. Raporda, yüksek vasıflı ve teknik açıdan nitelikli bir işgücünün avantajları vurgulanmıştır. Şirketlerin, çalışanlarının yüksek beceri seviyelerini sürekli olarak rekabet avantajı olarak tanımladıklarını, bu durumun becerilere özgü rekabet avantajlarının nasıl yakalanacağı konusunda yönetimin dikkatini arttırdığını ve birçok şirketin toplam işgücünü yükseltme ihtiyacı üzerine yoğunlaştığını belirtmişlerdir. Bu gelişmeler ışığında diğer ülkeler de rekabet gücü ile yüksek beceri düzeyleri arasındaki kritik bağlantıları tespit etmişlerdir. Bazı ülkelere göre rekabet gücü ve beceri düzeylerine ilişkin görüşler şöyledir;

1- Amerika Birleşik Devletleri'nde Rekabet Edebilirlik Ulusal Konseyi:

Bilgi temelli ekonomide, bireysel, kurumsal ve ulusal rekabet gücü geçmişte ihtiyaç duyulandan daha yeni ve daha kapsamlı beceri setlerinin

²⁸¹ Julian, pp.84-94

geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle, dünyanın herhangi bir yerinde üretim yapma ve başka bir yerde satış yapma kabiliyetine sahip şirketler, en iyi yetenek havuzunu buldukları alanlara yatırım yapmaktan kaçınmamaktadırlar.

2- Birleşik Krallık'ın Ulusal Beceriler Görev Gücü; Endüstri değiştikçe, istihdamın doğası, işyerinin organizasyonu ve gelişen yeni dünyaya bireylerin başarılı bir şekilde katılmalarını sağlayan beceriler de değişmektedir. Bu ülke için en doğru seçenek, küresel pazarda gelecekte önemli bir yer elde etmek için yüksek vasıflı, katma değerli bir ekonomi elde etmektir.

3- İrlanda'nın İnsan Kaynakları Geliştirme Konusunda Beyaz Kitabı'nda; Değişimin hızı daha da arttıkça, insanların adapte olması ve iş organizasyonlarının rekabet avantajı yaratma ve sürdürme yeteneğimizi belirleyecek yeni fırsatlardan yararlanılmasını sağlayarak daha hızlı hareket etme kabiliyetine sahip olunacaktır.

4- OECD, mevcut eğilimleri şöyle özetlemektedir; insan sermayesine yapılan yatırım, OECD ülkelerinde ekonomik refahı, tam istihdam ve sosyal uyumu artırma stratejilerinin merkezinde yer almaktadır. Bireyler, örgütler ve milletler giderek daha yüksek seviyede bilgi, beceri ve yetkinliğin gelecekteki iş güvenliği ve başarıları için gerekli olduğunu kabul etmektedirler. Bu rapor, rekabetçi endüstrilerin ve kaliteli işlerin yüksek beceri seçeneğinin tercih edilmesi gerekliliğini ve diğer ülkelerinde güçlü bir beceri tabanı oluşturmaya odaklanmaya karar verdiklerini açıklamaktadır.²⁸²

İstihdam edilebilirlik becerileri her zaman beceri denkleminin önemli bir parçası olarak kabul edilmiş ve bunları sistematik bir şekilde geliştirmek için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Ancak bugün, bu becerilere daha fazla vurgu yapılmasına yönelik çalışmalar, sosyal ve ekonomik değişimin getirdiği temel zorluklarla ilgili olan uluslararası bir fenomendir. İş dünyasının hiç olmadığı kadar hızlı değişmeye devam etmesi ve bu iş yerlerine hizmet vermek için kullanılan

²⁸² Report To The Australian Industry Group, 1999.

eğitim ve öğretim sistemlerinin buna bağlı olarak değişmek zorunda olması istihdam edilebilirlik becerilerini önemini arttırmaktadır.²⁸³

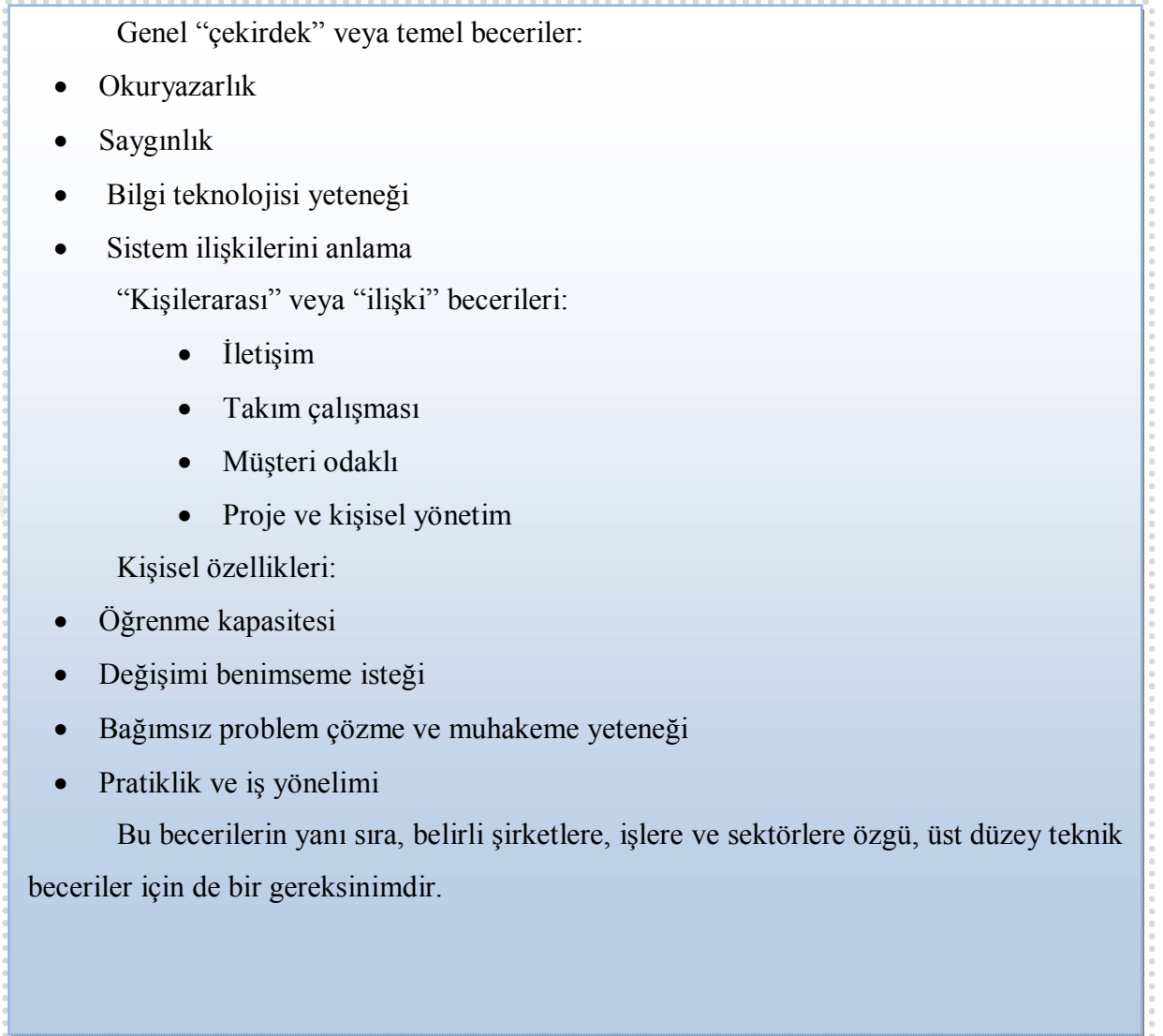
İşverenlerin bugün en büyük endişesi iyi işçi bulmak ve onları eğitmektir. İş için ihtiyaç duyulan beceriler ile bazen başvuru sahiplerinin sahip oldukları beceri eksikliği olarak adlandırılan fark, insan kaynakları yöneticileri, yetkili çalışanlar ve işe almak isteyen iş sahipleri için gerçek bir endişe kaynağı olarak görülmektedir. İşverenler, eğitilmiş ve çalışmaya hazır olan kişileri işe almayı tercih ederken, genellikle bu tür becerileri olmayan bireylere uzmanlık gerektiren işler için özel eğitim vermeye de isteklidirler. İşe hazırlık becerileri üç beceri kümesinde toplanmıştır: temel akademik beceriler, üst düzey düşünme becerileri, kişisel özellikler. İstihdam edilebilirlik becerileri öğretilebilir oldukları gibi, bir işte çalışmak, devam etmek ve başarılı olmak için gerekli temel becerilerdir.²⁸⁴

Avustralya Endüstri Grubu tarafından Avustralya endüstrisinin gelecekteki beceri ve eğitim ihtiyaçlarını ve bunları şekillendiren konulara ilişkin mevcut yaklaşımlarının ve kurumlarının bunları sağlama kapasiteleri hakkında yapılan çalışma sonuçlarına göre rekabetçi şirketler için gerekli olan beceriler Şekil4'te verilmiştir.

²⁸³ Julian, pp.84-94

²⁸⁴ Jacquelyn P. Robinson, **What Are Employability Skills?**, Alabama Cooperative Extension System, The Workplace, A Fact Sheet, 2000, Volume:1, Issue:3, pp.1-3

Şekil 4: Rekabetçi Şirketler İçin Gereken Genel Becerilerin Anlık Görüntüsü



Kaynak: Report To The Australian Industry Group, 1999, p.31.

Robinson (2000)’e göre; bazı giriş seviyesi işlerin gerektirdiği akademik beceri seviyesi düşük olsa da, yüksek iş performansı için temel iş becerileri hala çok önemlidir. İdeal olarak, yeni işe alınan çalışan yetenekli olması ve öğrenme isteği ile talimatları dinleyip, okuma ve bu talimatları yerine getirme yeteneklerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu çalışanlardan bilgi istendiğinde, bilgileri kaydetme ve iletme dahil sözlü ve yazılı olarak uygun şekilde yanıt verebilmelidirler. Okuma yeteneği, neyin okunduğunu anlama ve grafikler, çizelgeler, tablolar ve göstergeler dahil olmak üzere çeşitli yazılı materyalleri kullanmayı içermektedir. Giriş seviyesi çalışanlar da temel matematik hesaplamalarını doğru bir şekilde tamamlama

yeteneğine ihtiyaç duymaktadırlar. İş başarısı için iyi temel akademik becerilere sahip olmaktan daha önemli olan, daha iyi bir üst düzey düşünme becerisine sahip olmaktır. Düşünmek, mantıklı davranmak ve doğru kararlar verebilme yeteneği, ilerlemek isteyen çalışanlar için çok önemlidir. Teknoloji, aletleri, araçlar ve bilgi sistemlerinin kullanımında üst düzey düşünme becerilerinin uygulanması, çalışanı daha da değerli kılan yeni bir seviyeye taşıyabilmektedir. İşverenler genellikle değerli çalışanların daha ileri düzeyde ve daha fazla eğitim almasına yardımcı olmaya çalışmaktadırlar.²⁸⁵

Robinson (2000), istihdam edilebilirlik becerilerini üç grupta ele almıştır. Bu beceri grupları Şekil 5’de verilmektedir.

Şekil 5: Beceri Gruplarının İçerdiği İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Temel Akademik Beceriler	Üst Düzey Düşünme Becerileri	Kişisel Nitelikleri	
Okuma Yazma Bilim Matematik Sözlü İletişim Dinleme	Öğrenme Muhakeme Yaratıcı Düşünme Karar Verme Problem Çözme	Sorumluluk Sahibi Özgüven İrade Sosyal Beceriler Dürüst Bütünlüğe Sahip Olmak Uyabilen ve Esnek	Takım ruhu Dakik ve Verimli Kendini Yönlendiren İyi İş Tutumu Bakımlı İşbirliğine hazır Kendini Motive Eden Öz Yönetim

Kaynak: Robinson, p.2.

Temel akademik beceriler ve üst düzey beceriler bu kadar önemli iken işverenleri kişisel beceriler ile ilgilenmelerinin sebepleri; çoğu işte, kişisel becerileri olmayan işçileri etkin biçimde kullanmak zordur. Kişisel becerileri iyi olan giriş seviyesi çalışanlar, kendilerine güvenirlir ve başkalarının çeşitliliği ve bireysel farklılıklarından bağımsız olarak kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve denetçilerine saygı gösterirler. Kendilerini bir ekibin parçası olarak görerek grubun kültürü içinde

²⁸⁵ Robinson, pp.2-3

çalışmaya hazırdırlar. Olumlu tutumlara sahiptirler ve işin yapılmasını sağlamak için yeni şeyler öğrenmek konusunda inisiyatif alabilmektedirler. Olumsuz durumlarda başkalarını suçlamak yerine, davranışlarından sorumlu olduklarını bilirler ve çalışmalarında ve kişisel yaşamlarında amaç ve öncelikleri belirleme yeteneğine sahiptirler; böylece zaman, para ve diğer kaynakların korunması ve yönetilmesi sağlarlar. Bu bireyler zamana önem verirler ve nerde ve ne zaman nasıl giyineceklerini bilirler. Gerekğinde de değişime ayak uydurabilmektedirler.²⁸⁶

İstihdam Edilebilirlik Becerilerine yönelik Yahya (2004) tarafından yapılan çalışmada ise, Malezya tarımındaki mesleki eğitim kurumlarında tarımsal mesleki eğitim programlarına entegre edilmiş istihdam edilebilirlik becerilerinin unsurlarını ve Malezya'daki ticari tarımsal sanayi işverenleri için önemi tanımlanmıştır. Çalışma aynı zamanda, tarımsal mesleki eğitim kurumlarının öğretim elemanları tarafından öğretim sürecinde her zaman entegre olan beş istihdam edilebilirlik becerisi unsurunu da belirlemiştir. Bu unsurlar;

- a) İşbirliği yeteneğine sahip olmak,
- b) Ekip halinde çalışmak,
- c) Dürüst, içten ve etik davranmak,
- d) Verilen talimatları takip etmek,
- e) Başkalarıyla sosyalleşmek olarak belirtilmiştir.²⁸⁷

Ticari tarım endüstrisindeki işverenler, çalışanların kendilerinden beklenen iş kalitesine ulaşabilmelerini sağlamak için istihdam edilebilirlik becerilerinin çok önemli olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Bin Buntat (2004) tarafından yapılan çalışmada bu istihdam edilebilirlik becerileri 3 ana beceri alanında verilmiştir. Bunlar;

a) Akademik Beceriler - İletişim becerilerindeki becerileri veya yetenekleri, eleştirel düşünme becerilerini, problem çözme becerilerini ve matematik becerilerini kapsar.

b) Kendi Kendine Yönetim Becerileri - Bir insanın pozitif davranma ve davranma becerisini veya yeteneğini, adapte olma yeteneğini ve yeteneğini içerir,

²⁸⁶ Robinson, pp.2-3.

²⁸⁷ Yahya Bin Buntat, **Integrasi Kemahiran "employability" dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian Dan Industri Di Malaysia**, Phd Thesis, Universiti Teknologi Malaysia, 2004, p.6-7.

c) **Takım Becerileri;** başkalarıyla birlikte, proje ve görevlerde yer alma becerisidir.²⁸⁸

Yapılan araştırmalarda işverenlerin ihtiyaç duyduğu beş önemli istihdam edilebilirlik beceri unsuru olarak; dürüst, içten ve etik davranmak gibi kişisel ahlak kurallarına sahip olmak, diğerleriyle işbirliği yapmak, teknoloji, araç ve bilgi sistemlerini etkin kullanmak, karar almak ve zamanı iyi yönetmek becerileri öne çıkmıştır. Ayrıca işverenlerin daha iyi bir sanayiye yönelik ihtiyaç duyduğu yüksek kalitede çalışanlar için beş ayrı ölçüt daha belirlenmiştir. Bu ölçütler; her zaman zamanında işe gelmek, görev verimliliğini korumak, yüksek kaliteli işler üretmek, kariyere ilgi göstermek ve sıkı çalışmak olarak belirlenmiştir.²⁸⁹

Yukarıda verilen becerilerin işletmelerin ihtiyaç duydukları vasıflara göre değişmekte olduğu görülmektedir. Değişen bu yapı içerisinde işe özgü teknik özelliklerle birlikte, iletişim, problem çözme ve inisiyatif alma gibi beceriler de önem kazanmaktadır.²⁹⁰

OECD, şirketlerin beceri sermayesini düşürmeleri ve insan sermayesinde bu açığı telafi edememesi durumunda, küresel hesaplı ekonomide dezavantajlı olabileceklerini belirtmiştir. Buna karşılık bu işletmelerin alternatif olarak daha düşük becerili ve düşük ücretli işleri kabul etmek zorunda kalabileceğini kaydetmiştir.²⁹¹

Bu bağlamda, gençleri iş başarısı için kritik öneme sahip iş becerileriyle donatmamak, istihdam edilebilirlik engellerini yollarına koymakla eşdeğerdir. Dolayısıyla öğrencilerin bu eksikliklerle mezun olmalarına olanak tanımak çok geniş kapsamlı sonuçlara sebep olmaktadır. Fakat bu eksikliklerin giderilebileceği yollar bulunmaktadır. Örneğin;

- 1- İstihdam edilebilirlik becerileri öğretilebilir becerilerdir ve hem okul hem de iş ortamında öğretilebilir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin

²⁸⁸ Bın Buntat, pp.22-23.

²⁸⁹ Mohd Yusof Husain, Seri Bunian Mokhtar, Abdul Aziz Ahmad, & Ramlee Mustapha, Importance Of Employability Skills From Employers' Perspective, **Procedia-Social And Behavioral Sciences**, 7, 2010, pp.430-438.

²⁹⁰ Ünal, Işıl, Yükseköğretimde Finansman Sorununun Nitelik Ve İstihdam Sorunlarıyla Etkileşimi, **Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 1995, Yıl:1, Sayı:3, ss.475-494.

²⁹¹ Report To The Australian Industry Group, 1999, p.52.

öğretilmesi için amaç ve hedefler belirlenmelidir. Bu amaç ve hedeflere ulaşılmasının sağlanması için öğretim tasarlanmalıdır.

- 2- Ebeveynlerin okul gençliği için hedef belirleme ve modelleme davranışına dâhil olmaları gerekir.
- 3- Öğrencilerin değerler, tutumlar ve çalışan sorumluluklarının farkındalığının artması için istihdam edilebilirlik becerileri demokratik bir yaklaşım kullanarak öğretilmeli.
- 4- Denetçiler, eğitimciler ve öğretmenler istenen davranışın iyi örneklerini belirlemelidir. Öğrenciler, kendilerinden istenen iş yeri davranış türünü gözlemleme fırsatına sahip olmalıdır.
- 5- Mümkün olduğunda, sınıflarda gerçek çalışma ayarlarının özelliklerini çoğaltmalıdır.
- 6- Beklentilerin belirlenmesi, iletilmesi ve öğrencilerin bunlardan sorumlu tutulması sağlanmalıdır.
- 7- Öğret, söyleme! Öğretmenler ve eğitimciler, koç veya kolaylaştırıcı rolünü üstlendiklerinde daha fazla etkili olma eğiliminde olmaktadır.²⁹²

Avustralya Endüstri Grubu (1998) raporunda, rekabetçi endüstrilerin ve kaliteli işlerin yüksek beceri seçeneğinin tercih edilmesi gerektiğini savunmuş, diğer ülkelerin de güçlü bir beceri tabanı oluşturmaya odaklanmaları gerektiğine karar verdikleri belirtilmiştir. Ayrıca bunu Avustralya'nın da yapması gerektiğinin altını çizmiştir. Bu seçim, sıkı çalışmayı, politika öncelikleri üzerinde sürekli bir odaklanmayı ve Avustralya hükümetlerinden, işletmelerinden ve daha geniş topluluktan gelen güçlü bağlılığı içermektedir.²⁹³

İngiltere, Ulusal İşveren Beceri Anketi 2009'dan elde edilen veriler, işverenlerin boş yeteneklerin yüzde 16'sını gerekli beceri, nitelik veya deneyime sahip olmayan başvuru sahipleri nedeniyle “doldurması zor” olarak tanımladığını göstermektedir. Başvuruların yüzde dokuzu, başvuru sahipleri “zayıf bir tutum, motivasyon eksikliği veya uygun bir kişiliğe sahip olduklarından “doldurulması güç” olarak tanımlanmıştır. Farklı büyüklükteki işverenlerin farklı sorunlar yaşadığına dair kanıtlar bulunmaktadır. İngiltere Komisyonu'nun 2008 İşveren Perspektifleri

²⁹² Robinson, pp.3-4.

²⁹³ Report to the Australian Industry Group, 1999, p.9.

Araştırması, büyük işverenlerin üçte birinin beceri temelli işe alım konularında deneyim kazanmasına karşın, iki ila dört çalışanı olan işverenlerin yarısından fazlasının (yüzde 54) aynı konulara sahip olduğunu gösteriyor. Aynı zamanda anket, daha fazla özel sektör işverenin, kamu sektörü işverenlerinden ziyade beceri sorunları nedeniyle personel alımında problem yaşadıklarını kabul etmelerinin daha muhtemel olduğunu göstermektedir. Okuldan ayrılma durumunda anketler, işverenlerin genel olarak beceriler ve özellikle de istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili endişeleri olduğunu göstermektedir. İngiltere Komisyonu'nun İşveren Perspektifleri Anketi, 2008'de, işverenlerin yarısının, eğitim sisteminin işe girerken ihtiyaç duydukları becerileri sağlayacak yeterli kişi sağlamadığını düşündüğünü bildirmiştir. Bununla birlikte, bu bulguların, işverenlerin eksik olduğunu düşündükleri tüm becerilerle ilgili olduğu, özellikle istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili olmadığı belirtilmemektedir.²⁹⁴

İngiltere Komisyonu'nun İstihdam Edilebilirlik Brifingi, işsiz kişilerin istihdam edilebilirlik becerileri ve insanların faydalar ve iş arasında “döngü” yapmasının sebepleri hakkında çok az temel araştırma olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, Kamu Hesapları Komitesi tarafından yaptırılan son bir literatür taramasında, istihdam yeteneği ile ilgili sorunların, özellikle de sayısallığın ve motivasyon eksikliğinin, birinin işten ayrılma riskini arttırdığı ortaya çıkmıştır. İngiltere'deki 2009 Ulusal Beceriler İşveren Anketi'nde, işverenlerin yüzde 69'u işgücünü geliştirmeleri gerektiğini umduğunu bildirmiştir. Bu, yetenek boşluklarını tanımlayan işverenlerin yüzdesinden çok daha yüksektir ve bu nedenle, işgücü konusundaki taleplerde görülen hızlı değişikliklerin yanı sıra gizli istihdam edilebilirlik boşlukları da ortaya çıkabilmektedir.²⁹⁵

Daha önceki yıllarda olduğu gibi, yakın zamanda istihdam edilen deneyim ve personel eksikliği, beceri boşluklarının en yaygın sebebidir ve tüm beceri boşluklarının en azından yüzde 71'i kısmen bu amaca bağlanmaktadır. İşe alımla ilgili diğer iki faktör (yüksek personel devri ve işe alım sorunları) aynı zamanda oldukça yaygın sebeplerdir. Her iki durumda da, asıl ima, deneyimli personelin ayrıldığı ve işverenlerin bu pozisyonları gerekli becerileri olmayan insanlarla

²⁹⁴ UK Commission for Employment and Skills (UKCES), **Employability: Incentivising Improvement**, 2010, p.17.

²⁹⁵ UKCES, p.21.

doldurmasıdır. İşverenlerin personeli için (yeterli) eğitim verememesi, önceki yıllarda olduğu gibi, işverenlerin motivasyondan yoksun veya eğitime ilgisi olmayan personele muhtemel olmasına rağmen yeteneklerini geliştirmek konusunda beceri boşlukları koymasına neden olmaktadır.²⁹⁶

Beceri boşluklarının nedenleri mesleğe göre değişmektedir. Son zamanlarda işe alınan deneyim / personel eksikliği tüm meslek grupları için beceri boşluklarının en yaygın nedeni olmasına rağmen, ikincil nedenler değişkenlik göstermektedir. Yönetici kadroları için, beceri boşluklarının en yaygın ikinci nedeni, şirketlerin eğitim yapma konusundaki kendi başarısızlıklarıdır; mesleki beceri boşluklarının üçte birinden fazlası, en azından kısmen, işgücünün değişime ayak uyduramamasına bağlanmakta olup satış ve müşteri hizmetleri personeli, kişisel hizmetler personeli ve ilk mesleklerde çalışanlar için, motivasyon eksikliği beceri boşluklarının en yaygın ikinci nedenidir.²⁹⁷

Beceri boşlukları nedeniyle nitelikli çalışan bulmakta zorluk çeken işletmeler için beceri, bilgi ve eğitim yatırımı, emek verimliliğini ve sermayenin verimliliğini artırabilir niteliktedir. Verimlilik kazanımları ise işletmelerin rekabetçiliğini ve karlılığını arttırmasını sağlamaktadır. Bireyler için, iyi nitelikler ve beceriler istihdam olanaklarını ve seçimlerinin artmasını sağlar, işsizlik riskini azaltır, artan gelirler için temel sağlayarak iş memnuniyetinin artmasına olanak sağlar. Beceri gelişimindeki artan potansiyel kazanımlar genişler ve şunları içerir:

- Ticari mal ve hizmetlerde uluslararası rekabet edebilirliğin artması, yurtiçi ve yurtdışındaki pazarların ulusal payının artması ve bunun sonucunda üretimin ve iş üretiminin artması;
- Endüstrinin modernizasyonu, böylece daha sofistike ürün ve süreç teknolojileri etkili bir şekilde tanıtılabilir ve endüstri, katma değeri yüksek ürün ve hizmet sunumuna yönelebilir;
- Toplam gelirleri yükseltmeye ve iç pazarlarda tüketimi arttırmaya yardımcı olarak, çalışanlar arasında artan beceriler ve istihdam artışı; ve

²⁹⁶ Jan Shury, et al. **National Employer Skills Survey for England 2009: Main Report**, UKCES, 2010, pp.115-117.

²⁹⁷ Shury, and et al. pp.115-117.

- İşsizler arasında daha yüksek beceriler, güvenli iş bulma şanslarını artırmaktır.²⁹⁸

Özetle, ulusal insan kaynağının niteliğinin, niceliğinin ve etkinliğinin artırılması, endüstrinin zenginlik yaratma kapasitesinin artırılmasına, istihdam ve temel yaşam standartları için temellerin sağlanmasına yardımcı olacaktır.²⁹⁹

2.1.3.İstihdam Edilebilirlik Stratejileri

1980'lerin sonundan itibaren, bazı yazarlar özellikle ikinci bileşenin yönleriyle, yani gelecekteki işgücü piyasası fırsatlarını genişletmek için kişisel yetkinliklerle ilgilenmişlerdir. Gelecekteki işgücü piyasası fırsatlarını kullanma ve genişletme yeteneği genellikle istihdam edilebilirlik becerileri veya kariyer yönetimi yeterlilikleri olarak adlandırılır. Bu yaklaşımı izleyen araştırma soruları, tercihen erken kariyer aşamasında, öğrenme becerilerini ve kariyer becerilerini ayırt etme, tanımlama ve geliştirme olasılığını amaçlamaktadır.

İstihdam edilebilirlik kavramsallaştırmaları ve tanımlarındaki farklılıklar, yatırım olanaklarına yönelik tutumu ile başlayan şirketlerin üç farklı stratejik seçimini sınıflandırma fırsatı sunmaktadır. Bu sınıflandırma, çalışmanın önceki bölümlerinde sunulan çeşitli özellikleri birleştirme imkânı sunmaktadır. Ayrıca, bu bölüm pratik deneyimlere dayanmakta ve deneysel araştırmalardan ziyade geçerliliği ile yüzleşmektedir. Alt başlıklarda, ilk olarak, genişleme stratejisini, ardından satış stratejisini ve son olarak da tüketici stratejisi hakkında bilgiler verilecektir.

2.1.3.1.Genişleme Stratejisi

Genişleyen bir istihdam stratejisi olan kuruluşlar, genellikle eğitim arttırıcı bir kültüre sahiptir. Bu stratejiyi vurgulayan şirketler, çalışanların genel istihdam edilebilirliklerini arttırmak için mevcut istihdam edilebilirlik yarıçaplarını genişletebilecekleri uygun öğrenim olanakları ile ilgili bağlamsal koşullar yaratırlar. Bu strateji, çok çeşitli özel ve genel eğitim faaliyetleri, katılımı teşvik etme tesisleri

²⁹⁸ Report to the Australian Industry Group, 1999, p.9.

²⁹⁹ Report to the Australian Industry Group, 1999, p.9-10.

(zaman ve / veya para) ve katılımcıların özelliklerine uygun öğrenme ilkelerine dayanan eğitim programları gibi koşulları içerebilmektedir. Bu şartlar kesinlikle resmi eğitim ve gelişim fırsatları ile sınırlı olmak zorunda değildir. Ayrıca, işyeri desteği ve öğrenmenin teşvik edilmesini, öz-yönetim ve öz-yönelimli öğrenmenin nasıl öğrenileceğini öğrenme gibi hizmetleri de içerebilmektedir. Yani daha resmi olmayan fırsatları da içerebilir. Mevcut bazı genişleme stratejileri daha da derinleşmektedir. Bu derinleşme, hizmetlerin nasıl öğrenileceğini öğrenmeyi veya belirli öğrenme yeterliliklerini edinmeyi, özellikle de yeni nitelikler edinmede daha fazla özyönetim yeteneğini ve istekliliğini sağlamayı amaçlayan bir durumdur.³⁰⁰

2.1.3.2. Satış Stratejisi

Satış stratejisi, hareketliliği destekleyen bir kültürü olan organizasyonlarda bulunabilmektedir. Burada, çalışanların istihdam edilebilirlik alanlarını zorunlu olarak genişletmeyen, ancak iç işgücü piyasasının içindeki veya dışındaki diğer işleri bulma konusunda onlara yardımcı olacak bağlamsal koşullar bulunur. Bu strateji, bir kişinin şu anki işinden diğerine geçişini kolaylaştırabilen tüm olası koşulları içerir. Örneğin; ilgili iç ve dış işgücü piyasalarındaki açık pozisyonlara genel bir bakış sağlamayı, çalışanların niteliklerini değerlendirmek için imkânlar sunmayı, kariyer seçimini desteklemek, işe yerleştirmeyi sağlamak hizmetleri vb. içerebilmektedir. Bir satış stratejisi, şirketlere iyi bir kariyer yetkinliği kazanmaya yönelik koşullar yarattığında, yani çalışanların işgücü piyasasında yeteneklerini satmalarını sağlayan (mevcut istihdam edilebilirliklerini genişletmeden) yeterlilikler de daha ayrıntılı olabilmektedir.³⁰¹ Satış stratejisi, çalışanların yeteneklerini işgücü piyasasında satmalarını sağlayan yetkinlikleri desteklemeyi amaçlamaktadır.³⁰²

³⁰⁰ Johannes G.L. Thijssen and et al., Oward The Employability-Link Model: Current Employment Transition To Future Employment Perspectives, **Human Resource Development Review**, Vol.: 7, No.:2, 2008, pp.174-176.

³⁰¹ Thijssen and et al, pp.175-176.

³⁰² Jerry W. Hedge and Borman Walter C. eds., The Oxford Handbook Of Work And Aging, **Oxford University Press**, 2012, <https://books.google.com.tr>, (04.10.2019)

2.1.3.3. Tüketme Stratejisi

Üçüncü strateji, tüketme stratejisi olarak adlandırılır ve özellikle sözleşmeli bir kültürde uygundur. Tüketen strateji, sınırlayıcı olmayan bir kültüre atıfta bulunur ve bir “laissez-faire”³⁰³ yaklaşımı olarak kabul edilebilir. Tüketici bir stratejiyi vurgulayan şirketler çalışanların mevcut mesleki yetkinliklerini, herhangi bir yatırım yapmadan, kendi yararları doğrultusunda kullanabilecekleri ve sömürebilecekleri imkan olarak görmektedirler. Bu strateji teknolojik gelişmelerin yaygınlaştığı ve daha fazla uzmanlık gerektiren işgücü piyasasında riskli bir strateji olarak görülmektedir. Çalışanların sahip oldukları önemli yeteneklerini kazançlarını arttıracak ve kariyerlerine yatırım yapacak işlerde kullanamamaları çalışanlar açısından zaman ve emek kaybı anlamına gelmektedir. Bu Stratejiyi uygulayan şirketlerde, çalışanların yeteneklerini kullanma fırsatları bulunmadığı gibi mesleki gelişimlerini sağlayabilecek imkanlar da bulunmamaktadır. Bu nedenle, çalışan gelişiminin önemli olduğu uzmanlık gerektiren bir iş ortamında oldukça riskli görülmektedir. Dolayısı ile bu şirketlerde çalışanların mesleki gelişim yatırımlarını kendilerinin yapması gerekmektedir.³⁰⁴

Önceden planlama yapmak ve çalışanların mobilite olanaklarını genişletmek, insan kaynakları yönetimi felsefesinin bir parçası değildir. Mevcut işçilerin ihtiyaç duyduğu becerilere ilişkin net bir fikir, tesadüfen başka bir iş teklif ederek veya mevcut işte bırakmayı tercih ederek geçici olarak ortaya çıkmaktadır. Üçüncü strateji, mevcut mesleki yetkinliklerin değerinin kademeli olarak azaltacağından dolayı oldukça risklidir; örneğin, yeterince kullanılmadıkları ve korunmadıkları ya da modası geçmiş olan eskimiş olmalarıdır. Alanında en iyisi olmak, yeni gelişmelere ayak uydurmak, uzmanlığını düzenli olarak ayarlamak ve hızlı eskimeye karşı mücadele etmek anlamına gelir; bu, organizasyonel profesyonellerin mevcut veya

³⁰³ “Laissez-faire” 18. yüzyıldan kalma, ticari ilişkilerde herhangi bir devlet müdahalesine karşı çıkan ekonomik bir teoridir. "Yalnız bırakmak" (Fransızca anlamında "izin") olarak adlandırılan Fransızca bir terim olan laissez-faire'nin itici prensibi, hükümetin ekonomiye ne kadar az katılırsa, o kadar iyi durumda olacağını savunur. Laissez-faire ekonomisi, serbest piyasa kapitalizminin kilit bir parçasıdır. <https://www.investopedia.com/terms/l/laissezfaire.asp>, (04.10.2019)

³⁰⁴ Thijssen and et al. pp.175-176.

gelecekteki çalışma rollerinde etkin performansı korumak için gerekli güncel bilgi veya becerileri kullanmadığı anlamına gelmektedir.³⁰⁵

Tüketme stratejisi, s” naiflik veya niyet bakımından değerlendirilmektedir. Naiflik bakımından, gerçek bir strateji olmadığı görülmekte olup niyet durumunda ise, çalışanın geliştirilmesine yönelik eğitim veya hareketliliği destekleyen hizmetler sunmadığı söylenebilir. Güncel kalmak veya başka bir iş bulmak, kişisel sorumluluk ve özerkliğin bir parçası olarak görülmektedir. Bu durum, çalışanın istihdam edilebilirliğini korumak için zaman ve para harcaması gerektiği anlamına da gelmektedir.³⁰⁶

Yukarıda şirket perspektifinde anlatılan istihdam edilebilirlik stratejileri bireysel olarak ta değerlendirilebilmektedir. Buna göre Çalışanlar, bireysel istihdam stratejilerine bağlı olarak, (genişleticiler, satıcılar ve tüketiciler olarak ayırt edilmektedirler. Genişleticiler, işgücü piyasasında edindikleri bilgi ve yetenekleri kullanma ihtimalinin var olup olmadığıyla ilgilenmeden bireysel olarak eğitim ve öğretim olanaklarından yararlanan bireylerdir. Satıcılar ise ihtiyaç duyulan bilgi ve yetenekleri edinmeden de başka bir iş ararken, işgücü piyasasında rahatlıkla iş bulabilen bireylerdir ve bunlar sahip oldukları bazı kariyer yeteneklerini kullanmayı tercih ederler. Tüketiciler ise; ne genişletme olasılıklarına ne de mesleki becerilerini kullanma olanaklarına dikkat etmezler. Yetkinliklerinin erken emekliliklerini almalarına olanak sağlayacak süre kadar kullanabileceklerini ve yeterli olacağını kabul eden bireylerdir. Bu nedenle, naiflikten (hiçbir şey düşünmeden) veya kasten herhangi bir yatırım yapmadan iş teklifi alabileceklerine dair bekleme tutumları geliştirirler.³⁰⁷

Thijssen ve arkadaşları; Bu üç seçkin stratejinin (hem organizasyon düzeyinde hem de bireysel düzeyde) özünde genelleme olduğu kabul ederler. Ve uygulamada, nadiren saf bir biçimde veya çok dengeli bir karışım halinde bulunduklarını, hangi faktörlerin belirli stratejik seçimlere katkıda bulunduğunu ve bu koşullar altında hangi stratejilerin bir şirketin ve bireysel çalışanlarının esnekliği

³⁰⁵ Thijssen and et al, pp.175-176.

³⁰⁶ Thijssen and et al, pp.175-176.

³⁰⁷ Thijssen and et al. pp.176-177.

için en etkili olduğunu belirlemek için daha fazla araştırmaya gerek olduğunu belirtmişlerdir.³⁰⁸

Genel olarak, kuruluşların hızla değişen ortamlara adapte olmalarını ve çalışanlarının istihdam edilebilirliklerini sürdürmelerini sağlayan bir kariyer geliştirme stratejisinin, genç işçiler ile orta yaştaki işçileri de içeren organizasyonun, işgücünün çeşitliliğine dayanması gerekir. İşverenlerin ve çalışanlar, özellikle de genç çalışanlar modern istihdam bakış açısına adapte olmuşlardır. Ve istihdam edilebilirlik geçici bir yutturmaca olarak görünmediği gibi birinin kariyer tutumunu tasarlarlarken ve kariyer gelişiminde kapsamlı bir değişikliği temsil etmektedir.³⁰⁹

2.2. ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ

2.2.1. Engelli İstihdam Edilebilirliği Tanımı ve Niteliği

Engellilik, “normal faaliyetler yürütme kabiliyetinin üzerinde önemli ve uzun süreli olumsuz bir etkiye sahip fiziksel veya zihinsel bir bozulma” olarak tanımlanmaktadır. Bu geniş tanım, yasal amaçlar için kullanılmakta ve özel olarak herhangi bir ad vermeden çeşitli bozukluklara işaret etmektedir. Sosyal hayat içerisinde olduğu gibi, işgücü içerisinde de hastalık veya yaralanma nedeniyle engellenmiş çalışanlar bulunmaktadır. Bu çalışanların veya işsiz engellilerin işgücüne ve çalıştıkları organizasyona katkıda bulunmaya devam etmelerine yardımcı olmak için engelli bireylerin desteklenmesi gerekmektedir.³¹⁰

İstihdam açısından engellilik tanımları farklılıklar göstermektedir. Bir diğer tanıma göre; engellilik, bir kişinin uygun istihdamı sağlamasını, elde tutmasını ve ilerlemesine yönelik ihtimalleri olumsuz yönde etkileyen fiziksel, duyuşsal veya zihinsel bozukluk olarak tanımlanmaktadır.³¹¹

Engelli insanlar, sadece sosyalleşme konusunda değil istihdam konusunda da günlük engellerle karşılaşmaktadırlar. İstihdam hakkı her birey için olduğu kim

³⁰⁸ Thijssen and et al. p.177.

³⁰⁹ Hedge and Walter C.(Eds.), 2012, <https://books.google.com.tr>, (04.10.2019).

³¹⁰ Mary Clarkson, **Student Disability And Employability: Empowering Self-Discovery**, Thesis, 2016, p.18

³¹¹ Debra A. Perry (Ed.), **Employability: A Resource Guide On Disability For Employers In Asia And The Pacific**, Bangkok, ILO 2007,p.34.

engelliler açısından da kritik ve hayati öneme sahip bir haktır. Birey, istihdam sayesinde, bir geçim kaynağına sahip olup sosyal bağlantıların sağlamakta ve özgüvenini kazanabilmektedir. Bu bağlamda, engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan araştırma ve tartışmalarda işveren, yönetici ve iş koçlarının da dâhil olduğu birçok paydaş tanımlanmıştır. Hem işverenler ve yöneticiler hem de iş koçları engellilerin yeteneklerini kullanmalarını ve daha iyi istihdam olanakları sağlamalarını etkileyebilmektedirler.³¹²

2000'den bu yana yapılan araştırmalar, bireyin sahip olduğu ve tedavisi sonuçlanamayan hastalıkların, çalışanlar, işverenler, yöneticiler ve bir bütün olarak toplum bakımından çalışma hayatı üzerinde önemli olumsuz etkilere yol açtığını tespit etmiştir. Hastalıklar nedeniyle meydana gelen işten yoksunluk, özellikle uzun süreli hastalığı olanlar için büyük bir ekonomik yük oluşturmaktadır. Sağlık şikâyeti, kronik hastalık veya sakatlığı olan çalışanlar genellikle istihdamlarının sürdürülebilirliği konusunda endişe duymaktalar. Sağlık şikâyetleri nedeniyle işte, öncelikle iş edinme veya işte kalma konusunda sorunlar ortaya çıkabilmektedir.³¹³

Çalışmalar, engellilerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini etkileyen birçok faktör olduğunu göstermiştir. Bunlara, ayrımcılık ve önyargının engellediği verimlilik, işgücü piyasasının çeşitlilik kusurları ve engellilik yardımları sistemi tarafından sağlanan teşvik eksikliği de dâhildir. Ayrıca, fiziki çevredeki engeller (eğitime, işyerlerine erişim, ulaşım engelleri), işe alım ve istihdam sürecindeki engeller(beceri eksikliği, engellilik damgası, konaklama maliyetleri gibi) ve işverenlerin engellilerinin istihdamına ilişkin olumsuz tutumları gibi faktörler engellilerin istihdam sorunlarını arttırmaktadır.³¹⁴

Tüm bu olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması ve engellilerin işgücüne katılmalarının sağlanmasına yönelik geliştirilen kapsayıcı eğitime odaklı hükümet programları ile eğitimli engelli sayısı her geçen gün artmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve yardımcı cihazlarla bu insan kaynakları havuzunu sektörün

³¹² Abdul Razak Abd Manaf and et al., Employability Of Persons With Disabilities: Job Coaches' Perspectives, **International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences**, Vol.:8, No.:6, 2018, pp.254-269.

³¹³ Cindy Noben and et al., Improving A Web-Based Employability Intervention For Work-Disabled Employees, Results Of A Pilot Economic Evaluation, **Disability And Rehabilitation: Assistive Technology**, Vol.:12, No.:3, 2007, pp.280-289.

³¹⁴ Manaf, p. 257.

ihtiyaçlarına göre kullanmak mümkündür. Örneğin; Hindistan Hükümeti, On Birinci Planda 2200 sterlinlik bir harcama ile “Ulusal Beceri Geliştirme Misiyonunu” başlatarak, beş ila yedi yıl içinde 500 milyon insana gençlik becerileri kazandırmayı hedeflemiştir. Bunun nedeni, büyümekte olan bir ekonominin iç gereksinimlerini karşılamaya yetecek kadar eğitilmiş ve yetenekli işgücü havuzu oluşturmaktır. Diğer yaşlanan ekonomilerdeki beceri eksikliklerini gidermek için günün işgücüne uygun çalışanlar f sağlayarak, Hindistan'ın rekabet avantajını etkinleştirmek ve demografik kar payını kullanmaktadırlar. Hindistan merkezi hükümetinin yaklaşık 17 bakanlığı kendi odak alanlarında beceri geliştirme girişimleri uygulamakta olup, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı, Kırsal ve Kentsel Kalkınma Dairesi gibi kurumları bu girişimlerin en büyüğü olarak kabul edilmektedir.³¹⁵

Bu bağlamda, örgütlerin engellilerin ihtiyaçlarına uygun konaklama sağlama konusundaki isteksizliği ve zorlukları, örgütlerin olumsuz algıları, istihdam uyumsuzlukları ve hareketliliğe sınırlı erişim, engellilerin iş gücünün dışında bırakılma nedenleri arasındadır.³¹⁶ Bu nedenle, örgütler, engellilere, istihdamla ilgili tüm konularda diğer çalışanlardan daha az elverişli olmayacak bir şekilde davranma konusunda kararlı olmalı ve engelli çalışanların katkısını engelleyen haksız / etik dışı engellerin ortadan kaldırılmasını sağlamak için mümkün olan her yerde makul düzenlemeleri yapmalıdır.³¹⁷

Engellilerin işgücü piyasasına girmeleri için çeşitli engeller bulunmaktadır. Bunlar, zorluklar, eğitim ve öğretim eksikliği veya işgücü piyasalarına erişimi kısıtlayan mali kaynak eksikliği olarak değişebilmektedir. Diğer nedenler arasında işyerinin veya mesleğin niteliği ve engellilerin işveren algıları sayılabilir. Anekdotal kanıtlar, sosyal koruma sistemlerinin, işten ayrılma ve engellilik haklarına geçme konusunda engellilere yönelik teşvikler yaratabileceğini göstermektedir. Engelli çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar ayrımcılığa neden olmaktadır. Bu olumsuz tutumlar cehalet, yanlış anlama, basmakalıp, geri tepme ve korkudan kaynaklanmaktadır. Şirketler, ajanslar ve kuruluşlar, engellilere ilişkin kendi tutum ve inançlarına sahip bireylerden oluştuklarından, denetim otoriteleri ve yönetim

³¹⁵ Shenoy, p.5.

³¹⁶ Manaf, p.258.

³¹⁷ Debra A., p.34.

personeli, çalışanları etkileyen kararlar almaktadır. İnsanların, engellilerin işe alımına ilişkin yaptığı bireysel seçimler, tutumlarıyla yönlendirilebilmektedir³¹⁸.

İşverenlerin ve yöneticilerin engellilerin istihdam edilebilirliği konusundaki bakış açıları önceki ve çağdaş çalışmalar için ilginç bulgulara ulaşmış ve tartışmalara yol açmıştır. İşverenlerin ve yöneticilerin engelli çalışanlara bakış açılarının hala tutarsız olduğu söylenebilmektedir. Bu çelişkili görüşlere, mevcut çalışma ortamının ve ekonomik koşulların geliştirilmesi ve zorlanması, işverenlerin engellileri istihdam etmemeleri halinde oluşabilecek yaptırımlar ve sonuçlarından çekinmelerini sağlamaya yönelik çıkartılan kanun ve politikaların uygulanması ve işverenlerin engellilik ve engelliler hakkında yetersiz bilgi sahibi olmaları gibi çeşitli nedenler de katkıda bulunmaktadır.³¹⁹

Ulusal Engelliler ve 1 Bakım Konseyi, (According to a Study Conducted by National People with Disabilities and Carer Council-2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, engelliler ve aileleri tarafından bildirilen çeşitli engeller ve zorluklar bulunmaktadır. Bunlar, toplumsal olarak kabul edilmeme (dışlanma), hizmetlerin ve alınan desteklerin eksikliği (eşitsizlik), güvenli işlerin yapılmamasıdır. İstihdam açısından, raporda, engellilerin işverenler tarafından ayrımcılığa uğradıkları ve işverenlerin engellilerin ihtiyacını anlamadaki yetersizliklerinden dolayı işlerini güvence altına almadıkları bildirilmiştir.³²⁰

Birçok işveren, engelli kişilerin kuruma dâhil edilmesi durumunda iş arkadaşlarının olumsuz tepki verebileceğini varsaymaktadır. Engelli insanlar genellikle sosyal n damgalamalardan ve potansiyel iş arkadaşlarından olumsuz tepki almaktan korkmaları nedeniyle belirli işlere başvurmadan kaçınırlar. Bu durum, kuruma girdikten sonra engelinden dolayı farklı muamele gördüğü zaman daha geçerli olmaktadır. Etkili bir entegrasyon sürecinin olmadığı işgücünde, engelli insanlar çoğu zaman iş arkadaşlarından mahrum kalmaktadırlar. Bunun nedeni, iş arkadaşlarının kendi önyargılarıyla gelmeleri ve engelli insanların gerçek niteliklerinin çoğu zaman algılanan eksiklikleri tarafından gölgelenmesidir. Ayrıca, engelli insanlar sıklıkla, engellerinden dolayı daha karmaşık görevler ve sorumluluklar alamadıkları bir gelişim platosuna ulaşmaktadırlar. 'Kaybedilen

³¹⁸ Shenoy, p.8.

³¹⁹ Manaf, p.258.

³²⁰ Manaf, p.258.

fırsatların etkisi' olarak bilinen şeye maruz kalarak bu sayede performans iyileştirme için kritik geribildirimlerin bulunmaması nedeniyle iyileştirme fırsatlarını kaybetmektedirler.³²¹

Engellilerin çalışmak istemelerine karşılık onlara uygun ve eşit fırsat tanınmadığı ve organizasyonlarda, engelli çalışanların yönetiminde yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadığında problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu bakımdan, her kuruluşun engelli çalışanların yönetiminde farklı politikaları ve uygulamaları bulunmaktadır. Daha büyük bir senaryoda, Shier, John ve Marion'un çalışmaları engellilerin sosyal olarak dâhil edilmesinin önündeki en fazla bildirilen engelin, halkın tutumu ve engellilere yönelik önyargılar olduğunu ortaya çıkarmıştır.³²²

a Piyasa Bağlantılı Engellilerin İstihdamı; Hindistan İşletme Okulu'ndan gelen rapor (Report by Indian School of Business; November 2010)'da engellilerin istihdam edilebilirliğine ilişkin paydaşlara yönelik sorunlar aşağıda bulunan Şekil 6'da verilmiştir.

³²¹ Shenoy, p.8.

³²² Manaf, p.258.

Şekil 6: Paydaş Zorlukları

HÜKÜMET	STK'lar
• İş kotaları şu ana kadar etkisiz • Engelli istihdamı ile ilgili kişilere verimsiz erişim ile ilgili veri / bilgi • Sınırlı faydalar hakkında farkındalık • Eğitim piyasaya bağlı olmayabilir • Programların sınırlı başarısı	• Beceri ve eğitim modeli için ölçeklenebilirlik zorlukları • Sürdürülebilir finansman eksikliği • Uygun altyapı eksikliği • Eğitim kalitesi • Çok sayıda fakat parçalanmış STK'lar • En iyi uygulamaların paylaşılması • Eğitmen etkinliği
ŞİRKERLER	ENGELLİLER
• Kalifiye genel kategori adaylarının mevcudiyeti • Engelliler arasında gerekli eğitim ve / veya nitelik eksikliği • Engellilere kaynak sağlamak için etkin bir merkez yok • Altyapı • İsteksizlik / Bilinçsizlik	• Erişilebilir eğitim eksikliği • Engellilik / lojistik engellerin etkisi • Aile ve toplumdan teşvik eksikliği (Sosyal damgalanma) • Sınırlı etkileşim • Çevresel değişikliklerin hızlı temposu

Kaynak: Shenoy, p.9

Şirketler genellikle, engelli kişileri işe almalarını önleyen çeşitli endişelere ve şüphelere sahiptir. Şirketlerin engelli çalışanlardan edindikleri deneyimlere ilişkin tedirgin oldukları konular şunlardır;

- Engelliler hangi işleri yapabilir? Görme engelliler bilgisayar kullanabilir mi?
- İşitme engelliler izole edilmiş midir?
- İşyeri ayarlarının yapılması pahalı mıdır?
- Mevcut iş akışını ve süreçlerini etkiler mi? Engelliler iş baskılarıyla başa çıkabilir mi?

Pek çok şirket, engellilerin ancak çok dar bir iş rolü için uygun olacağına dair sabit düşüncelere sahiptir. Çoğunlukla bireylerin engelliliklerini görüp, belirli

görevleri yerine getirebilecek mevcut potansiyel ve yeteneklerini görmemektedirler. Bu durum, şirketlere hepsinin fırsat eşitliği yaratan bir işveren olabileceği fikrini kanıtlayan hiçbir sınırlı sistematik çalışma ve pilot çalışma olmaması gerçeği ile daha da artmaktadır.³²³

Engellilerin istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörler; İK politikaları, işyeri düzenlemeleri, teknolojiye yapılan yatırımlar, kurumsal sosyal sorumluluklar, erişilebilirlik denetimi, çalışanlara engellilere karşı duyarlılık kazandırılması, engelli kişileri işe almak için devlet teşviklerinin yetersizliği olarak sayılabilmektedir. Şirketler, engellilerin işgücü piyasasına bağlanmasını sağlamada ana paydaşlardır. Halen, bu sektördeki özel sektör müdahaleleri sınırlı durumdadır. Caydırıcı etkiler, engellilerin işe alınmasına yönelik tutumlardan, engellilerin işe alınması durumunda işyeri düzenlemeleri için yüksek yatırım yapmak zorunda olma endişelerine kadar uzanmaktadır. Şu anda engelli çalıştırmak isteyen şirketlerin altyapılarını engelli erişilebilirliğine göre iyileştirmek ya da duyarlılık atölyeleri düzenlemeye yardımcı olmak isteyen kuruluş sayısının az olması sorunun güçlendiği gerçeğidir.³²⁴

Engellilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılması için gerekli olan becerilerin kazandırılması yönündeki mevcut durum ve gelişmeler detaylı olarak bir alt başlıkta ele alınacaktır.

2.2.2. Engelli İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Engelli gençler, dünya gençlerinin en yoksul ve en marjinalleştirilmişleri arasında yer almaktadırlar. Dünya genelinde³²⁵ engelli insanların işsiz olma ve bir bütün olarak nüfustan daha az beceri sahibi olma ihtimalleri çok daha yüksektir. Engelliler için beceri ve istihdamı geliştirmek sadece eşitlik için değil aynı zamanda ulusal refah ve dünya lideri düzeyinde beceri ve istihdam sağlamak açısından da önemlidir. Beceriler, istihdamı iyileştirmek için giderek daha önemli hale

³²³ Shenoy, p.15.

³²⁴ Shenoy, p16.

³²⁵ UNDESA, Building A Better Tomorrow: **The Voices Of Young People With Disabilities**, 2012, p.6-7.

gelmektedir. Engellilerin istihdam oranlarının artması ulusal ortalamayı yükselterek ülke ekonomilerine olumlu katkılar sunacaktır.³²⁶

Engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımına olan ilginin artmasının altında iki ana sebep bulunmaktadır. Bunlardan biri, engelliler için işgücü piyasasına erişim sağlayan istihdam eşitliği ve insan hakları mevzuatlarından kaynaklanmaktadır. İşgücüne katılım, eğitim, meslek ve sanayi profillerindeki farklılıkları incelemek, hükümetlerin ve işverenlerin bu bireyler için programları ve politikaları daha iyi hedeflemelerini sağlayabilir. İkinci ve eşit derecede önemli bir diğer neden ise, iş gücüne daha fazla engelli bireylerin nasıl dâhil edileceğini belirlemektir. Bu yaşanan nüfusun bir sonucu olarak işgücü içerisinde becerikli işçilerin kıtlıklarının artacağı endişesiyle motive olmaktadır. Bu yaklaşmakta olan beceri kıtlığını azaltmanın olası bir yolu engelli bireylerin işgücüne katılımını en üst düzeye çıkarmaktır.³²⁷

Engelli insanlara istihdam konusunda gerekli avantajların sağlanması için ülkelerin, engelli insanlar ile ulusal ortalama arasındaki göreceli beceri boşluğunu kapatmak için ulusal bir taahhütte bulunmaları gerekir. İşverenler, daha fazla destek almalar, daha az sorumluluk almaları ve ilerlemenin azalması durumunda zorlu yeni yasal görevlere karşı net bir taahhülle desteklenmelidirler. Beceri iyileştirmeleri, iş desteğine tam olarak dahil edilmelidir. Engelli ve uzun süreli sağlık sorunları olan insanlar günümüzde hala önemli dezavantajlarla karşı karşıya kalmaya devam etmektedirler. Yetenekli olmaları daha az muhtemel olduğundan, engelsiz olan bireylere göre istihdam edilme oranları çok düşüktür. Bu durum, herkes için ve gelişmiş sosyal adalet için fırsat amaçlayan bir toplumda haksızlık olarak değerlendirilmektedir. Beceriler önemi giderek artan bir istihdam faktörüdür ve bu nedenle engelli bireylerin becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak, engelli insanların iş piyasasında başarılı olmalarını sağlamak için bir stratejinin merkezinde olmalıdır. Ancak, engellilerin devam eden dezavantajı, ülkelerin ulusal refahını da kısıtlamaktadır.³²⁸

Beceri ve istihdam arasındaki bağ engelliler için daha güçlüdür. Düşük becerilere sahip olmak, onlar için daha büyük bir işgücü piyasası sorunu olarak kabul

³²⁶ Stephen Evans, Disability, Skills And Work: Raising Our Ambitions. London, **Social Market Foundation**, 2007, pp.1-3.

³²⁷ Cara Williams, Disability In The Workplace, Perspectives (February), **Statistics Canada**, 2006, pp.16-24.

³²⁸ Evans, pp.6-8.

edilir. Engelli bireyler ve uzun süreli sağlık sorunları olan insanlar, yeterlilik düzeyi ne olursa olsun, engelli olmayanlara oranla daha düşük istihdam oranlarına sahiptirler. Niteliklere sahip olmamak, herkes için ciddi bir işgücü piyasası dezavantajıdır. Ancak hem niteliklere sahip olmamak hem de engelli olmak engelliler açısından çift dezavantaj amlamına gelmektedir. Bu bakımdan, beceriler engelliler için merkezi bir refah politikası planı olabilir, bu sayede iş bulma ve çalışmalarında daha fazla fırsat yaratarak yüksek istihdam güvenliğini sağlayabilmektedir.³²⁹

Cara Williams çalışmasında, Kanada İnsan Kaynakları Geliştirme tarafından finanse edilen ve İstatistik Kanada tarafından yürütülerek yapılan; 2001 Katılım ve Faaliyet Sınırlaması Anketi (Participation and Activity Limitation Survey-PALS) ile ilgili, engellilerin eğitime katılımlarını, çalıştıkları meslek ve sanayi türlerini ve gelirlerini engelli olmayan nüfus ile karşılaştırmıştır. Ayrıca, işverenler tarafından yerine getirilen iş ve iş yeri değişiklikleri ile birlikte potansiyel ek işgücü arzı, işgücüne dâhil olmayan engellilerin özelliklerini inceleyip, işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak değişiklik türlerine bakarak elde ettiği sonuçlar, altta bulunan Tablo 16’te verilmiştir.

Tablo 16: Kanada’da 2001 Yılına Ait Engellilik Derecesine Göre İşgücü Durumu

Yaş (15-64)	Engelsiz	Toplam Engelli	Hafif	Engellilik Derecesi	
				Orta	Şiddetli/Çok Şiddetli
İş Gücü	14,198.0	914.9	409.4	271.6	233.9
Erkek	7,541.6	465.7	219.1	134.8	111.8
Kadın	6.656.4	449.2	190.3	136.8	122.1
Çalışan	13.194.8	817.0	379.8	242.7	194.5
Erkek	6.984.3	413.7	202.4	120.7	90.6
Kadın	6.210.5	403.3	177.4	122.0	103.9
İşsiz	1.003.2	97.9	29.6	28.9	39.4
Erkek	557.3	52.0	16.7	14.1	21.2
Kadın	445.9	45.9	12.9	14.8	18.2
İşsizlik Oranı	7.1	10.7	7.2	10.6	16.8
Erkek	7.4	11.2	7.6	10.5	19.0
Kadın	6.7	10.2	6.8	10.8	14.9

Kaynak: Cara Williams, Disability In The Workplace, Statistics Canada ,2006, p.16.

³²⁹ Evans, pp.3-4.

Araştırma verilerine göre; 15-64 yaş arası bireylerin %10'u engelli olarak yaşamaktadır. İşsizlik oranı bu nüfusun engelli olmayan nüfusunda %7.1 iken, engelli nüfusta %10,7'dir. Benzer şekilde, engellilik derecesi arttıkça, engelliler için işsizlik oranı da artmaktadır. Hafif engelli olanlar için, oran yaklaşık %7,2 (engelli olmayan nüfusla aynı), ağır ya da çok ciddi engelli olanlar için ise %16,8'dir. Engelli bireylerde işsizlik oranları erkeklerde genel olarak daha yüksek çıkmıştır. Toplam erkek engelli oranı %11.2, iken kadınlarda bu oran %10.2 olmuştur ve engelin şiddeti arttıkça oran daha da artarak erkeklerde %19.0, kadınlarda ise %14.9 olmuştur.

Kanada'nın mevzuatı engellilere iş yerinde istihdam edilebilirlik hakkı sağlamaktadır. Engelli insanlar için işgücü piyasasına erişimin sağlanması aynı zamanda yaşlanan bir nüfusun neden olduğu ve yaklaşan bir işgücü kıtlığının azaltılmasına yardımcı olmak amacı taşımaktadır. Engelliliğe sahip olmak mutlaka işte sınırlı olmak anlamına gelmez. Nitekim, istihdam edilenlerin yaklaşık %35'inin işyerine yönelik algıladıkları bir kısıtlama bulunmamaktadır. Barınma ihtiyacı olan kişiler için, değiştirilmiş saatler veya işin yeniden tasarımı en yaygın kullanılan istihdam edilebilirlik düzenlemeleridir.³³⁰

Engellilerin topluma tam ve etkin katılımını sağlanmasına yönelik Engellilerin Hakları Sözleşmesi (Convention On The Rights Of Persons With Disabilities-CRPD)'nde yer alan engelli bireylere yönelik sekiz yol gösterici ilke şunlardır;

1. Doğuştan gelen saygınlığa, kendi seçimlerini yapma özgürlüğünü de içeren bireysel özerkliğe ve kişilerin bağımsızlığına saygı duyma
2. Ayrımcılık yapılmaması
3. Topluma tam ve etkili katılım ile dahil olma
4. Engellilerin farklılık ve kabulüne insan çeşitliliği ve insanlık açısından saygı duymak
5. Fırsat eşitliği
6. Erişilebilirlik
7. Kadın ve erkek eşitliği

³³⁰ Williams, pp.16-24.

8. Engelli çocukların gelişen kapasitelerine saygı gösterin ve kimliklerini korumalarına saygı gösterilmesidir.³³¹

CRPD'nin merkezinde, ayrımcılık yapılmamasının en önemli ilkeleri; tam ve etkili katılım, içerme, ulaşılabilirlik ve çeşitlilik. Kadınların ve engelli çocukların haklarına özel bir önem verilir, çünkü bu gruplar genellikle birden fazla ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.³³²

Engellilerin büyük bir çoğunluğu isteyken bir bozulmaya maruz kalabilmekte ve bunun etkili bir şekilde yönetilemediği durumlarda, çalışanın işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Zihinsel bir sağlık sorunu geliştiren ve aynı zamanda zihinsel sağlık sorununa sahip, düşük vasıflı olan kişilerin de değer kaybına uğradıklarında işgücünden ayrılmaları muhtemeldir. Günümüzde her altı işçiden biri bir bozulma veya uzun süreli sağlık sorunu nedeniyle işini kaybetmektedir. Bu durum zihinsel hastalıklarda iki katına çıkabilmektedir. Araştırmalar, birçok insanın işverenlerine sahip oldukları bozulmayı söyleyemediklerini, çünkü işverenlerinin tutumları ve işlerine etkileri konusunda endişeli olduklarını göstermektedir. Bu durum yardım alma becerilerini veya çalışmalarını sürdürmelerini sağlayacak makul düzenlemelerden faydalanmalarını sınırlamaktadır.³³³

Norani, Khalid ve Nor Aishah (2001), genel eğitim ve mesleki eğitime kaydolma fırsatlarının bulunmaması üzerinde durmuştur ve bunun engellilerin çalışma ortamına düşük katılımının sebepleri arasında yer aldığını belirtmişlerdir.³³⁴ Engellilerin işgücüne katılmaları ve devamını sağlamaları için işverenler tarafından ihtiyaç duyulan becerileri kazanmaları özellikle eğitim ve öğretim sürecinde mümkün olabilmektedir.

Örneğin; Avustralya, mesleki eğitim ve öğretimdeki engelliler için hayal kırıklığı yaratma oranlarına sahip bir ülkedir. Tüm işgücü nüfusu ile karşılaştırıldığında engelli çalışan bireyler %2,5'ten az durumdadır. Eğitim oranları ve nihai istihdam sonuçlarının ortalamasının oldukça altında olmasının nedeni engellilerin eğitimlerini tamamlama ve iş bulma olasılıklarının düşük olmasıdır.

³³¹ UNITED NATIONS, Convention On The Rights Of Persons With Disabilities, 2015, p.5.

³³² UNDESA, Building a Better Tomorrow, The voices of young people with disabilities, New York: Department of Economic and Social Affairs, 2012, pp.10-11, <https://www.un.org/esa/socdev/unyouth/publications/youth-disabilities.pdf>, (26.09.2019).

³³³ Evans, pp.11-15.

³³⁴ Manaf, p.257.

Avustralya Ticaret ve Sanayi Odası (Australian Chamber of Commerce and Industry – ACCI) altta verilen eğitim ve öğretim politikalarını teşvik etmektedir;

- Pazarlanabilir becerileri geliştirmek ve tanımak,
- Engelli gençlerin okulda ileri eğitim ve öğretime geçişlerini iyileştirmek,
- Okullara erken müdahale ederek, mesleki eğitim ve öğretime katılımı teşvik etmek,
- Engellilere eğitim ve öğretim almaları için uygun yardımı sağlamak.
- Pratikte nerede olursa olsun, makul beceri eksikliği alanlarını ele alan programlarda engelli kişilerin potansiyel katılımcı olarak kabul edilmesini sağlamak,
- Engelli bireylerin çalıştıkları süreçte becerilerini geliştirmelerini sağlamak ve engelliliğin eski bir mesleğe geri dönmenin önündeki bir engel olduğu durumlarda bireylere yeniden becerilerini geliştirmeleri konusunda katkıda bulunmak,
- Eğitim ve öğretimden işe geçiş engellilerin ihtiyaç duydukları yardımda sürekliliği sağlamak için istihdam ve istihdam öncesi programlarla etkin bir şekilde bağlantılıdır.³³⁵

Engelli insanların geçim kaynaklarını kazanmak için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumları öğrenip geliştirebilecekleri çeşitli yollar vardır. Bunlar;

- Kendi kendine çaba göstermek,
- Aile içi ev temelli becerilerin kazanılması,
- Temel eğitim,
- Okullarda mesleki eğitim,
- Toplumdaki bireylerle örgün veya gayri resmi çıraklıklar dahil topluma dayalı eğitim,
- Genel mesleki eğitim merkezlerinde veya mesleki rehabilitasyon merkezlerinde eğitim,
- İş başında eğitim veya çıraklık,
- Kolej ve üniversitedeki eğitim kursları,

³³⁵ Perry, p.20.

- Temel işletme becerileri eğitimi, iş geliştirme hizmetleri ve mentorluk içeren küçük işletme geliştirme programlarına katılım,
- İşverenlerin eğitimi olarak verilmiştir.³³⁶

Bu beceri geliştirme seçenekleri içerisinde en uygun beceri geliştirme yönteminin seçimi, bireyin ilgi alanlarına, yeteneklerine ve kaynakları ile kendi toplumunda mevcut olan fırsatlara ve desteğe bağlıdır.³³⁷

Engellilerin karşılaştıkları beceri ve istihdam dezavantajı, zayıf fırsatların yoğunlaşmasına, işgücü piyasasına katılımın önündeki engellere ve yoksulluk içinde yaşama ihtimalinin artmasına neden olmaktadır. Bu, birçok engelli insanın düşük beceri ve sosyal dışlanmanın bir kombinasyonu ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Çalışma çağındaki engelli yetişkinlerin neredeyse üçte biri bugün yoksulluk içindedir. Bu oran, engelli olmayan yetişkinlerin oranının iki katı ve on yıl öncesinden daha yüksek durumdadır. Konu ile ilgili yapılan çeyrek çalışmadaki yaklaşık 400.000 engelli ebeveyn, yoksulluk sınırının altında gelir elde etmekte olup bu durum engelli ebeveynlerin çocuklarının yaşam şansları üzerinde önemli etkilere sebep olabilmektedir.³³⁸

Engellilerin işgücü piyasasındaki dezavantajı karmaşık ve örtüşen bir dizi faktörden kaynaklanmaktadır. Bu dezavantajın üstesinden gelme çabaları, hem ayrımcılıkla mücadele ekseninde engelli insanlara yardımcı olmak için hem de istihdam beklentilerini ve ilerlemesini daha yaygınlaştırmayı amaçlayan “ana akım” programlara eşit erişim sağlamaya yönelik çabalarına dayanan özel önlemlere dayandırılmıştır. Bu kanıt beceri, istihdam ve engellilik arasındaki karmaşık bir ilişkiye işaret etmekte ve bu üçlünün izolasyondan ziyade birlikte ele alınması gerektiğini önermektedir.³³⁹

Bu kalıcı ve potansiyel olarak derinleşen becerilerin dezavantajının, engellilerin istihdam olanaklarını daha da kısıtlaması muhtemeldir. Beceriler ve istihdam arasındaki bağlantı, küresel ekonomik değişimin bir sonucu olarak zamanla güçlenmekte ve bu durum ile birlikte etkileri daha fazla derinleşmektedir. Küresel

³³⁶ Kamala Achu and et al., **Community-Based Rehabilitation: CBR Guidelines**, Ed. Khasnabis, Chapal, Karen Heinicke Motsch, Geneva, WHO, 2010, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/book-s/NBK310919/>, (26.09.2019).

³³⁷ Achu et al.,2010, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/book-s/NBK310919/>, (26.09.2019).

³³⁸ Evans, pp.8-9.

³³⁹ Evans, pp.11-18.

entegrasyonun artması ve teknolojik değişimin hızlanması ile birlikte beceri talebi de artmaktadır. Sonuç olarak, yeterliliği olmayan insanlar için istihdam oranı son on yılda düşmüştür. Bu nedenle bugün hiçbir yeterliliği olmayan engelli iki kişiden biri çalışmamaktadır.³⁴⁰

Engellilerin istihdam edilebilirliğini artırmak için, bu konuda profesyonel olan uzmanlara ihtiyaç vardır. Mesleki terapistler, mesleki rehabilitasyon hakkında artan miktarda bilgiye maruz kalmış ve sürekli mesleki gelişim ile ilgili mesleki rehabilitasyona katılmışlardır. Mesleki terapistlerin uyguladığı müdahalelerden bazıları şöyle ifade edilebilir:

- Bireye işe girme yolunda destek verilmesi,
- Kariyer danışmanlığı ve fikri,
- Şantiye değerlendirmeleri,
- Ergonomik analiz ve görev analizi,
- Mesleki değerlendirme,
- Fonksiyonel kapasite değerlendirmeleri,
- Vaka ve durum yönetimi,
- İş rehabilitasyonu ve iş katılaştırma/ koşullandırma,
- İş becerilerinin kullanımı ve geliştirilmesi,
- İş analizi ve iş modifikasyonu / ayarlanması,
- İşverenlere uyum önerileri,
- Sağlık ve güvenlik,
- İş sağlığı ve diğer ilgili alanlar,
- Yaralanma önleme,
- Erişilebilirlik sorunlarıdır.³⁴¹

Ng Lee ve ark. Malezya'da ki engelli insanlar için işsizliğin itici güçlerini ve engelleyicilerini belirlemeye ve iş bulmak ve işlerine bariyer olmak için engelli kişilerin ihtiyaç duyduğu becerileri ve psikolojik özellikleri araştırdıkları

³⁴⁰ Evans, p.29

³⁴¹Increasing Employability Of People With Disabilities, Instrument for Pre-accession Assistance - IPA Turkey, 2013, p.3, <http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Increasing-%20Employability-%20of%20People%20with%20Disabilities.docx>, (09.10.2019).

çalışmalarında görme engelli öğretmenlerin görüşlerini almak için üç soru oluşturulmuştur. Bu sorular;

1. Hangi beceriler ve psikolojik özellikler engellilerin istihdamını artırır?
2. Hangi engeller engellilerin istihdamını engelliyor?
3. Engelli kişilerin istihdamını artırmak için ne gibi önlemler alınabilir?

Araştırma bulguları, görme engelli kişilerin karşılaştıkları özel istihdam konularına ilişkin ilginç görüşler sağlamış ve ayrıca diğer engelli bireylerin karşılaştığı konulara da ışık tutmuştur. Ayrıca, ülkede engellilerin istihdam oranını artırmak için alınabilecek önlemlere dair görüşler sunmuştur.³⁴²

Araştırma sonucunda elde edilen verilerle engellilerin ihtiyaç duydukları beceriler ve psikolojik ihtiyaçlar için tespit edilen bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17: Beceriler ve Psikolojik Özellikler İçin Temalar ve Alt Temalar

Tema	Alt Temalar
Akademik Beceriler	• Okuma Becerileri • Yazma Becerileri • Dil becerileri • Matematiksel beceriler • Bilgisayar yetenekleri • (özellikle görme engelli insanlar için)
İş ile ilgili Beceriler	• Mesleki beceriler • Problem çözme yetenekleri • Toplumsal yaşam becerileri (Oryantasyon ve hareketlilik becerileri, özellikle görme engelliler için)
Olumlu Psikolojik Özellikler	• İyimserlik • Güven • Dürüstlük ve Açıklık (engelleri hakkında)

Kaynak: Melissa Ng Lee et al., p.117

³⁴² Melissa Ng Lee et al., Employment Of People With Disabilities In Malaysia: Drivers And Inhibitors, **International Journal Of Special Education**, Vol.:26, No.:1, 2011, pp.112-124.

Tablo 17’de engellilerin iş bulabilmeleri için gereken becerileri ve psikolojik özellikleri gösterilmektedir. Analizde on bir alt tema ortaya çıkmıştır. Bu alt temalar; akademik beceriler, işle ilgili beceriler ve psikolojik özellikler olarak üç ana başlıkta toplanmıştır.

Engellilerin istihdam edilebilirliğini artırmak için: iletişim becerilerini, kendini ifade etmeyi, kendine güveni, güçlü yönlerin farkındalığını, meslek öncesi becerileri geliştirerek eğitim modülleri geliştirilmelidir. Bu sayede engellilerin bireysel kapasitelerini artırarak, istihdam için kendi fırsatlarını yaratmalarına imkân yaratılabilmektedir. Ayrıca Engellilerin stres yönetimi, özyönetim ve sosyal becerilerini artırarak, diğer insanlara daha az ihtiyaç duymaları sağlanabilir. Bu şekilde, her bir engelli birey kendisinden sorumlu olabilir. Çalışma sırasında eğitimde kazanılan becerileri kullanırken, engelli kendi becerilerini geliştirmeye devam edebilir ve diğer derslerden yararlanabilir. Bununla birlikte, engellilerin kendi kapasitelerini geliştirme istekliliği ve motivasyonu artabilmektedir.³⁴³

Engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik uygulanan aktif istihdam politikaları alt başlıkta açıklanacaktır.

2.2.3. Engellilerin İstihdam Edilebilirliği ve Aktif İstihdam Politikaları

Çağdaş Batı işgücü piyasalarındaki eğilim, rekabet, mobilite, esneklik ve sürekli öğrenmeye vurgu yapılmasına yönelik bir eğilimdir. Giderek artan bir şekilde, insanların profesyonel portföylerinin geliştirilmesi, kapasiteleri ve kariyer yörüngeleri için bireysel sorumluluk almaları beklenmektedir. Mevcut işgücü piyasası politikasında, bireyin işgücü piyasalarında daha büyük bir dinamizm derecesi elde etmenin bir reçetesi olarak kendi kendine sorumluluk verilmesine vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik politika kategorisi olarak öne çıkmıştır. Geniş kullanım alanına rağmen, istihdam edilebilirlik hem teoride hem de politikada kullanımı açısından tartışmalı bir kavram olmaya devam etmektedir. Bazıları, istihdam edilebilirlik konusundaki söylemi, yapısal bir kökeni ya da sosyal konumu olmayan, serbestçe kayan ve farklı yerel bağlamlarda çeşitli şekillerde

³⁴³ <http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Increasing%20Employability%20of%20People%20with%20Disabilities.docx>, (09/10/2019).

çevrilmeye açık olan “gezegen konuşması söylemini” yüce bir biçimi olarak görmüştür. Engellilerin istihdam ve istihdam edilebilirliğine giden yol Kamu İstihdam Servisinde (Public Employment Service-PES) engelliliği tespit etme ve kodlama sürecinden geçmektedir. Engelli olarak kodlanan işsizler; sübvans, korumalı istihdam veya bir süreliğine diğer özel kaynaklar gibi özel yardımlar alabilmektedirler. Dolayısıyla, engellilik kodlaması kamu kaynaklarına erişmek ve istihdam edilebilirliğini artırmak için engelliler açısından bir araç olmaktadır. Ayrıca engelli olarak kodlanmak “yeterince istihdam edilebilir hale gelmenin” bir yolu olarak kabul edilmektedir.³⁴⁴

Gençler arasında engellilik prevalansı ve sonuçları konusunda önemli bir araştırma eksikliği bulunmaktadır. Var olan veriler, engelli gençlerin engelsiz yaşlılarından çok daha fazla zorlukla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu zorlukların yanında cinsiyet, yoksulluk, etnik köken veya cinsellik ile ilgili sorunlarla da baş etmek zorunda kalmaktadırlar.³⁴⁵

Engellilerin becerilerine, ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun işlerde çalışma imkânları arttıkça, engellilerin çoğu başarılı çalışanlar ve iş adamları olma kapasitelerini göstermiş ve bu süreçte çalışma kabiliyetleri hakkındaki yanlış varsayımlara itiraz etmişlerdir. Bundan dolayı, dünyanın dört bir yanındaki ülkeler, engelli insanların sıklıkla kullanılmayan muazzam bir potansiyeli temsil ettiğini giderek daha fazla anlamaktadırlar. Ülke ekonomisine katkıda bulunmak için değerli bir katkıları olduğunu; istihdamının, engellilik haklarının maliyetini düşürdüğünü ve yoksulluğu azaltabileceğini ve birçok engelli insanın ekonomi ve toplumda yer almasını önleyen engelleri ortadan kaldırmak için bu uyumlu eylemin yapılmasının gerekliliğini kabul etmişlerdir.³⁴⁶

İstihdam edilebilirliğin geliştirilmesi bakımından aktif işgücü piyasası politikaları önem taşımaktadır. İş arayan bireylerin bulundukları iş gücü piyasasındaki politikalardan tam olarak yararlanması ve var olan politikaların

³⁴⁴ Christina Garsten And Kerstin Jacobsson, Sorting People In And Out: The Plasticity Of The Categories Of Employability, Work Capacity And Disability As Technologies Of Government, **Ephemera: Theory & Politics In Organization**, 2013, Vol.:13, No.:4, pp.825-850.

³⁴⁵ UNDESA, pp.6-8.

³⁴⁶ Arthur O'Reilly, The Right To Decent Work Of Persons With Disabilities, **GLADNET Collection**, 2003, p.176.

farkında olması gerekmektedir. Politikaları uygulayan kurumlar, söz konusu farkındalığı yaratmaları konusunda büyük öneme sahiptirler.³⁴⁷

Aktif istihdam politikaları kavramı ilk olarak İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için oluşturulan bir politikanın oluşturulması sırasında kullanılmıştır. Daha sonra OECD tarafından aktif istihdam politikaları işgücü piyasası politikaları içinde ayrı bir tür olarak kabul edilmiştir.³⁴⁸

Aktif istihdam politikalarının amaçlarının başında beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişmelere uyum sağlamasını kolaylaştırmak gelmektedir.³⁴⁹

1990 yılında OECD İnsan Kaynakları ve Sosyal İşler Komitesi tarafından OECD Sekreteryası "İşgücü Piyasası Politikaları İçin Yeni Bir Çerçeve" raporu temelinde yapmış olduğu açıklama belgesi OECD Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Bu belge, işgücü piyasası politikası önlemleri ve ekonomik zorlukların biriktirilmiş deneyimine dayanarak, verimlilik ve eşitlik hedeflerine eşzamanlı olarak aranan önemli bir belge niteliğindedir. Yapılan açıklamada üç tür hedef ve önlem vurgulanmıştır. Bu hedef ve önlemler şöyledir;

1- Emek arzını mobilize etmek: Bu başlık altında belirtilen işgücü piyasası politikaları önlemleri temel olarak işsizlerin ve işsiz olma riski taşıyan çalışanların ve mesleki rehabilitasyon eğitimini kapsamaktadır.

2- İstihdamla ilgili becerilerin geliştirilmesi: Bu alan temel olarak eğitim sistemi ve işverenlerle ilgilidir, ancak işgücü piyasası politikaları işsizlerin ve bir dereceye kadar çalışan kişilerin eğitim ve öğretimini de kapsayabilmektedir.

3- Aktif arama ruhunu teşvik etmek: İşte İstihdam Hizmetlerinin işleyişi ile ilgilidir. Bilgi, danışma, iş arama ve iş motivasyonu faaliyetleri ve serbest meslek çalışmalarının teşvik edilmesi gibi geniş bir hizmet yelpazesi sağlanmasını belirtmektedir.³⁵⁰

³⁴⁷ Ayşenur Öktem Özgür, **Kariyer Değerleri ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik**, Kitapana Basım, İzmir, 2015, 1.Basım, s.123 .

³⁴⁸ M. Engin SANAL, Aktif İstihdam Politikaları, **Toprak İşveren**, 2013, Sayı:99, s.1, toprakisveren.org.tr, (09.10.2019)

³⁴⁹ M. Kemal Biçerli, Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, 2005, ss. 4-5.

³⁵⁰ Åsa Sohlman, David Turnham, **What Can Developing Countries Learn From Oecd Labour Market Programmes And Policies?**, Working Paper No. 93, 1994, pp.22-23.

OECD, örtük olarak pasif bir işgücü piyasası politikasından, yani işsizliği ve erken emeklilik haklarını kapsayan gelir bakımının aktif bir işgücü piyasası politikasına doğru kaymasını önermiştir. İşgücü piyasası politikası, yapısal piyasa verimliliğini sağlamanın bir aracı olarak görülmekte ve aynı zamanda istikrar sorunlarına daha az önem verilerek eşitlik hedefleri sağlamaktadır. OECD işsizlikle mücadelede izlenen istihdam politikalarını 7 grupta ele almaktadır. Bu gruplar şu şekildedir;

- Kamu istihdam hizmetleri ve idaresi,
- İşgücü piyasası eğitimi,
- Gençlik önlemleri,
- Sübvansiyon edilmiş istihdam,
- Engelliler için önlemler,
- İşsizlik tazminatı,
- İşgücü piyasası nedeniyle erken emeklilik.

Bu politikaların 1-5 arası kategoriler “aktif” önlemler, 6-7 kategoriler ise “pasif” önlemleri içermektedir.³⁵¹

OECD'ye göre işsizlere sadece gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar pasif politikalar olarak kabul edilirken; emek piyasalarındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve emek piyasalarının etkinliğini arttıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir.³⁵²

Bu sınıflandırma 1990 yılından beri OECD ülkelerinin işgücü piyasası politikalarının izlenmesi ve analizleri için kullanılmaktadır. Aktif istihdam politikaları önleyici bir yaklaşımla işsizliğe sebep olan faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik önlem ve faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır. Aktif istihdam politikalarının temel amacı iş arayanlar için istihdam fırsatlarını artırmak ve işsizlerle boş işlerin uyumlaştırılması olarak adlandırılabilir. Bu politikalar istihdam ve büyümede artış sağlamak ve işsizlik ile işsizlik ödeneklerini azaltıcı etkiler sağlamaktadır. Özetle aktif istihdam politikaları iş arayanlara, kendi beceri

³⁵¹ Sohlman and Turnham, pp.22-23

³⁵² Biçerli, s. 4.

düzeylerine en uygun işe en kısa sürede ulaşmasına olanak tanıyan ve ihtiyaç duyduğu destekleri sağlamaktadır.³⁵³

Engellilerin istihdam sorunu ile karşı karşıya kalmalarının olumsuz sonuçlarından biri sosyal hayattan dışlanmalarıdır. İşgücüne dahil olamayıp üretime katkı koymaktan mahrum kalan engellilerin, yaşama bakışları daha karamsar hale gelmekte ve kurumlara olan güvenleri zedelenmektedir. 1950’li yıllara kadar engellilere yardım olgusu çerçevesinde yaklaşılması nedeniyle engelliler kendilerini toplumdan dışlanmış hissetmekteydiler.³⁵⁴

Bu bağlamda, engellilerin toplumsal hayatta diğer bireylerle eşit olabilecek şekilde aktif hale gelebilmesi ve engelsiz bireylerin sahip olduğu haklardan faydalanabilmesi için ülkemizde de farklı zamanlarda yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler içerisinde en yaygın olarak kullanılanlar; korumalı işyeri ve kota yöntemidir. Değişen işgücü politikalarına göre bu yasal düzenlemeler hala devam etmektedir.³⁵⁵

Türkiye’de; 1950’li yıllardan sonra özel eğitim hizmetleri Sağlık Bakanlığı’ndan ayrılarak, Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. Bu adım Türkiye’de engellilerin istihdamı ile ilgili atılmış önemli adımların ilki konumunda olmuştur. Bu değişiklik ile engelliliğin sadece bir sağlık sorunu olmadığı, eğitim ile doğrudan bağlantılı olduğu ve eğitim konusuna da önem verilmesi gerektiğinin görülmesi ve bu doğrultuda temel politika değişikliği yapılması ön plana çıkarılmıştır.³⁵⁶

Araştırmalar, engellilerin sosyal ve ekonomik hayatta var olmalarını sağlayan önemli bir unsur olan eğitim imkânlarından diğer bireylere göre daha düşük oranda yararlandıklarını göstermektedir. Bunun başlıca nedenlerinden biri eğitime yönelik yaşanan erişilebilirlik sorunlarıdır. Dolayısı ile düşük eğitim veya sıfır eğitim engelli

³⁵³ Mehmet Muharrem Kasapoğlu, Sedat Murat, Aktif İstihdam Politikaları Ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:25, 2018, ss.485-502.

³⁵⁴ 1.Özürlülüler Şurası, s.111.

³⁵⁵ Adnan Küçükali, Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği, Kırıkkale Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2014, ss.59-86.

³⁵⁶ Küçükali, s.68.

bireylerin tüm yaşamlarında etkili olan ve karşılarına çıkan dezavantajlı bir gerçekliği ifade etmektedir.³⁵⁷

Bu nedenle, aktif istihdam politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise; uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve engelli işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan guruplardır.³⁵⁸

Sosyal politikaların daha aktif hale gelmesi beraberinde daha aktif işgücü piyasası politikalarını gerektirmektedir. Örneğin, engellilere yönelik sağlık hizmetlerinin kurumsallaştırılması ve yaygınlaştırılması ve genç engellilerin giderek daha fazlası sıradan okullara entegre edilmelerinden dolayı, işgücü piyasası politikaları işgücü piyasası entegrasyonu ile takip edilerek daha aktif ve daha iyi koordine edilmelidir.³⁵⁹

Ülkemizde hak temelli ve sosyal model yaklaşımına uygun olarak sürdürülen istihdam edilebilirlik uygulamaları fırsat eşitliği temelinde, engellilerin sosyal hayata tam katılımını sağlamayı hedeflemektedirler. Ülkemizdeki engelli nüfusun gelecekteki işgücü piyasasına hazırlanması bakımından istihdam edilebilirliklerinin sağlanması ve ihtiyaç duyulan becerilerin kazandırılması bakımından politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, ülkenin insan kaynaklarının rasyonel olarak kullanıldığının göstergeleri yönünden önem arz etmektedir.³⁶⁰

Engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik Türkiye’de İŞKUR’un mesleki rehabilitasyon projesi 1991 yılında gerçekleştirilmiş ve Birleşmiş Milletler tarafından desteklenmiştir. Bu projenin amacı ağırlıklı olarak bedensel engellilere örgü işi, konfeksiyon, seramik ve bilgisayar işi öğretmek olup engellilerin fiziksel kapasitelerini ve iş gereksinimlerini değerlendirmek için Hacettepe Üniversitesi bu projede ortak olarak çalışmıştır. Projenin hedeflerine ulaşmak için Ankara Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kurulmuş, bu merkezde engelli bireylerin fiziksel çalışma kapasiteleri incelenmiş ve belirlenmiştir. Projenin ilk aşamalarında 150 engelli kararlaştırılmış ancak yardım, ulaşım ve konaklama maliyetleri nedeniyle bu sayı

³⁵⁷ Bedrettin Kesgin, Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Politikalar, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt:23 Sayı:4, 2014, s.6.

³⁵⁸ Şelale Uşen, Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:2, 2007, ss.65-66.

³⁵⁹ Sohlman And Turnham, p.29.

³⁶⁰ Küçükali, s.64.

daha sonra 39'a düşürülmüştür. Bu proje, Türkiye'de mesleki rehabilitasyonun başlamasına katkıda bulunmuştur. Ancak proje, sosyal becerilerde, özyönetimde ve iş kapasitesi gelişiminde takviye eksikliği ile karşılaşmıştır.³⁶¹

Daha sonra 2015 yılında Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi tarafından Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması (DISABLED), projesi hayata geçirilmiş ve bu proje kapsamında; 30 akademik personel ile engelli bireylerin çalışma kapasitelerinin, motivasyonlarının, verimliliklerinin, iş arama ve sosyal becerilerinin geliştirilmesine yönelik, istihdam edilebilirlikleri ve istihdam piyasasına erişebilirliklerinin artırılmasına yönelik eğitimler verilerek; bazı katılımcıları eğitim programından sonra istihdam edilmesini, bazılarının kendi işlerini kurmak için adımlar atması sağlamış ve 9 engellinin işgücü piyasasına katılması, 3 engellinin ise ayrıldıkları işlerine ger dönmesi sağlanmıştır.³⁶²

AB, 21.yüzyılda “meydan okuma” niteliğinde bir gelişme süreci planladığı için devamlı yapısal değişimler yapmaktadır. Bu genişlemenin ekonomik ve sosyal düzeyde ortaya çıkardığı çeşitliliğin ve farklılıkların belli bir uyum içerisinde yönetilmesi bir entegrasyon sürecidir. Bu entegrasyon sürecinin yönetilmesinde en büyük payın sosyal politikalarda olduğu açıktır. Bu süreç içerisinde 1961 yılında yayınlanan Avrupa Sosyal Şartı (ASS)’da ayrımcılık konusunda değinilmiş ve toplumda hiçbir ayrımcılığa yer vermeden istihdamın sağlanması belirtilmiştir. ASS’da yayınlanan “çalışma hakları” başlıklarından biri de “Engelli” kimseler ile ilgilidir. Bu başlıkta engellilerin, engelli olma nedenlerine ve niteliklerine bakılmaksızın mesleki eğitimden faydalanmaları gerektiğini belirtmiştir. Yine aynı başlıkta, engellilerin rehabilitasyon ve toplumsallaşma olanaklarından yararlanma hakkına da koşulsuz olarak sahip oldukları belirtilmektedir.³⁶³

Türkiye’deki mevcut duruma bakıldığında, çalışmaya devam etmek veya yeni istihdam imkanları sağlanması için ek yardıma ihtiyaç duyan işçilere etkili mesleki

³⁶¹ <http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Increasing%20Employability%20of%20People%20with%20Disabilities.docx>, (09/10/2019).

³⁶² https://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/haber/engelli_istihdami_201016.pdf, (11.10.2019)

³⁶³ Berrin Ceylan Ataman, Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2010, ss.17-19.

rehabilitasyon müdahaleleri sağlamak amacıyla sistemler geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.³⁶⁴

Engellilerin diğer engelsiz bireylerle eşit haklara sahip olmalarını vurgulayan Engellilik Ayrımcılık Yasası (Disability Discrimination Act-DDA) engelli insanlara karşı ayrımcılık yapılmasını yasadışı kılmasına rağmen, istihdama erişim ve beceri gelişimine eşitlik sağlamak için daha fazla yolun kat edilmesi gerektiği görülmektedir. Yerel düzeyde, işverenlerin yeni istihdam ve beceri kurullarının yanı sıra şehir stratejileri gibi diğer inisiyatiflere etkin biçimde katılmaları gerekmektedir. Firmalar için daha iyi bilgi ve destek, engelli bireylerin istihdam ve beceri geliştirme fırsatlarında yeterli gelişme sağlamamışsa, daha fazla önlem alınması sağlanmalıdır. Çalışmak için Refah reformları, özellikle Çalışmak için Pathways'in³⁶⁵ tanıtımı, engelli insanlar için işe geri dönme şansını arttırmaya başlamıştır. Bir sonraki aşama, bu desteği, talep sahiplerinin stoğuna ve aynı zamanda akışa göre genişletmek olmalıdır.³⁶⁶

Bu bağlamda engellilerin de çalışma yaşamına ve sosyal yaşama dâhil olmaları için istihdam edilmelerini sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin sağlanması gerekmektedir.³⁶⁷ Bu gereklilik kapsamında tüm ülkelerde engellilere yönelik istihdam politikaları geliştirilmeye başlanmıştır. Bu politikalar aktif ve pasif olarak iki şekilde ele alınmaktadır.

İngiltere'de engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik yapılan araştırmalar neticesinde belirlendiği hedefler şu şekildedir;

İlk adım olarak, engelli kişilerin becerilerdeki gelişmelerden yararlanmalarını sağlayarak, bunu engelliler ve ulusal ortalama arasındaki göreceli beceri farkını azaltma konusundaki ulusal bir bağlılıkla destekleme kararıdır. Bu uygulama İngiltere'deki son on yıldaki eğilimi tersine çevirmiştir. Bu amaç, engellilerin istihdam oranı ve ulusal ortalama arasındaki eşitsizliği azaltmak için Kamu Hizmeti

³⁶⁴ <http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Increasing%20Employability%20of%20People%20-with%20Disabilities.docx>, (09/10/2019).

³⁶⁵ Çalışmaya Giden Yol, olgun yaştaki iş arayanların yerel işgücü piyasasında daha rekabetçi olmalarına yardımcı olmak için 2017-18 Federal Bütçe'de açıklanan 110 milyon dolarlık Yaşlılık İstihdam Paketinin bir parçasıdır.

³⁶⁶ Evans, pp.28-29.

³⁶⁷ Maria Kett, Skills Development For Youth Living With Disabilities In Four Developing Countries, UNESCO, **Background paper for EFA Global Monitoring Report**, 2012, p.4.

Sözleşmesi'ni (Public Service Agreement-PSA) yansıtabilmektedir. PSA, dezavantajlı grupların istihdamdaki artışları paylaşımlarını sağlama konusundaki politika çabalarına odaklanmaya yardımcı olmuştur. Becerilere benzer bir bağlılık, politika yapıcılarının, Engellilik Eşitliği Görevi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmek için teşviklerini eşitleyerek engelli kişilerin becerilerdeki gelişmelerden yararlanmalarını sağlamaya odaklanmasını sağlamıştır. Teşviklerdeki bu değişiklik, beceri sağlayıcıların engelli insanlarla etkileşime geçmenin kendi yenilikçi yollarını bulmasını sağlamalı ve teşvik etmelidir. Beceri açığını ulusal ortalama ile daraltma konusundaki bu taahhüt genişletilerek diğer dezavantajlı gruplara da uygulanabilir niteliktedir.³⁶⁸

İngiltere'de dört devlet dairesi (Çalışma ve Emeklilik, Sağlık, Eğitim ve Beceriler ve Başbakan Yardımcısı Ofisi) tarafından hazırlanan Engelli İnsanların Yaşam Fırsatlarını İyileştirme Ortak Raporu (PMSU, 2005) dört ana alana geniş bir bakış atarak: Engelliliği bağımsız yaşam; küçük engelli çocukları olan aileler; yetişkinliğe sorunsuz geçiş ve işe girme ile işte kalma konusunda destek ve teşvikler olarak ele almıştır. Raporda, Çalışma ve Emeklilik Dairesi bünyesinde; 2025 yılına kadar İngiltere'deki engelli insanların, yaşam kalitelerini arttırmak için tüm fırsatlara ve seçeneklere sahip olmaları, saygı gösterilmesi ve toplumun eşit üyeleri olarak eklenmelerine yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Aynı zamanda etkili erken müdahale, beceri geliştirme ve İşe Erişim Fonu aracılığıyla istihdam edilebilirliği artırma adımları, işverenlere engellilerin istihdam edilmesinin ticari faydaları hakkında daha iyi bilgiler ve daha kişisel destek sağlanması tavsiye edilmiş ayrıca engellilik politikasının hükümet genelinde koordinasyonunun sağlanması adına Engellilik Sorunları Ofisi'nin kurulması amaçlanmıştır.³⁶⁹

Yine bu kapsamda, bazı OECD ülkeleri rehabilitasyon düzenlemesi ve engelli ayrımcılığının yapılmamasının bir tamamlayıcısı olarak işverenlerin maaş bordrolarında belirli bir engelli oranına sahip olması gereken kota sistemlerini zorunlu kılmıştır (örneğin, Almanya, Japonya ve yakın zamanda Hollanda'da). Bu sistemlerde engelli kotasına uymayan işverenlerden kota vergisi alınmakta ve elde

³⁶⁸ Evans, pp.27-28.

³⁶⁹ Sheila Riddell, et al., Disability, Skills and Employment, **Manchester: Equality and Human Rights Commission**, 2010, pp.41-42.

edilen gelir engellilerin mesleki eğitim ve istihdamının sağlanması için kullanılmaktadır.³⁷⁰

Aynı yöntem, Türkiye’de de 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenlerin %3 engelli personel çalıştırma zorunluluğu olarak uygulanmaktadır. %3 kotaya uymayan işverenlere para cezası uygulanmakta ve toplanan bu paralar engellilerin mesleki gelişimlerine yönelik proje ve uygulamalarda kullanılan bir fona aktarılmaktadır.

AB genelinde uygulanmakta olan aktif emek piyasası politikaları çok çeşitli ve birbirinden farklı önlemleri kapsamaktadır. Söz konusu önlemler iki grupta ele alınmaktadır. Birinci grupta; tüm işsizlere yönelik uygulanan genel programlar bulunmakta, ikinci grupta ise; doğrudan riskli grupta bulunan gençler, engelliler, kadınlar, yabancılar, yaşlı ve uzun süreli işsizlikle karşı karşıya kalanlara yönelik alınan önlemlerdir. Bu önlemler sırasıyla;

1- İşsizlere Yönelik Önlemler

- a. Bilgilendirme, Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Hizmetleri
- b. Mesleki Eğitim Programları
- c. Özel Sektörü Teşvik Programları
- d. İstihdam Yaratma Programları

2- Risk Gruplarına Yönelik Önlemler

- a. Gençlere Yönelik Programlar
- b. Engellilere Yönelik Programlar
- c. Kadınlara Yönelik Programlar
- d. Yabancılar Yönelik Programlar
- e. Yaşlılara Yönelik Programlar
- f. Uzun Süreli İşsizlere Yönelik Programlar’dır.³⁷¹

Bu önlemler içerisinde yer alan programlar ise şunlardır;

1. Doğrudan iş yaratma (kamu işleri planları / kamu hizmeti istihdamı)
2. Kamu istihdam hizmetleri / iş arama yardım ajansları;

³⁷⁰ Sohlman and Turnham, p.41.

³⁷¹ Uşen, s.71.

3. İşsiz yetişkinler ve işsizlik riski altındakiler (kadınlar, engelliler, genç işsizler, yaşlılar vd.) için eğitim / yeniden eğitim (rehabilitasyon, habilitasyon)
4. Küçük işletmelerin kurulmasında işsizlerin desteklenmesi (mikro işletme gelişimi);
5. İşsiz bireyleri işe almak için firmalara ücret / istihdam sübvansiyonları sağlamak başlıkları altında sınıflandırılmaktadır.³⁷²

Bu önemler içerisinde yer alan, mesleki rehabilitasyon, engellilerin topluma uyumunu destekleyen ve olumsuz çalışma koşullarından korunmada eşit olanaklar sağlayan tüm hizmetleri ve önlemleri içermektedir.³⁷³,

AB üyesi ülkelerin çoğunluğunda engellilerin ekonomik hayata katılımını sağlayacak önlemlere yer verilmektedir. Örneğin Almanya’da Sosyal Kod (SGB III) Üçüncü Kitap İstihdam Teşviki’nde işverenler %5 engelli çalıştırma zorunluluğunu içeren kota sistemine tabidirler. Bu zorunluluğu yerine getirmemeleri halinde, yetkili entegrasyon makamına bir katkı ödemek zorundadırlar. Almanya’da ayrıca engellilere yönelik mesleki eğitim, ücret yardımları (24 ay boyunca engelli işçinin ücretinin %70’i devlet tarafından karşılanmaktadır), iş arama yardımı, engelli çalışanların işyerine uyumunu sağlamaya yönelik yardımlar gibi hizmetler de bulunmaktadır. AB’ne yeni üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, 1990’larda uygulanan geçiş ekonomisi nedeniyle işverenlere belirli oranlarda engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Fakat ciddi derecede engelli insanlar için entegrasyon düşüş göstermekte olup işverenlere ağır engelli çalışanların muhtemelen daha düşük performanslarını telafi etmek için, çoğu 24 ay boyunca % 70’e varan ücret teşvikleri verilmektedir.³⁷⁴

Aktif istihdam politikalarının hedef grupları, gençlik programları, eğitim programları, ücret sübvansiyonları ve iş arama yardımı dahil olmak üzere dezavantajlı ve işsiz gençler için özel programlar içermektedir.³⁷⁵ Aktif istihdam

³⁷² Amit Dar, Zafiris Tzannatos, Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations, **Social Protection Discussion Paper Series 1999**, p.3, (12.10.2019).

³⁷³ Recep Kapar, İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof.Dr. Toker Dereli’ye Armağan, Cilt:55, Sayı:1, ss. 341-371’den Aktaran: Uşen, s.79.

³⁷⁴ European Commission, **Study Of Effectiveness Of Almps**, Essen, December 2005, pp.85-87.

³⁷⁵ Jochen Kluge, The Effectiveness Of European Active Labor Market Policy, **IZA Discussion Paper Series 2018**, , 2006, p.5.

politika çalışmalarında engelliler için alınan başlıca önlemler bulunmaktadır. Bu hizmetler arasında mesleki rehabilitasyon, korunaklı çalışma programları veya fiziksel, zihinsel veya sosyal engelli bireyler için ücret sübvansiyonları yer almaktadır. Belirli ulusal programlar sık sık bu iki kategoriden birini veya daha fazlasını birleştirdiğinden, katı bir değerlendirme her zaman mümkün değildir. Genel olarak, mesleki rehabilitasyon, eğitim programları ve fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik istihdam sübvansiyonları ve doğrudan iş yaratma üzerine yoğunlaşmıştır.³⁷⁶

Mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları; engellilerin çalışma hayatına entegre edilmesine yardımcı olan eğitim ile ilgili önlemlerden oluşmaktadır. Bu önlemler fiziksel, anlamsal veya psikolojik olarak engelli kişilerin ve bu engeller tarafından tehdit edilenlerin çalışma hayatına entegre olmalarını, kazanma kapasitelerini sürdürmelerini ve istihdam edilebilirliğini sağlayan mesleki rehabilitasyon önlemleridir. Bu programlarda, entegrasyon yetkilileri tarafından, engelli çalışanlar ve iş arayanlar için özel entegrasyon hizmetleri sunulmaktadır. Entegrasyon yetkilisi, çalışma ortamını engelli işçinin özel ihtiyacına uyarlamaya yardım eder ve hem işveren hem de çalışanlar için finansal destek konusunda yasal tavsiye ve bilgi sağlamak konusunda destek sağlamaktadır.³⁷⁷

OECD verilerine göre AB'nin 2003 yılında eğitim önlemleri, yaklaşık % 40'la en büyük aktif harcama payına sahiptir. Özel sektör istihdam teşvikleri (başlangıç hibeleri hariç) ve kamu sektörü iş yaratma programlarının her biri harcamaların yaklaşık %20'sini almakta iken, serbest meslek teşvikleri yaklaşık %5'ini almaktadır. Engellilere yönelik tedbirler üzerindeki harcamalar ise %16 olarak verilmektedir. Engellilerle ilgili programlara bakıldığında, değerlendirme çalışmalarının eksikliğinden dolayı kesin bir kanıt bulunmadığı görülmektedir. Mevcut sınırlı deneysel kanıtın sonuçları oldukça hayal kırıklığı yaratmakta mesleki rehabilitasyon programlarının engelli işsizlerin istihdam oranları üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olmadığı görülmektedir. Mevcut kanıtların genel değerlendirmesine bakıldığında, bazı geçici bulgular ortaya çıksa bile, tutarlı

³⁷⁶ European Commission, 2005, p.21.

³⁷⁷ European Commission, 2005, pp.85-87.

kalıpları tespit etmek zordur. Eğitim verilerinin engellilerin işe dönüşü üzerinde önemli bir etkisi olmadığı da görülmüştür.³⁷⁸

İstihdam teşvikleri: işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak için işverenlere yapılan geçici ödemeleri kapsamaktadır. Bunlar, işverenlere yeni istihdam ettikleri çalışanlar için istihdam ettikleri birey başına yapılan ödemeleri içermektedir.³⁷⁹ Engellilerin istihdamının artırılmasını teşvik etmek amacıyla ülkemizde korumalı işyeri uygulamasında işverenlere teşvik verilmektedir. Fakat verilen teşviklere rağmen Türkiye’de korumalı işyeri sayısı oldukça azdır.

Risk gruplarına yönelik sağlanan ücret ve istihdam sübvansiyonlar hemen her AB üyesi ülkede uygulanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonlarına yoğun olarak engellilerin, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin istihdamında başvurulmaktadır. Doğrudan iş yaratma ise; aktif politikaların işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye yönelik amacı ile uygulanmaktadır. Bu programlar uzun süre işsiz kalan ve belli bir özelliğe sahip işsizlere uygulanmaktadır. İş yaratma programları gençlerin çalışma yaşamına dahil olmaları ve deneyim kazanmalarını sağlayan tamamlayıcı politika programlarıdır. Bu programlar iki özellik taşımaktadır. Birinci özellik; işverenlerin genellikle kamu ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlar olması, ikinci özelliği ise; oluşturulan işlerin süre ve nitelik bakımından geçici ve sosyal faydası olan işler olmasıdır. Bu programlar özelliği bakımından dezavantajlı bütün gruplara yönelik olmasına karşın ağırlıklı olarak gençlerin bu grup içerisinde olduğu görülmektedir.³⁸⁰

Engellilerin istihdam edilebilirliklerine yönelik aktif istihdam politikalarının yetersiz olduğu, günümüzde hala engellilerin kota haricinde istihdam imkanı bulamadığı yapılan araştırmalar ve engelli istihdam verilerinde görülmektedir. Türkiye’de kamu kurumlarındaki boş engelli kadroların doldurulması, %3’lük kotanın 50 çalışanı olan işyerleri için geçerli olması engellilerin işgücüne tam katılımını engellemektedir. Bu nedenle %3 ‘lük kotanın 50 çalışandan daha az çalışanı olan işyerlerini de kapsayacağı şekilde yeniden planlanması, engellilerin işgücüne katılımını arttıracaktır. Engellilerin istihdam edilebilirliğinin sağlanması için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazandırılmasına yönelik eğitim ve

³⁷⁸ Jochen Kluve, pp.6-11.

³⁷⁹ Sanal, s.3.

³⁸⁰ Uşen, ss.75-76.

rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesi ve engellilerin bu hizmetlerden tam ve etkin şekilde faydalanmalarının sağlanması gerekliliği açıktır. Engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik modeller alt başlıklarda açıklanacaktır.

2.2.4. Engelli İstihdam Edilebilirlik Modelleri

2.2.4.1. Sosyo-Tıbbi Model

Birleşmiş Milletler, engelli bireylerin yükseköğretim eğitimi, mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi alabilmelerini sağlayan ayrımcılığı engelleyici bir öneride bulunmuştur. Bu öneri sayesinde, üniversitelere katılan engelli öğrencilerin oranının arttığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, engelleri kapsayıcı bir eğitimin güçlü savunuculuğuna rağmen, bu durum yalnızca kurumsal politikaların yüzeyinde kalmaktadır. Engelli öğrenciler için üniversite hayatına katılımın önündeki kurumsal engeller devam etmektedir. Engelli mezunların, engelsiz meslektaşlarına göre işsiz kalma olasılıkları daha yüksektir. Özellikle, küresel rekabetin artması ve yapısal işsizlik gibi işgücü piyasasındaki değişiklikler, standart dışı istihdam biçimlerinin artmasına neden olmuştur. Geleneksel istihdam ilişkilerinin düşüşte olması, alternatif iş düzenlemelerinin artmasına yol açmaktadır. Geçici iş sözleşmeleri, Avrupa Birliği'nin yirmi yedi üye devletinde 2001–2012 yılları arasında % 25 oranında artmış ve halen artmaya devam etmektedir. Bu durum, iş arayanların ve işverenlerin kendilerine yönelik içsel ve dışsal mesleki şanslarını sürekli geliştirmeye zorlayan tutarsız, öngörülemez ve karmaşık bir işgücü piyasasına girmelerine zorlamaktadır. Bu durum daha yüksek düzeyde kendi kendine yönlendirme ve uyarlanabilirlik programları geliştirmelerini gerektirmektedir. Bu durumlarda kişisel kaynaklar sürdürülebilir kalkınmanın, sürdürülebilir kariyerlerin ve istihdam edilebilirliğin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.³⁸¹

Kişilerin kariyer sürdürülebilirliği ve istihdam edilebilirliği, bireylerin kaynaklarını kullanma biçimleri ve kariyerlerini proaktif olarak şekillendirmeleri ile yakından ilgilidir. İşyerlerinde esneklik konusundaki ampirik araştırmalardan elde

³⁸¹ Maria Elena Magrin et al., Employability of Disabled Graduates: Resources for a Sustainable Employment, Sustainability, 11(6), 1542, 2019, pp.1-2., <https://doi.org/10.3390/su11061542>, (12.10.2019).

edilen sonuçlarda, sağlık, refah ve performansın örgütsel pozitif psikoloji perspektifinden korunmasında ve desteklenmesinde bazı kilit kaynakların oynadığı rol tespit edilmiştir.³⁸²

Engellilik ve istihdam edilebilirlik darboğazı ile hem erişilebilirlik hem de ayrımcılık darboğazları günümüzde varlığını sürdüren gerçekliklerdir. Engellilik ve istihdam edilebilirlik uzun süren ikili koşullar olarak değerlendirilmiş veya dezavantajlara odaklanan sosyo-tıbbi istihdam edilebilirlik modeli ile dezavantajlar çerçevesinde en iyi şekilde ele alınarak incelenmiştir. 1990'lı yıllardan bugüne tüm engellilerin karmaşık iş görevlerini yerine getirme kapasitelerini ve yeteneklerini vurgulayan önemli sayıda çalışma yapılmıştır. Son zamanlarda yapılan geniş çaplı araştırmalar, engellilerin hala düşük ücret, düşük iş güvenliği, daha az eğitim alma, kararlara daha düşük katılımın var olduğunu ve tüm bu faktörlerin düşük kaliteli işyeri sonuçlarıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Elena ve arkadaşları tarafından, engelli mezunların işgücü piyasasına girişle nasıl karşı karşıya kaldıklarına dair anlayışımızı geliştirmeyi amaçlayan ve onların engelsiz yaşlılarına kıyasla belirli özelliklerini vurgulamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada; engelli üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliklerine yönelik kaynakların tespiti amacıyla incelenen sorular şunlardır;

- 1- Engelli mezunlarının işe yönelik beklenti ve tutumlarının, algılanabilir istihdam edilebilirlik ve engellilerin kariyerleri üzerindeki etkisi ve ayrıca esneklik kaynakları ve istihdam edilebilirlik kaynakları açısından özellikleri nelerdir?
- 2- Engelli nüfus sahip olduğu özelliklerin herhangi biri ile engelsiz nüfustan farklı mıdır?
- 3- Algılanan engelliliğin istihdam olanakları üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek ve istihdam edilebilirlik algısını teşvik etmek için potansiyel kaynaklar nelerdir?
- 4- Potansiyel kaynakların seviyeleri ve etkinliği, engelli n bireylerde ve engelsiz bireylerde aynı mı?

Araştırmanın katılımcıları, 19-35 yaş arası, en az bir engeli veya özel dil bozukluğu olan, üniversiteye kayıtlı veya mezun olmuş engelli bireylerden

³⁸² Magrin et al., p.2.

oluşmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; engellilerde en önemli çalışma özellikleri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Engellilerde En Önemli Çalışma Özellikleri

	Engelli Grup (%)	Engelsiz Grup (%)
Kişisel Gelişim	60	42
Öz Aydınlanma	56	47
İstikrar / Güvenlik	42	24
Bağımsızlık / Özerklik	40	21
Birinin İlgi Alanına Uyum	36	29
Birinin Engelliliğine Uygunluk	26	-
Yüksek Gelir	16	26

Kaynak: Elena et al., p.7.

Tablo 18, katılımcıların her iki örnekteki yüzdeleriyle birlikte en önemli çalışma özelliklerini bildirmektedir. Engelliler için olduğu gibi, e engelli olmayan grupta da, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme ile ilgili en çok alıntı yapılan hususlar, bağımsızlık ve istikrar ile ilgili hususlardır. Engelli gurubun en fazla atıfta bulunduğu hususların kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme ile ilgili olduğu görülmektedir. En önemli çalışma özelliklerinden “birinin engelliliğine uygunluk” seçeneği katılımcıların %26’sı tarafından kendiliğinden belirlenmiştir.³⁸³

İş arama kanallarına ilişkin sonuçlar ise Tablo19’da verilmiştir.

³⁸³Magrin , et.al. p.7.

Tablo 19: Engellilere Yönelik Etkili Sayılan İş Arama Kanalları

Üniversite İş Yerleştirme	%43
Sosyal Medya (Facebook, LinkedIn.)	%39
İşe Alma / Web Siteleri	%36
Bağımsız / Aktif Araştırma	%34
Kamu Rekabeti	%32
İstihdam Büroları	%25
Hedeflenmiş Yerleşim	%18
Bir Faaliyete Başlamak / Aile Şirketlerine Katılmak	% 9

Kaynak: Elena et al., p.8.

Tablo18’de; katılımcılar tarafından etkili olduğu düşünülen iş arama kanallarına yönelik soruya örneklemin sadece %18’inin hedefli yerleştirmeyi etkili bir iş arama kanalı olarak ifade ettiği, katılımcıların çoğunun üniversiteler, sosyal medya veya web siteleri tarafından sunulan işe yerleştirme hizmetlerine güvenmeyi tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 19 ise; her iki gruptaki katılımcılar tarafından etkili kabul edilen iş arama kanalları, yüzdeleriyle birlikte verilmektedir. Tabloda, engelsiz ve engelli katılımcıların çoğunun aktif iş aramaya, üniversiteler tarafından sunulan işe yerleştirme hizmetlerine ve web siteleri aracılığı ile işe alınma yöntemlerine güvendikleri görülmektedir. . Üniversite hizmetlerine ve web siteleri aracılığı ile işe alınmasına yönelik görüşler her iki grupta aynı oranda olmasına rağmen, engelsiz katılımcıların sosyal medya veya kamu rekabetine güvenmedikleri görülmektedir.³⁸⁴

³⁸⁴ Magrin et al. p.9.

Tablo 20: Engelli ve Engelsiz Gruplarda İş Arama Kanalları

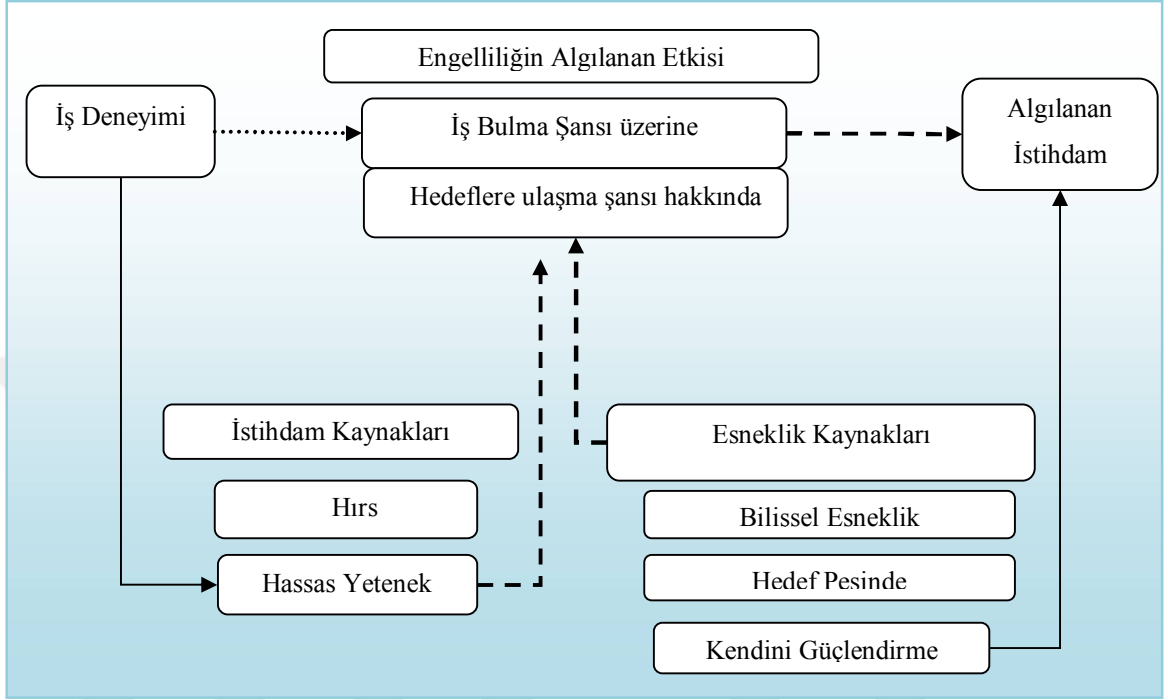
	Engelli Grup (%)	Engelsiz Grup (%)
Üniversite İş Yerleştirme	43	50
Sosyal medya (Facebook, LinkedIn..)	39	13
Web Siteleri Aracılığı İle İşe Alma	36	30,5
Bağımsız / Aktif Araştırma	34	63
Kamu Rekabeti	32	9
İstihdam Büroları	25	23
Hedeflenen Yerleşim	18	-
Bir Faaliyete Başlamak / Aile Şirketlerine Katılmak	9	14

Kaynak: Elena, et al. p.9.

Elena ve arkadaşlarının çalışmasına göre; istihdam, engelli gençler açısından daha sonraki fırsatlar için kritik olan önemli yetenek ve becerileri geliştirme fırsatı sunmaktadır. İstihdam bu nedenle engelli gençlerin erişkinliğe geçişi ile karşı karşıya kaldıkları önemli bir nokta, adil bir muamele ve topluma entegrasyon alanı olabilir ve daha fazla bağımsızlığa yol açabilmektedir. Günümüzde, lisansüstü istihdam edilebilirlik, eğitim kurumlarının etkinliğinin bir ölçütü olarak kabul edilmekte olup, dezavantajlı öğrencilerin meslektaşlarıyla aynı yararları sağlayıp sağlamadıklarını vurgulamaktadır. Bu model işgücü piyasasına aynı temelde ve engelsiz mezunların aynı şartlarında yaklaşmaya hazırdır. Normatif avantajların muhtemelen uygun bir iş bulmanın uygun olmayan bir yolu olduğu düşünülmektedir. Kota sistemleri, engellilerin işgücü piyasasına katılımını artırmaya yardımcı olsa da, aynı zamanda, engellilerin eşit şartlarla rekabet edemeyecekleri varsayımını desteklemektedir. Bu çalışma, engelsiz mezunların özelliklerinin keşfedilmesinde, engelsiz akranlara kıyasla kendine özgü yönlerini vurgulayarak ilk adımı atmıştır.

Alınan sonuçlar ile Sosyo-Tıbbi Model'e ilişkin çok yönlü ilişkilerin hipotezini gösteren şekil 7 aşağıda verilmiştir.

Şekil 7: Sonuçlardan Elde Edilen Çok Yönlü İlişkilerin Hipotezi



Kaynak: Elena et al., p.13.

Şekil 7’de bulunan kesik çizgiler negatif ilişkiler; daha kalın çizgiler daha güçlü ilişkileri göstermektedir. Engelli katılımcıların esneklik ve istihdam edilebilirlik kaynakları ortalamadır ancak engelsiz mezunlarla karşılaştırıldığında, bunlar özellikle kendi kendini güçlendirme, hırs ve yumuşak beceriler bakımından oldukça düşüktür. Hırs hariç, tüm bu kaynaklar, bir kişinin engelliliğinin amaçlarına ve özlemlerine ulaşmalarını engelleyeceği şeklindeki olumsuz beklentilerin ortadan kalkmasında rol oynayabilir. Ancak, engelliliğin bir iş bulmalarını engelleyeceğine yönelik olumsuz beklentilerini önlemede etkili olması mümkün olmayabilmektedir. Ayrıca, engelsiz grupta tüm esneklik ve istihdam edilebilirlik kaynakları algılanan istihdam edilebilirlik ile pozitif ilişkiliyken, engelli grubunda bu sadece “Kendi Kendini Güçlendirme” için geçerli olmaktadır. Böylece engelli katılımcılar, engelsiz katılımcılara kıyasla sınırlı bir kaynak setine erişime sahip görünmektedirler. Şekilde; önceki iş deneyiminin, engelliliğin bir iş bulma şansı üzerindeki algılanan etkisini

azaltacağı, böylece algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki olumsuz etkisinden korunacağını göstermektedir. Aynı zamanda, iş deneyimleri düşük becerilerin gelişimini destekleyebilir ve bu da engelliliğin, bir kişinin hedeflerine ulaşma şansı üzerindeki algılanan etkisini azaltabileceğini anlatılmaktadır. Son olarak ta, özellikle Kendi Kendini Güçlendirmenin teşvik edilmesi doğrudan istihdam edilebilirlik algısını teşvik edecektir.³⁸⁵

Sonuç olarak; Birleşmiş Milletler'in 17. sürdürülebilir kalkınma hedefi, sürdürülebilir gelişme ve büyümeyi sağlamak için istihdam olanaklarının artırılması ve bireylerin, ailelerin ve toplulukların gelişimini teşvik etme ihtiyacını vurgulamaktadır. Engelli gençliğin lisansüstü ifadesi, uluslararası gündemde çözülmemiş bir soruyu temsil ediyor. Sürdürülebilirlik psikolojisinden gelen katkılar, odaklanmış birincil önleyici müdahaleler ile geliştirilebilecek bu kritik kaynakları anlamamıza yardımcı olmaktadır.³⁸⁶

2.2.4.2. Açıklama-Karar Verme Modeli

Kuzey Teksas Üniversitesi Rehabilitasyon İdaresi Bilim Uzmanı John E. Sassin Rehabilitasyon Eğitiminde; “Görüşme Sürecinde Görünmez Bir Engelliliği Açıklamak: Nitel Bir Çalışma” doktora tezinde; görüşme sürecinde kişinin görünmez engelliliğinin açıklanmasının, dışarıdan bakacak bir kişi için yüzeyde kolay görünen bir sorun olarak görülebileceğine dikkat çekmiştir. Bu durumun doğal olarak, bir kişinin yüzeyselliği geçmesi halinde, görüşme sürecinde bir engeli açığa çıkarma ya da açıklamama kararının karmaşıklığı ve ifşa etme kararının sorumluluklarını da hızlıca çözümleyeceğini belirtmiştir. Görüşme sürecinde bir engelliliği ifşa etmeme kararının karmaşıklığına bir örnek verilecek olursa, görünmez bir engelliliği olan kişinin, engelliliğin açıklanmamasının muhtemelen istihdam sürecinde bir ayrımcılığa yol açabileceğinden korkma olasılığı bulunabilmektedir. Bu korku, engelliler açısından iş arama motivasyonunu tehlikeye atmaktadır.³⁸⁷

³⁸⁵ Elana, pp.12-13.

³⁸⁶ Elana, p.13.

³⁸⁷ John Elias Sassin, **Disclosing An Invisible Disability During The Interview Process: A Qualitative Study**, Theses and Dissertations,132, 2011, pp.155, <http://scholarworks.uark.edu/etd/132>, (12.10.2019).

Yirmi yıldan fazla bir süredir sahada çalışan bir rehabilitasyon profesyoneli olan Sassin; engellilere ve onların danışmanlarına rehberlik sağlayarak, engelliliği açıklama konusunda farklı görüşler taşıyabilecek üç temel paydaş grubunun olduğunu fark etmiştir. Engelli olan kişi, rehabilitasyon danışmanı ve işverenin, engelliliği ifşa etmenin her bir grubu nasıl etkilediğinin anlaşılmasının çok düşük veya uygun olmayabilirliğine dikkat çekmiştir. Danışmanın görüşme sırasındaki engelliliği ifşa (açıklaması) etmesi gerekip gerekmediği konusunda engelli bir kişiye danışmanlık yapma şeklini belirleyen tutarlı standartların olmadığını ve açıklamanın genellikle engelli bireyin kişisel tercihi olduğunu belirtmiştir. Tüm taraflara fırsat sağlayan işveren, iş yerinde çeşitlilik yaratmak istese de, bunun nasıl teşvik edileceğine dair sınırlı bir bilgiye sahip olması sebebiyle görüşme sürecinde istemeden engeller yaratabilmektedir. Engelliliğin açıklanması veya açıklanmaması tercihinin paydaşlar için ciddi etik ve yasal sonuçlara sebep olabileceğini, bunun aksine engelliliğin açıklanmasının, her bir birey için uygun desteğin tanımlanmasını ve işin bireyin yetenek ve yetenekleriyle eşleşmesini sağlayarak sorunsuz bir geçişi teşvik etmesini sağlayabilmektedir. Bunun tüm paydaşlara ve işgücünde çeşitlilik yaratma konusunda gerçek bir ilgisi olanlara fırsat sağlamak için açık bir şekilde anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Sassin, ayrımcılığın, tüm insanlar için bir endişe kaynağı olduğunun ve evrensel olarak kınanması; bununla birlikte, bir kişiye potansiyel olarak işveren tarafından ayrımcılığa maruz kalmama korkusu için yanıltıcı danışmanlık yapılmasının hukuki sonuçlar doğurabileceğinin bilinmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca, işverenden saklanan görünmez engelliliğin çalışma ortamında yaratacağı güvenlik sorunlarının, kötü niyetli olmayan davranışların ihlal edilmesine yol açacağını da vurgulamıştır.³⁸⁸

2004 yılında ABD’de Harris Poll araştırma şirketi tarafından yapılan araştırmada, engelli çalışanların sadece %35’i, engelsiz çalışanların %78’ine kıyasla tam veya yarı zamanlı olarak istihdam edildiği görülmüştür. Engelliliği ile ilgili ayrımcılığa neden olan engelli kişilerin sayısı %36’dan %22’ye düşmüştür. Halen, engellilerin sayısı ile çalışan engelliler arasında var olan boşluğun nedenleri: uygun iş bulunamaması % 52; aile sorumlulukları % 34; ulaşım eksikliği % 29; işler hakkında yeterli bilgi elde edilememesi % 23; yetersiz eğitim % 21.6; sağlık

³⁸⁸ Sassin, pp.1-5.

sigortasını kaybetme korkusu % 20,1 ve aileleri ve arkadaşları tarafından çalışmaktan caydırılanlar % 14 olarak verilmiştir. Ancak Sassin, bu boşluğun nedenlerinin yalnızca bu sayılanlar olmadığını başka nedenlerinde var olabileceğini savunmaktadır. İstihdam açığında ayrımcılık bir rol oynamış olsa bile, profesyoneller tarafından korkulduğu gibi, yukarıdaki istatistiklerden bu değişikende bir düşüş görüldüğünün açık olduğunu, bu nedenle, bir kişinin engelliliğini açıklarsa, otomatik olarak ayrımcılığa maruz kalmasına yönelik korku düşüncesinin yanlış olabileceğini belirtmiştir.³⁸⁹

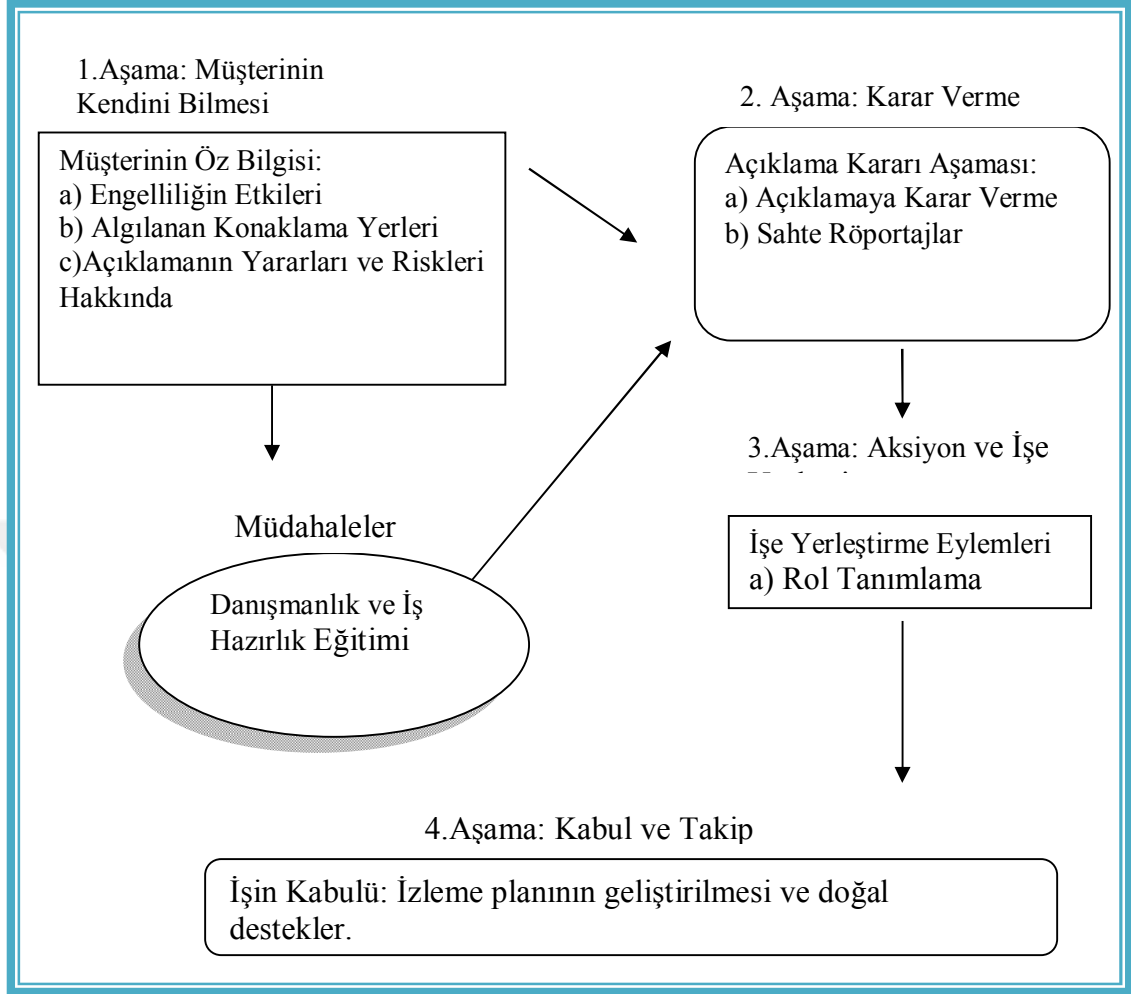
İşyerinde ayrımcılık, birçok ülkedeki mevzuata rağmen engelliler için hala var olan evrensel bir sorundur. İşletmeler nadiren engelli insanları işe almalarını engelleyen gerçek nedenleri kabul ederler. Korku, engelli bir kişiyi işe almamak için bir motivasyon olabilir. Bahsedilen korku; işe alma ile ilgili maliyet korkusu, ek denetim ve verimlilik kaybı, üretken olmayan bir çalışana takılıp kalmak, ya da bu çalışanın bir şekilde zarar görmüş olmasını kapsamaktadır ve bunlar işverenlerin, engellilerin istihdamını güvenceye almalarını sağlamak için fırsatlar sunmaktan kaçınmalarının nedenleridir. Engellilere yönelik olumsuz bir tutum, genellikle işverenlerin eğitimsizliğinin bir sonucudur. Bu nedenle tüm paydaşları çalışma kapasitesi ve görünmeyen engellilerin potansiyeli konusunda eğitmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun nedeni bilgi eksikliğinin uzun vadeli istihdam sonuçlarına engel teşkil ediyor olmasıdır. Uygun eğitim ve paydaşların eğitimi eksikliği, engelli kişilerin ifşa edilip edilmemesi kararını vermesi gerektiğinde, engelli bireyler arasında kararsızlığa yol açabilir ve bu da engelliler arasındaki işsizlik döngüsünün devam etmesine yol açmaktadır.³⁹⁰

Sassin'in, tüm bu tespitleri sonucunda yapmış olduğu odak grup araştırmasının sonuçlarından yola çıkılarak, Açıklama Karar Verme Modeli (Disclosure Decision Making Model - DDMM) geliştirilmiştir. Model Şekil 8'de verilmiştir.

³⁸⁹ Sassin, pp.5-6.

³⁹⁰ Sassin, pp.5-6

Şekil 8: Açıklama Karar Verme Modeli (DDMM)



Kaynak: Sassin, p.151

Model, araştırma literatüründen iki model içermektedir, bu modeller; MacDonald-Wilson (2005) ve Tarvydas (1998)'dir. Literatürün ve katılımcıların cevaplarının ve temalarının dahil edilmesi, Açıklama Karar Verme Modelinin, rehabilitasyon uzmanları için açıklamanın kendileri için doğru olup olmadığına dair engelli danışanına karar vermesinde yararlı olmasına yardımcı olabilir. Rehabilitasyon uzmanı, paydaşlarla etkileşimini şekillendirirken bu modele göre hareket edebilir. Engellilerin ifşa edilmesi konsepti akışkan bir süreçtir ve bireysel olarak değerlendirilmek zorundadır. Bu nedenle bu karmaşık kararın şekillendirilmesine yardımcı olacak bir model geliştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Açıklama sürecinin etiği, engelli danışanın haklarını ve sorumluluklarını içeren herhangi bir işlem kadar karmaşık görünmektedir. Bu bağlamda; Sassin 'in

araştırmasındaki katılımcılar tarafından belirlenen temalar dışında ve bu çalışmada yapılan araştırmalarla geliştirilen DDMM modeli, eylem araştırmasının gücünü göstermektedir. Aktif katılımı olan bir çalışma olması sebebiyle sonuçlarının rehabilitasyon uzmanlarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.³⁹¹

Modele ilişkin çalışma, görünmez bir engeli olan bireyin engelli olduğunu açıklamasının gerekip gerekmediğine dair “kesin cevap” alamamış olmasına karşılık; araştırmacıya daha iyi bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu bakış açısı;

a) Konunun müşterileri (rehabilitasyon desteği alan engelli birey) ile nasıl tartışılacağı;

b) Açıklamanın (engeli ifşa etmek) nedenleri;

c) Ne ifşa edeceğini;

d) Ne zaman ifşa edileceği ve

e) Konuyu çevreleyen işverenlerle nasıl daha iyi iletişim ve ilişki geliştirileceği olarak sıralanmaktadır.

Bu araştırmanın katılımcılarından toplanan bilgilerin zenginliği, araştırmacının bu tür bir araştırmanın karmaşık ve kişisel doğasını araştırmada niteliksel yöntemlerin önemini anladığını tekrar doğrulamasına yardımcı olmuştur.³⁹²

Sassin’in çalışması ve Açıklama-Karar Verme Modeli; gelecekteki rehabilitasyon danışmanlarını ve insan kaynakları yöneticilerini eğiten paydaşlar ve akademisyenler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir. Engelliler, bu çalışmayla engellerinin açıklanmasını, durumunun çalışmayı nasıl etkileyebileceğini ve uygun bir konaklama talebinde bulunabileceğini ve özgürce ve yetkince tartışma fırsatlarının olup olmadığına karar vermelerine yardımcı olup olmayacağını değerlendirebilirler. İşveren ise; engelli bir kişinin kaygılarını duymaktan yararlanabilir ve mülakat sürecini engelli kişilerin ihtiyaçlarına daha duyarlı hale getirmek için çalışabilir. Bu çalışma rehabilitasyon uzmanının;

a) Yaşıtlarının duygularını tanımlamasına yardımcı olabilir,

b) Süreçteki tüm paydaşlara danışman olarak davranma sorumluluğunu anlamasına,

³⁹¹ Sassin, pp.154-159.

³⁹² Sassin, pp.155-156.

- c) CRCC (Commission on Rehabilitation Counselor Certification) etik kurallarının beş etik ilkesine uyulmasını sağlamasını kolaylaştırabilir.

Aynı şekilde; insan kaynakları eğitimcileri ve yöneticileri, çalışma ortamındaki çeşitliliği kolaylaştıran kullanıcı dostu iş görüşmesi uygulamalarını da araştırabilir ve tasarlayabilir. Rehabilitasyon akademisyenleri çalışmalarından da yararlanabilirler. Örneğin;

- a) Rehabilitasyon profesyonellerinin iş eşleştirme konusunda tam bir anlayışa sahip olmalarını sağlamak,
- b) Açıklama nüanslarını tartışabilme yeteneğine sahip olmak ve
- c) Müşteriye açıklama konusunda tavsiyede bulunurken, CRCC Etik Kodundan (2010) altı etik ilkeyi uygulayabilmesine yardımcı olabilir düzeydedir.³⁹³

2.2.4.3. Öğrenci Destek Modeli

İngiltere Yüksek Öğrenim Fonu Konseyi (HEFCE), 2014 -2015 yıllarında yükseköğrenim sağlayıcılarına (HEP) yönelik yaptığı araştırma sonuçlarında; kapsayıcı bir pedagojinin benimsenmesi, kişiye özel 'makul düzenlemeler' yapmak için gereken zamanı potansiyel olarak azaltarak iş vakasına katkıda bulunacağını dile getirmişlerdir. Kurumlardaki politikalar ve stratejiler, özellikle zihinsel sağlık sorunları olan öğrencilere yönelik artan destek talebine karşı geliştirilmektedir.

Araştırmada öğrenci hizmetleri destek için ana merkez olma eğiliminde olmuştur. Bu nedenle araştırma aşağıdaki konulara odaklanmıştır:

- Başvuru sahipleri ile başvuru öncesi sosyal yardım faaliyetleri,
- Yeni öğrenciler için indüksiyon desteği ve farkındalık yaratma,
- Yeni öğrencilerin teşvik edilmesi; uzman kişilerce özel destek sağlamak, kriz önleme ve yönetimi ve daha geniş refah aktivitesi.

HEP'ler politikaları uygulamak ve yeterli fonları kullanmak için üst düzey katılımın önemini ve ayrıca sektördeki ve Ulusal Sağlık Servisi (NHS)'deki değişiklikleri takip etmek için uygulamaları düzenli olarak gözden geçirme ve güncelleme ihtiyacını belirtmişlerdir. Araştırma ayrıca, birçok HEP'in öğrenci

³⁹³ Sassin, p.13-14.

yolculuğunun tamamında tedarik için daha bütünsel bir yaklaşım sağlamak, erişim kolaylığı ve görünürlük için desteğin merkezileştirilmesine olanak sağlamak için hükümlerini yeniden yapılandırıldığını ya da yakın zamanda yeniden yapılandıracağını tespit etmiştir.³⁹⁴

Modele ilişkin örneklemdaki kurumların neredeyse yarısında, öğrenci hizmetleri müdürü veya benzer unvanlı birisi, kurumlarında engelli öğrencileri desteklemek için stratejik bir sorumluluğa sahiptir ve engelli öğrenciler için bu sorumluluk nadiren kurumun başındakilere aittir. Vaka çalışması kurumlarının çoğunda üst düzey yönetim ekibi engelli öğrencileri destekleme konusunda net çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların, kurumun taahhüdünü gösterdiği söylenebilmektedir. Engelli öğrencileri destekleme konusunda günlük sorumluluğu olan çekirdek ekip, daha sonra doğrudan üst düzey bir yetkiliye veya üst düzey bir yetkiliye rapor veren kıdemli yönetim ekibinin bir üyesine rapor verme eğilimindedir ve çekirdek ekibin lider kadrosu çeşitli görevlerde bulunmaktadır.³⁹⁵

Her kurumda, engelli öğrencilerin sorunlarını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak için doğrudan veya dolaylı olarak sorumluluk alan bir çalışma / görev ve bitiş grupları, komiteler ve kurulların fazlasıyla var olduğu görülmüştür. Bu, kapsayıcı bir yaklaşımı yerleştirmek için gereken hizmetlerin ve personelin çapraz doğasını göstermektedir. Genellikle bu gruplar, üst yönetim ekibine rapor verir veya kurumun üst düzeylerinde eylemler / kaynaklar ve mevcut sorunların farkındalığı için üst düzey yönetim temsilciliğine sahiptirler. Çalışma gruplarının görev ve odağının, her bir sağlayıcıdaki varlıklarıyla aynı olduğu görülmüştür. Bu benzerlikler;

- Hepsinde eşitlik ve çeşitlilik çalışma grubu vardır ve bazıları bunun öğrenci temsilini içerdiğini belirtmiştir.
- Diğer çalışma grupları, eğitim ve öğretim komiteleri, öğrenci deneyimi komiteleri, mülkler ve tesisler, eğitim veya akademik kurullar gibi üniversite işlerinin belirli yönlerine odaklanırlar. Ancak bunlar aynı zamanda engelli öğrencilerin ihtiyaçlarını da dikkate almaya çalışmaktadırlar.
- Çalışma gruplarının bazıları ise sadece engelli öğrencilerle ilgilidir.

³⁹⁴ Matthew Williams and et al, **Models of support for students with disabilities: report to HEFCE**, 2017, pp.13-14.

³⁹⁵ Williams et al., pp.1-15

Kurumlar, bu yaklaşımın engelli öğrencilere örgütün yönetim ve idaresinde temsil edilmesini sağladığını ve engelli öğrenciler için hizmet sunumu ile ilgili meselelerin örgüt genelinde gündeme getirilebileceğini ve tartışılabileceğini düşünmektedirler.³⁹⁶

Eğitim sisteminin şu anda okullarda özel eğitim ihtiyaçları olan öğrencileri nasıl yerleştirdiğini ve desteklediğini incelemek için Genel Destek Modeli ile ilgili görüşlere yer verilecektir. Bu görüşlerin temelinde, Ulusal Özel Eğitim Konseyi (NCSE), tarafından okullarda engelli öğrencilere uygulanan ek destek sağlama modelinin değiştirilmesi gerektiğine yönelik düşünceler bulunmaktadır. Bunun başlıca nedenleri şunlardır;

- Özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin, resmi değerlendirmelere göre eşit erişime sahip olmadıklarını; bunun da öğretmenlik, bakım ve desteklere diğer bireyler ile aynı eşitlikte ulaşamadıkları anlamına gelmesi,
- Ek Devlet eğitim kaynaklarının sağlanmasının, bir ebeveynin profesyonel değerlendirmeler için ödeme yapma yeteneğine veya Sağlık Hizmeti Sorumlusu (HSE) desteklerinin yakınlığına bağlı olmaması gerektiği,
- Sağlanan ilave desteklerin seviyesi, belirli bir engellilik kategorisinin teşhisi ile bağlantılı olmak yerine, engelli çocuğun ihtiyaçlarına uygun olarak belirlenmesi,
- Kıt ve sınırlı kaynakların olduğu bir zamanda, tüm öğretim görevlileri, bir okuldaki sınıf öğretmenlerinin veya öğrencilerin sayısından ziyade, okul profilinde ihtiyaç duyulan eğitim ihtiyacına göre belirlenmesinin doğru olmasıdır.³⁹⁷

Modele ilişkin oluşturulan rapor, 2016-2017 eğitim döneminde yükseköğretim sektöründeki engelli öğrencilere yönelik destek seviyelerini ve sağlayıcıların kapsayıcı bir sosyal destek modeline doğru ilerlemelerini incelemek için iki bölümden oluşan bir çalışmanın ilk aşamasından elde edilen bulguları sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışma aşağıdakilere dayanarak yapılmıştır:

³⁹⁶ Williams et al., p.29-31.

³⁹⁷ National Council for Special Education, Supporting Students with Special Educational Needs in Schools, **NCSE Policy Advice Paper No. 4**, 2013, pp.5-6.

a) Zihinsel sağlık koşullarına ve belirli öğrenme güçlüğüne sahip bireylerin oranındaki özel artışlarla birlikte engelli öğrenci sayılarının dikkat çekecek seviyede artması,

b) Kurumlar ve bireysel öğrenciler için fonların değişmesi (tedarikçilere daha fazla sorumluluk yükleniyor olması); ve

c) Hâkim olan engelli modelinin kademeli olarak tıbbi bir modelden (engelli bireye ait bir problem) sosyal bir modele (bireyleri engelleyen toplum olduğu) geçmesidir.³⁹⁸

Çalışma, engelli öğrencileri desteklemek için kapsayıcı öğretim yaklaşımları geliştirmek amacıyla İngiltere Yükseköğretim Fonu Konseyi (HEFCE) ek fonu aldıktan sonra 137 tedarikçinin çevrimiçi anketinden oluşmaktadır. 13 destek sağlayıcı ile derinlemesine vaka çalışmaları yapılmış (hem personel hem de öğrenci temsilcileri dahil), çeşitli rollerde 59 kişiden ayrıntılı görüş ve geribildirim toplanarak yapılmıştır. İngiltere'deki yükseköğretim sistemi (Higher Education - HE), son 10 yılda önemli bir değişiklik göstermiş ve bu süre zarfında yüksek öğretime erişen engelli öğrenci sayısı 2003-2004 döneminde 16.700'den 2012-2013 dönemine kadar 51.000'den fazla artmıştır. Tam zamanlı lisans öğrencilerinin Engelli Öğrenci Ödeneği (Disabled Students' Allowance -DSA) aldıktan sonraki oranları ise, 2004-2005'te %3.6 iken 2014-2015 döneminde %7.2'ye yükselmiştir. Bu değişikliklerin kurumsal hizmetler ve destek yapıları üzerinde etkisi olmakla birlikte, aynı zamanda, 2016-2017'den itibaren; uzman konaklama ve bilgisayar aksesuarları gibi bazı tıbbi olmayan yardımlarda planlanmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, 2016 HEFCE³⁹⁹ hibe mektubu, engelli öğrencileri desteklemek için kapsayıcı öğretim yaklaşımlarının geliştirilmesine yönelik finansmana öncelik vermiştir. Bu amaçla HEFCE, engelli öğrenciler için sağlanan finansmanı 2016-2017 yıllarında arttırarak 40 milyon sterline çıkarmıştır.⁴⁰⁰

Williams ve arkadaşlarının öğrenci destek modeline ilişkin yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarından hareketle eğitim ile ilgili destek sağlayıcılara yönelik ortaya koydukları sonuç, öneri ve alanlar şu şekildedir;

³⁹⁸ Williams et al. pp.1-2.

³⁹⁹ İngiltere Yüksek Öğretim Fonu Konseyi (HEFCE), İngiltere'deki üniversitelere ve diğer yüksekokullara, 1992'den bu yana yükseköğretim fonlarının dağıtımından sorumlu olan Birleşik Krallık'taki Eğitim Bakanlığına bağlı kamu kurumu.

⁴⁰⁰ Williams et al. ,pp.1-3.

- Engelli öğrencilere destek sağlama konusunda iyi olduklarını düşünmeleri,
- Engelli öğrencilere destek sağlama konusunda daha fazla yardıma veya desteğe ihtiyaç duyduklarını hissetmeleri ve
- Gelecekte engelli öğrencileri desteklemek için öncelikli olarak değişiklik yapmaları gerektiğini fark etmeleridir.

Verilen yanıtlar destek sağlayıcılarda bir öz değerlendirme imkânı yaratarak, tedarik, uygulama ve ilerlemeye yönelik ışık tutmuştur. Üç soruya verilen yanıtlar, üç soru arasında karşılaştırmaya izin vermek için tutarlı cevap grupları kullanılarak özetlenmiş ve bu genel yorumlara dayanarak, not edilmesi gereken önemli noktalar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Tedarikçilerin yaklaşık yarısı, personel bağlantılarının (örneğin, temel engelli takımı, akademik personele), eğitim ve gelişimin iyi yaptıkları şeyler olduğunu ve çok daha düşük oranlarda, ek desteğe ihtiyaç duyduklarını ya da geleceğe yönelik öncelikli bir şey olduğunu hissettiklerini düşünmektedirler.
- Erişilebilir öğrenme, müfredat ve değerlendirme, hizmet sağlayıcıların iyi yaptıkları bir şey olarak algılanmış ve 10 kişiden dördü bundan güç olarak bahsetmişlerdir. Genel olarak gelecekte bir öncelik olarak, benzer oranlarda daha fazla desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.
- Her beş tedarikçiden biri yardımcı teknolojinin iyi yaptıkları bir şey olduğunu düşünmüş, ancak gelecekte daha yüksek oranlara ulaşılabilmesi için daha yüksek oranlarda ek desteğe ihtiyaç duyduklarını ve bunun bir öncelik olduğunu düşünmüşlerdir.
- Her beş tedarikçiden bir tanesi zihinsel sağlık koşulları için destek sağlamalarının güçlü olduğunu düşünüyordu. Ve daha az kişi bunun için ek desteğe ihtiyaç duyduklarını hissettiklerine inanmışlardır.⁴⁰¹

Engelli destek modelinde, engelli öğrencilere verilecek desteklerin ve bunu takip edecek destek verici konumundakilere yönelik yapılan araştırmaya ilişkin bilgiler verilmiştir. Engelli öğrencilere verilen desteğin, günümüz işgücü koşullarında ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve yeterliliklere ulaşmalarını sağlayacak

⁴⁰¹ Williams, pp.111-112.

şekilde güncellenmesinin önemine vurgu yapıldığı görülmüştür. Bu bağlamda, engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik gerçekleştirilen nitel çalışmayla ilgili bilgiler 3.bölümde verilecektir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER AÇISINDAN ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Toplumun dezavantajlı grupları arasında yer alan engellilerin, mesleki eğitim, iş gücüne katılma ve ekonomik özgürlük elde etmeleri konusunda; toplumsal hayatın her alanında sosyal dışlanma ve ayrımcılığın olumsuz etkileri bulunmaktadır. Eğitim ve iş fırsatları konusunda eşitsizliklerle karşı karşıya kalan engelliler, toplum hayatı üzerinde etkili karar alma organlarına yeterince ulaşamadıklarından kendileri ile ilgili verilen kararlar üzerinde de yeterince söz sahibi olamamaktadırlar.⁴⁰²

Engellilere yönelik olumsuz bakış açısı, engelli bireylerin toplumdan dışlanmasına neden olmakta ve toplumun diğer bireylerinin yararlandığı birçok fırsattan yararlanmaları konusunda engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu olumsuz bakış açısının neden olduğu en büyük sorun alanlarından birisi de engellilerin istihdamıdır. Engellilerin istihdamının ve bu konuda yapılacak olan çalışmaların önünün açılmasını engelleyen sorunlardan biri de, işgücü piyasasındaki beklentiler ve bakış açılarını yansıtacak verilerin yetersizliğidir.⁴⁰³

İstihdam sorunu ile karşı karşıya kalan engellilerin, küreselleşmenin etkisi ile gelişen işgücü piyasasına katılımları her geçen gün zorlaşmaktadır. Bunun başlıca nedenleri arasında, işverenlerin, günümüz teknolojisine ayak uydurabilen, daha donanımlı ve gelişmeye açık çalışanları tercih etmeleridir. İstihdam edilebilirlik kavramı olarak adlandırılan bu gelişmeler, engelli bireylerin istihdam edildikten sonra da, istihdamın devamını sağlayabilecekleri yetenek ve becerilere sahip olmaları gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Çalışma engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik engelli çalışanların ve yöneticilerin görüş ve düşüncelerinin incelenmesi bakımından önem arz etmektedir.

Çalışmada şu sorulara cevap aranacaktır:

⁴⁰² Mamatoğlu, ss.524-561.

⁴⁰³ T.C.ASPB, Özürlü ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, 2011, s.5.

- 1- Engelli çalışanların çalışma yaşamına ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2- Engelli çalışanların istihdam edilebilirliklerine yönelik görüşleri nelerdir?
- 3- Yöneticilerin engelli çalışanlardan beklentileri nelerdir?
- 4- Yöneticilerin engelli çalışanların istihdam edilebilirliklerine yönelik görüşleri nelerdir?
- 5- Yöneticilerin engellilerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- 6- Yöneticilerin engellilerin eğitim düzeyleri hakkındaki düşünceleri nelerdir?
Çalışma alanına uygulanabilir mi?

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, en kısa tanımıyla belirli bir sorunun veya soruların sistematik ve mantıklı bir biçimde cevaplandırılmasına yönelik bir girişimdir. Araştırmanın sistematik olması, araştırma desenini oluşturma, bilgi toplama ve yorumlama ve sonuçlara ulaşma sürecinin birbirini tamamlaması ve desteklemesi anlamına gelmektedir. Araştırmanın mantıklı olması ise, araştırılan soru veya soruların cevaplarının gerçekçi bir biçimde verilebilmesiyle ilgilidir ve araştırmacının her aşamada geçerlilik konusunda dikkatli olmasını gerektirmektedir.⁴⁰⁴

Gerek fen bilimlerinde gerekse sosyal bilimlerde geleneksel olarak en yaygın biçimde kullanılmakta olan araştırma yöntemleri ‘nicel araştırma yöntemleri’ olmuştur. Ancak, kullanımı sürecinde, nicel araştırma sonuçları birtakım genellenebilir bilgiler ortaya koymuş ise de bu bilgiler çok genel düzeyde olduğu için ‘uygulayıcı’ pozisyonunda olan öğretmenleri ve yöneticilere pratik bilgiler ve öneriler sunmakta yetersiz kalmıştır. Bu dezavantaj bir süre sonra; araştırmacıların yeni arayışlara yönelmesine neden olmuştur. Söz konusu arayışın sonucunda eğitim araştırmacıları, bu yüzyılın başından beri sosyoloji, antropoloji, felsefe, dilbilim gibi disiplinlerde kullanılan gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel araştırma yöntemlerine ilgi duymaya başlamışlardır. Nitel araştırma; ‘Etnografi’, ‘antropoloji’, ‘durumsal araştırma’, ‘yorumlayıcı araştırma’, ‘aksiyon araştırması’, ‘doğal

⁴⁰⁴ Ali YILDIRIM, Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri Ye Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi, Eğitim ve Bilim, Cilt:23, Sayı:112, 1999, s.7.

araştırma', 'tanımlayıcı araştırma', 'teori geliştirme', 'içerik analizi' gibi kavramları altında barındıran şemsiye bir terim olarak kabul edilmektedir.⁴⁰⁵

Sosyal bilimlerde çalışan araştırmacıların araştırmayı "eleştirel olarak değerlendirebilmesi" gerekir. Nitel araştırmaların zenginliği de bu olguyu paydaşlara yansıtıcı ve eleştirel bir ses veren düzeyde keşfetmeye yardımcı olmasıdır.⁴⁰⁶

Nitel araştırmada çoğunlukla üç tür bilgi toplanmaktadır. Bunlar; çevresel bilgi, süreçle ilgili bilgiler ve algılar. Çevresel bilgiler; araştırmanın yer aldığı sosyal, psikolojik, kültürel, demografik ve fiziksel özelliklerle ilgilidir. Bu tür bilgiler sürece ve algılara ilişkin bilgilere temel teşkil etmekte ve diğer ortamlarla karşılaştırma olanağı yaratmaktadır. Süreçle ilgili bilgiler, araştırma süresince neler olup bittiği ve bu olanların araştırma grubunu nasıl etkilediğine ilişkindir. Algılara ilişkin bilgiler ise, araştırma grubunun süreç hakkında düşündüklerini ortaya koymaktadır.⁴⁰⁷

Dolayısı ile tezin amacına bağlı olarak, yukarıda belirtilen soruların cevaplarının bulunabilmesi için araştırma konusu ve konuya ilişkin problemlerle ilgili sorular ve araştırma yöntemi belirlenmiştir. Engellilerin istihdam edilebilirliklerine yönelik çalışan engellilerin ve yöneticilerin, tutum, algı ve görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği süreci izlenmiştir. Sorular oluşturulurken; Celiwe Tati Mtebula'nın "İşverenlerin ve Mezunların İstihdam Edilebilirlik ve Verimlilik Üzerine Algılama Anketi"nden⁴⁰⁸ ve Emre Can ŞAHAN'ın "Çalışma Hayatından Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar" çalışmasının alan araştırmasında kullanılan 5'li Likert Ölçeği⁴⁰⁹ sorularından yararlanılmıştır.

Önceden belirlenen sorular üzerinden gidilmiştir. Örnekleme dâhil edilen engelli çalışanlar ve yöneticileri kasti örnekleme uygun olarak seçilmiştir. Görüşmeler tamamlandıktan sonra literatür ve görüşmecilerin vermiş oldukları

⁴⁰⁵ Yıldırım, ss.7-9.

⁴⁰⁶ Sassin, p.155.

⁴⁰⁷ LeCompte, M.D. and Goetz, J. P. (1984) "Ethnographic data collection in evaluation research" in D.M. Fetterman (Ed.), *Ethnography in educational evaluation*, Beverly Hills, CA: Sage.'dan aktaran: Yıldırım, s.10.

⁴⁰⁸ Celiwe Tati Mtebula, **Employers' and Graduates Perception Survey on Employability and Graduateness: Products of the School of Construction Economics and Management at the University of the Witwatersrand**, Diss. University of the Witwatersrand, Faculty Engineering and the Built Environment, School of Construction Economics and Management, 2014, pp.99-106.

⁴⁰⁹ Emre Can Şahan, **Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar**: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği. MS Thesis. Namık Kemal Üniversitesi, 2018.

yanıtlar aracılığıyla tema ve kod listesi oluşturulmuştur. MAXQDA 2018 nitel analiz programı ile analizi gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Nitel araştırmalarda en fazla kullanılan veri toplama yöntemleri görüş ve gözlem yöntemidir. Bu nedenle örneklemin büyük bir grup olması hem zaman hem de maliyet yönünden araştırmacı açısından mümkün olmamaktadır. Ayrıca örneklem grubunun büyük olması analiz sürecinde de zorluklar yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle nitel araştırmalarda mümkün oldukça evrende ihtiyaç duyulan ve araştırma sorularına yanıt bulunabilecek zenginliğe, çeşitliliğe, farklılığa ve aykırılığı temsil edebilecek bir örneklem oluşturulması tercih edilmektedir.⁴¹⁰

Bu kapsamda, araştırmanın örneklemini araştırma sorularına uygun olarak çoğunluğu ortopedik engelli çalışanlardan ve engelli olmayan yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırma alanı için bir Büyükşehir Belediyesi'nin şehir içi otoparklarında görev yapan gişe, otopark kat görevlisi ve otopark büro çalışanlarından oluşmaktadır.

Örneklemin seçildiği bir Büyükşehir Belediyesinin iştiraki olan şirkette 31.07.2019 tarihi itibarıyla, 6.311 toplam çalışanın %3'üne denk gelen 189 engelli çalışan bulunmaktadır. 189 engelli çalışan farklı iş kollarında farklı sayılarda görev yapmaktadırlar. Görevlendirilen iş koluna göre, ortak sorunların tespit edilmesi amacıyla, en fazla engelli personelin bulunduğu iş kolundaki engelliler tercih edilmiştir. 34 engelli çalışanın bulunduğu otoparklar müdürlüğündeki 16 engelli çalışan örneklem olarak alınmıştır. Karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla da bu çalışanlardan sorumlu 10 yönetici de örneklem olarak belirlenmiştir. 16 kişi yöneticiler tarafından genel müdürlüğe gelmelerini sağlayacak çalışma/vardiya durumlarına göre belirlenmiştir.

⁴¹⁰ Zeki Karataş, Sosyal Bilimler Nitel Araştırma Yöntemleri, Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:2 ,2015, s.70, <https://docplayer.biz.tr> (15.10.2019)

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Hazırlanan görüşme soruları, yöneticiler ile paylaşılmış ve uygun görülmesinden sonra şirket belirlediği engelli çalışanlar, Mayıs 2019 tarihinde yine ilgili yönetici tarafından belirlenen gün ve saatte, şirket genel müdürlüğünde bir araya getirilmiştir. Engelli çalışanlara toplu olarak araştırma konusu ile ilgili bilgi formu dağıtılmış ve ayrıca sözlü olarak literatür hakkında bilgiler verilmiştir. Katılımcıların konu hakkında bilgi edinmeleri sağlandıktan sonra her bir katılımcıyla araştırmanın amacına uyumlu olarak hazırlanan sorulardan oluşturulan nitel görüşmeler yapılmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerin süresi genellikle 25-40 dakika arasında gerçekleşmiştir. Katılımcılar ile göz teması kurularak sohbet tarzında yapılan görüşmelerde katılımcıları daha iyi dinleyebilmek ve anlayabilmek amacıyla katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış ve gerektiğinde görüşme ile ilgili notlar alınmıştır.

Yöneticiler ile yapılan görüşmeler ise her yönetici ile görev yerinde, uygun buldukları farklı gün ve saatlerde yapılmıştır. Yöneticiler ile yapılan görüşmeler Temmuz 2019 tarihinde tamamlanmış ve yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Bir yöneticinin ses kaydına olumlu bakmaması sebebiyle görüşmede verilen cevaplar not alma yöntemi ile kaydedilmiştir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

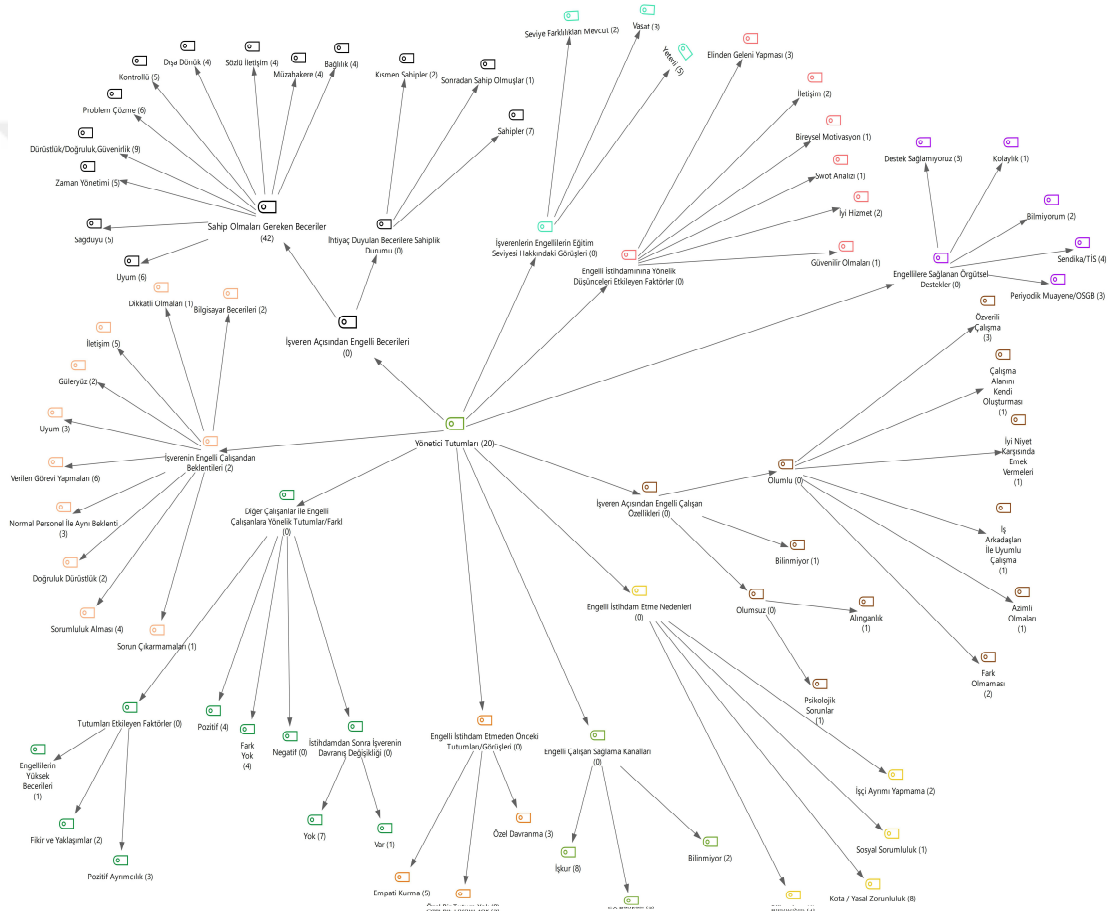
3.5.1. Ses Kayıtlarının Metne Aktarılması

Verilerin toplanması sürecinde elde edilen ses kayıtları analiz edilmek için deşifre edilerek yazılı metinlere dönüştürülmüştür. 16 engelli çalışana ait görüşmeden toplam 350 dakikaya yakın ses kaydı elde edilmiştir. Görüşmelerin deşifresi engelli çalışanlar için 08.07.2019 tarihinde, yöneticiler için ise 04.08.2019 tarihinde tamamlanmıştır.

3.5.2. Verilerin Kodlanması

Kodlama işlemi verilerin deşifre edilmesinden sonra literatür ve araştırma amacına uygun olarak, verilerin tekrar tekrar okunması ile ortaya çıkan sonuçlara göre yapılmıştır. Kodlanan verilerin kod matrisin çıkartmak için MAXQDA 2018 paket programından yararlanılmıştır. Kod matrisi Şekil 9’da verilmiştir.

Şekil 9: Araştırma Verilerine Ait Kod Matrisi



3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmada alan yazınına göre en uygun araştırma yöntemi belirlenmiştir. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak için literatürde bulunan uygun strateji ve teknikler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örneklem grubuna göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bu nedenle araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın örneklemini ile sınırlı olmaktadır.

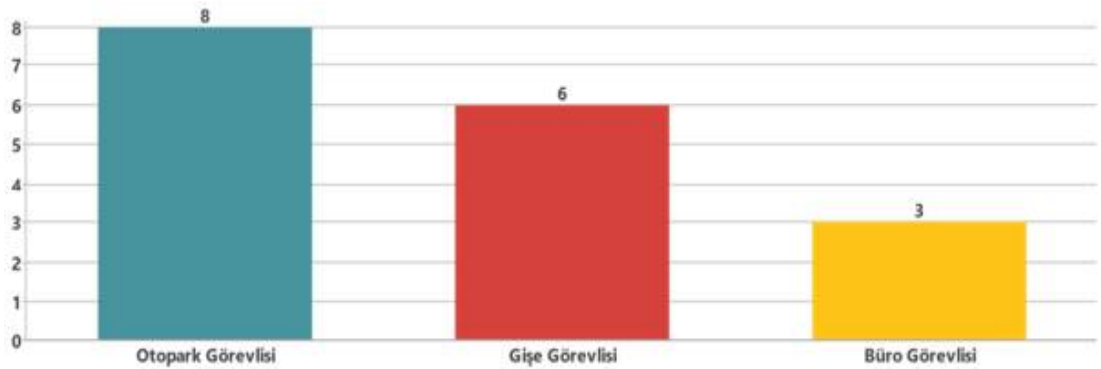
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.7.1. Demografik Özellikler

Araştırmada toplam 16 engelli çalışan, 10 yönetici bulunmaktadır. 10 yöneticiden; 1'i genel müdür, 5'i müdür, 1'i müdür yardımcısı, 3'ü ise şef unvanına sahiptir.

Engelli çalışanların; 7'si otopark görevlisi, 6'sı gişe görevlisi, 3'ü büro görevlisi, 1'i ise hem otopark hem gişe görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu veriler Şekil 10'da gösterilmiştir.

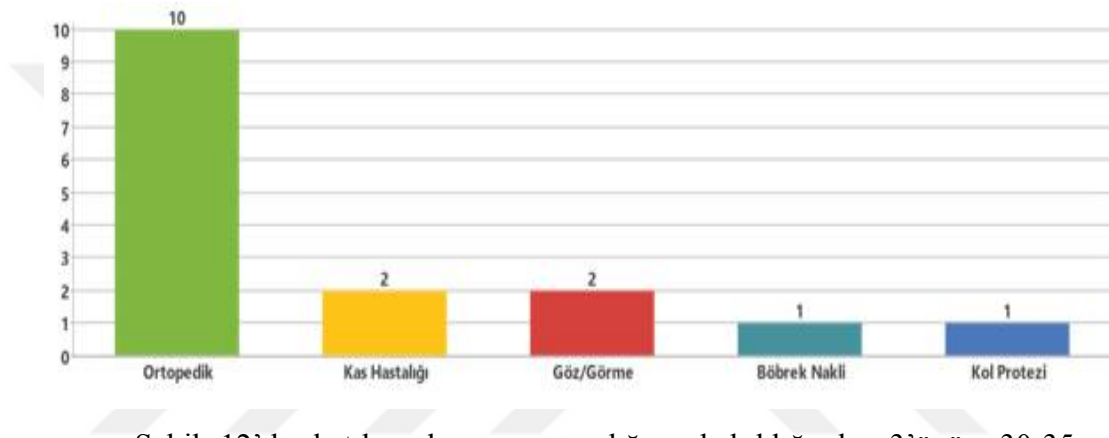
Şekil 10: Engelli Çalışanların Şirketteki Görev Dağılımı



3.7.1.1. Engelli Çalışanlar

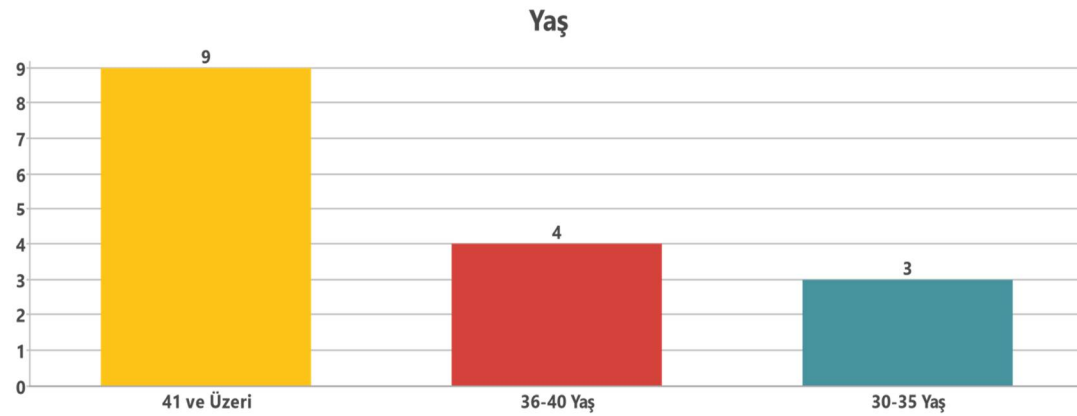
Araştırmaya katılan engelli katılımcıların 14'ü erkek 2'si kadındır. 9'unun engel oranı %40-50 arası, 7'sinin ise %51 ve üzeri olduğu görülmüştür. Katılımcıların engel türünün; 10'u ortopedik engelli, 2'si kas hastası, 2'si görme engelli, 1'i süregen (böbrek yetmezliği) hastalık ve 1'ide kol protezi olduğu görülmüştür. Engelli katılımcıların engel türlerine ait bilgiler Şekil 11'de verilmiştir.

Şekil 11: Engelli Katılımcıların Engel Türüne Göre Dağılımı



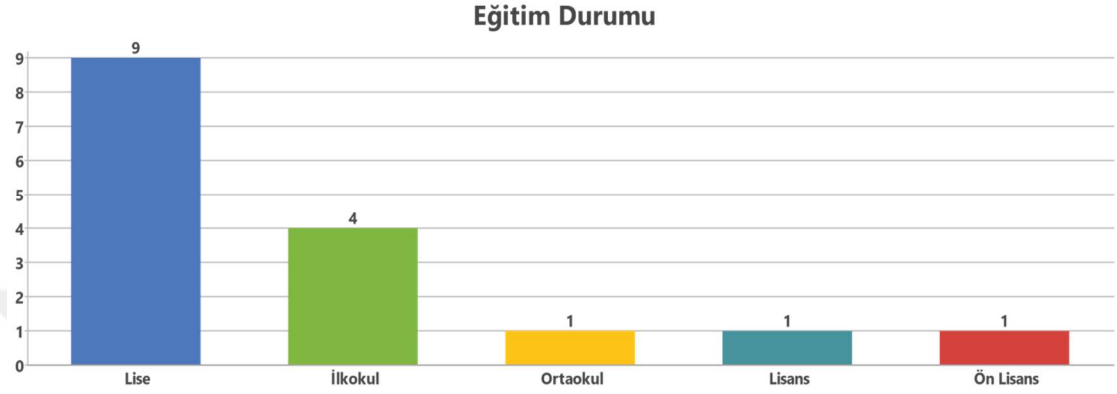
Şekil 12'de katılımcıların yaş aralığına bakıldığında; 3'ünün 30-35 yaş aralığında, 4'ünün 36-40 yaş aralığında olduğu ve 9'unun 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni halleri ise %50 evli %50 bekar olarak tespit edilmiştir.

Şekil 12: Engelli Katılımcıların Yaş Aralığı



Eğitim durumlarına bakıldığında ise; Katılımcıların%56,25'inin Lise mezunu, %25'inin ilkokul, %6,25'inin ortaokul, lisans ve ön lisans mezunu oldukları görülmektedir.

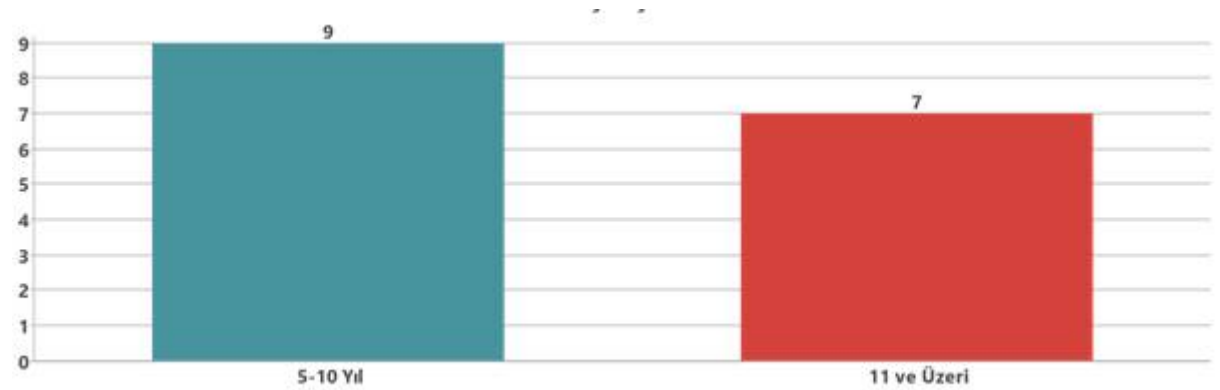
Şekil 13: Engelli Katılımcıların Eğitim Durumları



Engellilerin istihdamını etkileyen faktörlerden biri olan eğitimin, günümüzde hala engelliler açısından bir sorun olma eğilimi devam etmektedir. Yüksek öğretime erişim konusunda yeterli desteği bulamayan engelliler liseden sonra eğitim hayatından uzaklaşmaktadırlar.

Katılımcıların şirketteki çalışma süreleri ise aşağıdaki Şekil14'te verilmiştir.

Şekil 14: Engelli Katılımcıların Çalışma Süreleri

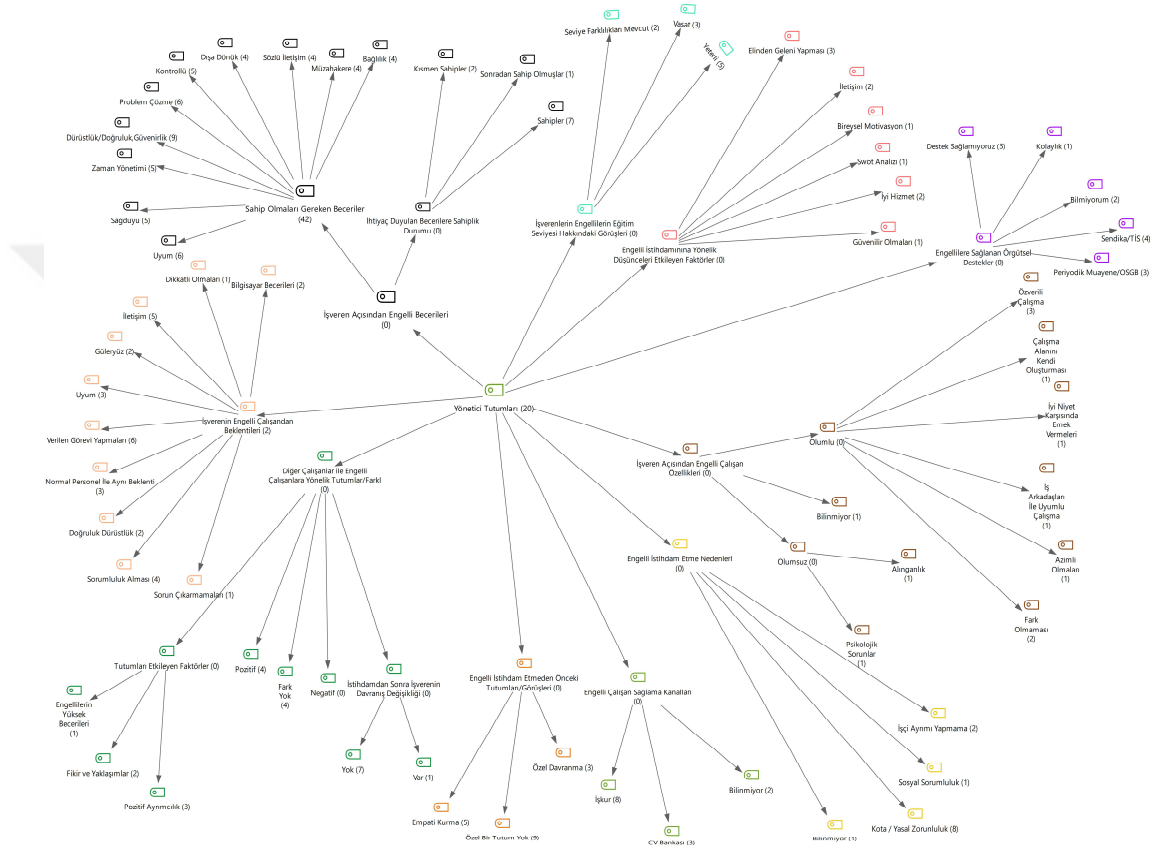


Engelli çalışanların 9'unun şirketteki çalışma süresi 5-10 yıl arası, 7'sinin ise 11 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

3.7.1.2. Yöneticiler

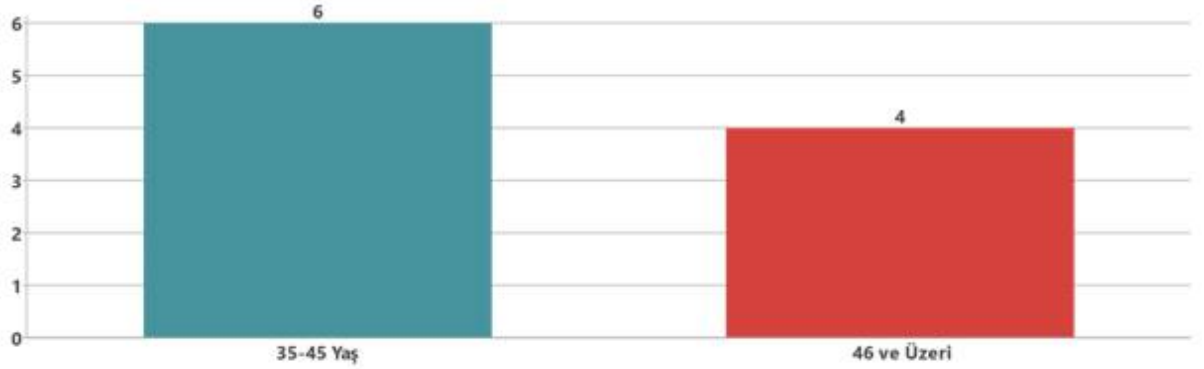
Araştırmaya katılan yönetici verilerinin analizinde aşağıdaki kod ağacı oluşturulmuş ve oluşan kodlar ışığında değerlendirmeler yapılmıştır.

Şekil 15: Yöneticilere Ait Kod Haritası



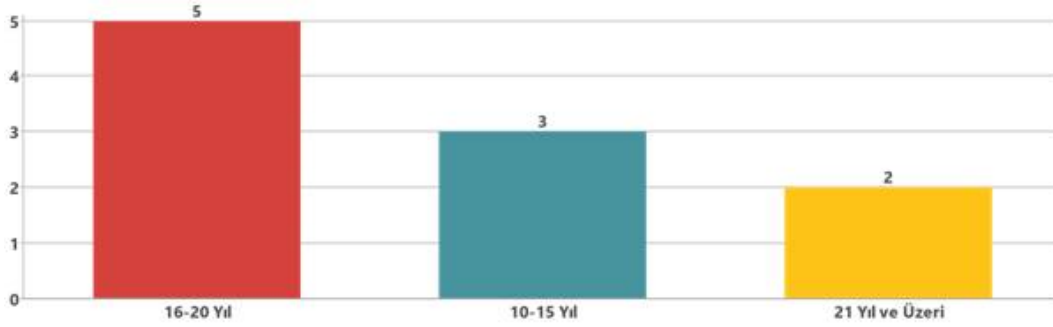
Araştırmaya katılan yöneticilerin 7'si erkek, 3'ü kadın olmak üzere yaş aralığı; 6'sı için 35-45, 4'ü için ise 46 ve üzeridir. Yöneticilerin yaş aralıklarına ait veriler Şekil 16'da verilmiştir.

Şekil 16: Yönetici Katılımcıların Yaş Aralığı



Araştırmaya katılan yöneticilerin tamamının evli olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına bakıldığında 7'sinin lisans mezunu, 3'ünün ise lise mezunu olduğu görülmektedir. Yöneticilerin meslekte çalışma sürelerine ilişkin veriler Şekil 17'de verilmiştir.

Şekil 17: Yönetici Katılımcıların Çalışma Süreleri



Çalışma sürelerine bakıldığında; 2'sinin 21 yıl ve üzeri, 5'inin 16-20 yıl ve 3'ünün de 10-15 yıldır çalıştıkları görülmüştür. Analiz sonuçlarında, 16-21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip yöneticiler arasında lise mezunu olan yöneticilerin uzun süreli yöneticilik deneyimleri yanında, eğitim konusunda lise mezunu olarak yeterlilik gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu durum eleştirisel bir özellik göstermektedir.

Yönetici katılımcıların, tamamının herhangi bir engelle sahip olmadıkları, yalnızca 2'sinin engelli yakını olduğu görülmüştür.

3.7.2. Engelli Çalışanlara Ait Bulgular

Bu bölümde, engelli çalışanlara ait bulgulara ver verilmiştir. Yapılan içerik analizinde belirlenen kodlar aşağıdaki kod matris tablosunda yer almaktadır. Tablo20’de görüldüğü üzere; 11 engelli katılımcı iş için önemli olduğu düşünülen beceri kodları üzerinde durmuştur.

Tablo 21: Engelli Çalışanlar ile ilgili Kod Matris Tablosu

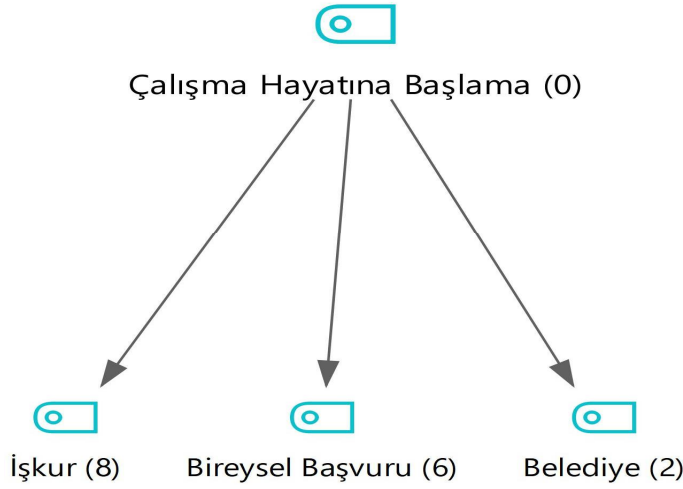
Kod Sistemi	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	EK11	EK12	EK13	EK14	EK15	EK16
▼ Çalışanlar / Grup 2																
> Çalışma Hayatına Başlama																
> İşe Başlama Destekleri																
> Kuruma Başvurma Sebepleri																
> Engellilerin İşe Bakış Açılar																
> İşverenlerin Tutum ve Davranışları																
> Beceri ve Yetenekleri Geliştirme Yöntemleri																
> Çalışma Arkadaşlarının Tutum ve Davranışları																
> Çalışma Şartlarının Uygunluğu																
> Çalışma Alanında Yapılan İyileştirmeler																
> Beklenen Bilgi ve Becerilere Sahiplik Durumu																
> İstihdam Sonrası Verilen Destek																
> Gerekti Çalışma Fırsatlarının Sunulması																
> İşin Vastı ve Ücret Hakkında Düşünceler																
> İş Memnuniyeti																
> Rehabilitasyon ve Sağlık Hizmeti Menuniyeti																
> İş İçin Önemli Olduğu Düşünülen Beceriler																
> İşe Başladıktan Sonra Geliştirilen Beceriler																
> İşe Başlamadan Önce Sahip Olunan Beceriler																

3.7.2.1. Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri

Aşağıda engelli katılımcılara yöneltilen çalışma yaşamına ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan oluşturulan kod haritaları verilmiştir. Şekil18’da çalışma yaşamına nasıl başladıklarına ilişkin kod haritası verilmiştir.

Şekil18’de görüldüğü üzere 16 katılımcıdan 8’i işe başlama şekline İŞKUR ifadesini kullanmıştır.

Şekil 18: Engellilerin Çalışma Yaşamına Başlamaları ile ilgili Kodlar



3.7.2.2. Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamında Desteklenmeleri

Engelli çalışanların çalışma yaşamında desteklenmesine ilişkin katılımcılara;

- 1- Kurumunuzun size çalışırken destek olduğunu düşünüyor musunuz?
- 2- Aileniz veya yakın çevreniz destek oldu mu? Soruları

yöneltmiştir.

Kodlanan cevaplar doğrultusunda yapılan veri analizinde Şekil18'deki kod haritası oluşturulmuş, katılımcıların verdikleri yanıtlar ise Tablo 22'de verilmiştir.

Engelli çalışanların “çalışma yaşamına nasıl başladınız?” sorusuna verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre, kaç engellinin hangi kanal aracılığı ile çalışma yaşamına girdikleri tespit edilmiştir. Tablo 22'de görüldüğü gibi 16 katılımcı toplamda 8 defa İŞKUR'dan, 6 defa bireysel başvuru'dan bahsetmiştir.

Tablo 22: Engelli Katılımcıların Çalışma Yaşamına Girme Kanalları

İşe Başlama Kanalı	Engelli Katılımcı
Belediye	2
Bireysel Başvuru	6
İŞKUR	8

Engelli katılımcılar çalışma yaşamı İŞKUR koduna ilişkin;

EK1: *“2001 yılında devlet işçi sınavına girmiştım. Engellilere yönelik bir sınavdı sadece. O sınav sonrasında İşçi bulma kurumu (İŞKUR) aracılığı ile buraya yönlendirildim. 15 senedir de buradayım.”*

EK5: *“Ben 18 yaşında başladım, babamla marketçi olarak başladım. 20 yaşına kadar çalıştım. Sonra İŞKUR’a başvurdum, 5-6 ay sonra İŞKUR’dan buraya yönlendirdiler.”*

EK6: *“İşsizdim iş başvurusu yaptım İŞKUR’a oradan yönlendirdiler.”*

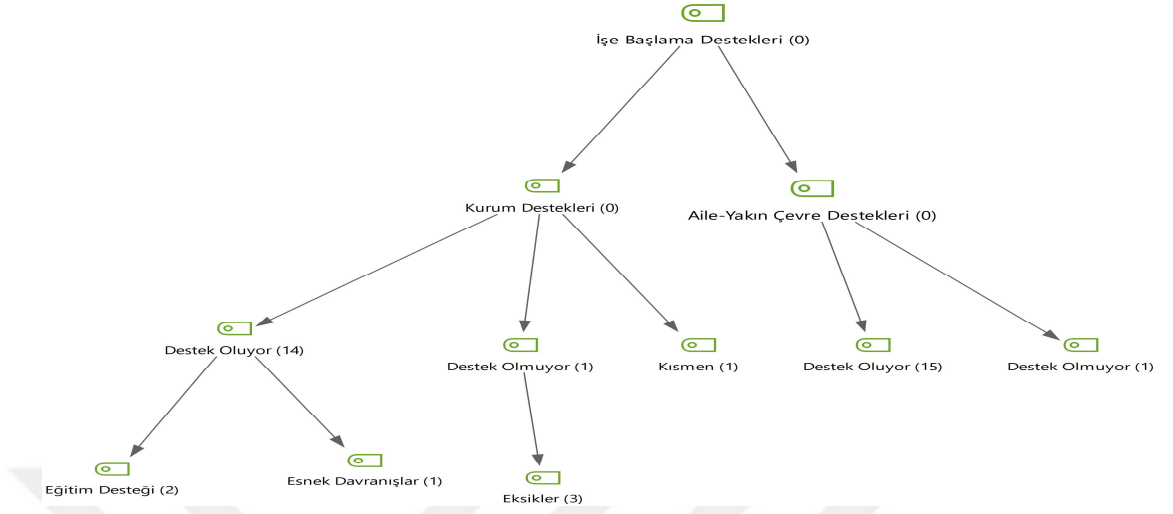
EK8: *“Böbrek nakli olduktan sonra, artık işe gir yaşın geçmeden önce serbest bölgede başladım sonra İŞKUR’a başvurdum. Oradan buraya yönlendirdiler.”*

EK12: *“Dolmuşta değnekçilik yapıyordum. Sonra bir abi vasıtasıyla İŞKUR’da sınavla geldim. Başka bir yere verdiler orada yer olmayınca otoparklara verdiler orada kaldık.”*

EK15: *“2000 yılında İŞKUR önceliği ile başladım.”* demiştir.

Katılımcıların verdikleri cevaplarda ağırlıklı olarak İŞKUR aracılığı ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni engellilerin istihdamının sağlanmasına yönelik İŞKUR’un uygulamakta olduğu denetim mekanizmasıdır. Mevcut kanunlar kapsamında, İŞKUR’a kayıt olarak iş arayan engellilere, iş ve meslek danışmalığı hizmetleri, işbaşı eğitim programı hizmeti ve kurslar verilmektedir.

Şekil 19: Engelli Çalışanların Çalışma Yaşamında Desteklenmelerine İlişkin Kodlar



Şekil 19’da kod haritasına ve Tablo 23’de verilen görüşlere bakıldığında engelli çalışanların, çalışma yaşamında desteklenmelerine ilişkin görüşlerinde kurumun ve ailelerinin büyük oranda destek oldukları görülmektedir. Buna karşılık 3 engellinin kurumun, engelleri ile ilgili eksiklikleri giderme konusunda kendilerine destek olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23: Engelli Katılımcıların Kurum, Aile ve Yakın Çevre Desteklerine İlişkin Görüşleri

Engelli Katılımcı	Kurum	Engelli Katılımcı	Aile ve Yakın Çevre
EK1	Hangi anlamda, destek derken, kısmen diyebilirim. Servis anlamında, bir sıkıntımız var Biliyorsunuz burası çok iyi bir coğrafi yerleşim yerine sahip olmadığı için ulaşım açısından sıkıntı yaşıyabiliyoruz. şimdi yani bu sene otobüs hattı koydular o nedenle biraz rahatladık.	EK1	Oldu diyebilirim, tabî ki onlarda yönlendirdi, onlarda teşvik ettiler tabi, ama birazda benim kendi çabalarım ile daha çok şuan buradayım.
EK2-3-4-5-7-8-10-12-13	Evet oluyor.	EK2	Evet, özellikle ailem destek oldu
EK3	Tabii destek oluyor mesela eğitim falan veriyor. İhtiyacımız yok, ama olduğu zaman kurum destek oluyor.	EK3	Tabi oluyor ailem.
EK6	Evet. Yani ayrımcılık yapmıyor. Kötü bir şey yok, pozitif.	EK4-5-7-9-12-16	Evet oldular
EK9	Düşünüyorum, esnek davranıyorlar.	EK6	Ailemde destek oldu. Babam olsun, eşim olsun.
EK11	İllaki Destek Oluyor.	EK8	Onlar çalış diyor başka bir şey demiyor.
EK15	Kesinlikle!	EK11	Sağolsunlar destek verdiler
EK16	Oldular.	EK13	Evet özellikle ailem çok destek oldu.
		EK14	Annem babam, eşim destek oldular.
		EK15	Tabi her zaman yanımdalar.

3.7.2.3. Engelli Çalışanların Mevcut Şirketi Tercih Etmelerine İlişkin Görüşleri

Engelli katılımcılara yöneltilen;

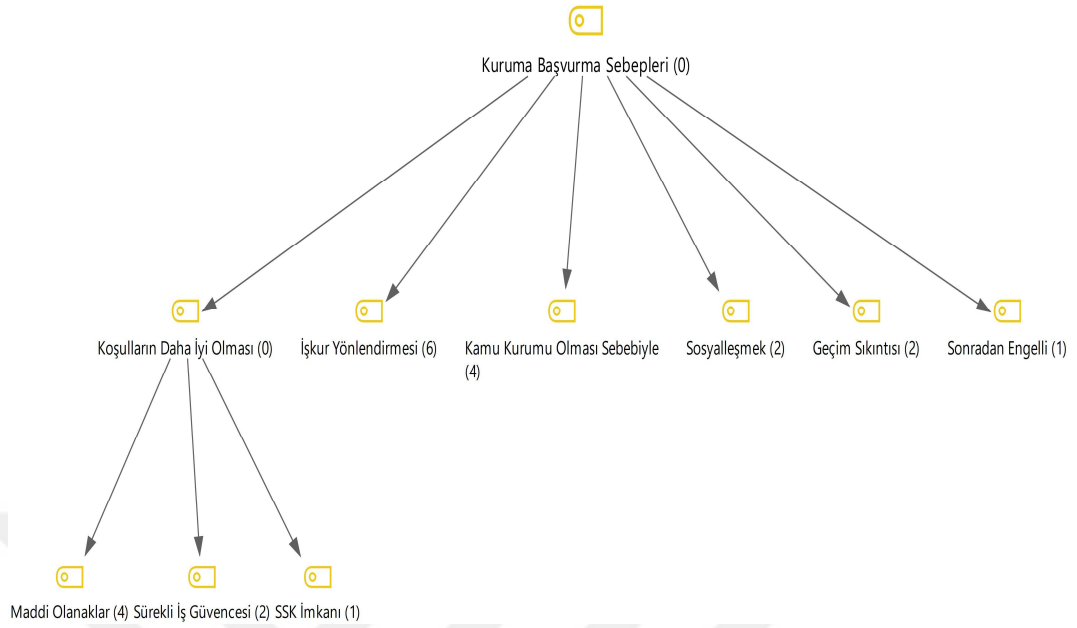
Bu işe başvururken neden işgücüne katılmaya karar verdiniz ve neden bu kuruluşa başvurduunuz? sorusuna çalıştıkları şirketi tercih etme sebeplerine ilişkin vermiş oldukları cevaplar, ağırlıklarına göre Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: Engelli Katılımcıların Çalıştıkları Şirketi Tercih Sebepleri

EK1	Bu kuruluş olması tamamen tesadüf, özellikle ben burayı istemedim. Kendi seçimim değildi. Seçim derken illa ben burada çalışıcam diye demedim. KPSS sınavlarını biliyorsunuz atanmak çok zor. Nasıl oldu hem pişman mıyım? Tabii ki değilim. Devlet işçi sınavıydı girdiğim, İŞKUR tarafından yönlendirildim buraya.
EK3	Bu kurumu tercih etmemin sebebi iş koşullarının iyi olması. Bir de ekonomik özgürlüğün olması.
EK4	Sigortalı olması nedeniyle. Sigortasız bir iş olduğunda sağlık yönünden sıkıntı yaşıyoruz. Toplum olarak, kendinizi iş hayatına koymak, boş durmamak için.
EK5	Yani ben başvurmadım. İŞKUR buraya yönlendirdi. Engelli kontenjanından geldik. Direkt buraya yönlendirildim. Ortopedik engelli olduğumuz için bu vasıfta çalışmak daha uygun. Yani belli bir yaştan sonra aileden para istemek zor geliyor. Ekonomik bağımsızlık için, sosyal çevre edinmek için, sosyalleşme için karar verdim.
EK6	Birincisi Büyükşehir Belediyesinin bir alt kurumu olması,
EK7	Kurum olarak değil de evliyim, çocuğum var, bir yaşantının olması gerekiyor. İş gerekli olduğu için başvurdum. Bilmiyorum özel bir sebebim yok. Bu kurumu seçmemde kendim başvurdum. Daha doğrusu mektup yazdım başkana engelliyim işe ihtiyacım var dedim. Bu şekilde oldu.
EK8	Ekonomik ve hayat şartlar, daha iyi maaş ülkenin gerçeği bunlar etken oldu.
EK9	Maddi anlamda özgür oluyorsun, kimseye bağımlı olmuyorsun
EK10	Neden bu kurum: ben zaten üretmeyi seviyorum. Aktif biriyim. İster istemez bir kurum arıyoruz, güvence arıyoruz. İmkânlarımız vardı engel durumumda vardı. İŞKUR'a başvurdum onlarda yönlendirdi.
EK11	Neden çünkü, sonuçta burası belediye, devlet işi, sendikası var. Kariyer olarak görüyor insanlar belediyede çalışmayı. Dışarıda çalışanla belediyede çalışan aynı değil iyi çalışma şartları çok iyi.
EK12	İnsan içine girmek, toplum içine girmek, şans işi burası
EK13	Yani umudum yoktu ama baktım 3-4 gün sonra çağırdılar. Tamamen tesadüf. Şartlarını bilmiyordum.
EK14	Ekonomik açıdan, sıkılmışım.
EK15	Tesadüf oldu. Bu şirketin ne olduğunu bilmiyordum, iyiki de oldu. Gelecek için.
EK16	Sağlıklı olarak girdim sonradan engelli oldum.

Engelli katılımcıların mevcut şirketi tercih etme sebepleri arasında frekans değeri yüksek olan yanıtlardan “Koşulların İyi Olması”nın altında yer alan faktörler Şekil 20’de verilmiştir..

Şekil 20: Engellilerin Çalıştıkları Kurumu Seçmelerine İlişkin Kod Haritası



Şekil 20’de engelli katılımcılar 7 kez vurgu yaptıkları “koşulların daha iyi olması” seçeneği içinde 4 kez “maddi olanaklar”rın söylendiği görülmüş olup verilen yanıtların analizinde “koşulların iyi olması” engelli çalışanlar için anlamlı tercih sebebi olarak değerlendirilmiştir.

3.7.2.4. Engelli Çalışanların Yönetici ve Diğer Çalışanların Kendilerine Yönelik Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Engelli katılımcılara; çalışma yaşamında engelli çalışanlara yönelik yönetici ve diğer çalışan davranışlarına ilişkin şu sorular sorulmuştur.

- 1- Çalışma yaşamına başladığınızda amirlerinizin/yöneticilerinizin size karşı davranışları nasıldı?
- 2- Diğer çalışma arkadaşlarınızın size karşı tutum ve davranışları nasıldır?

Sorulara verilen cevapları içeren katılımcı görüşleri Tablo25’de verilmiştir.

Tablo 25: Engelli Çalışanların Yönetici ve Diğer Çalışanlara İlişkin Görüşleri

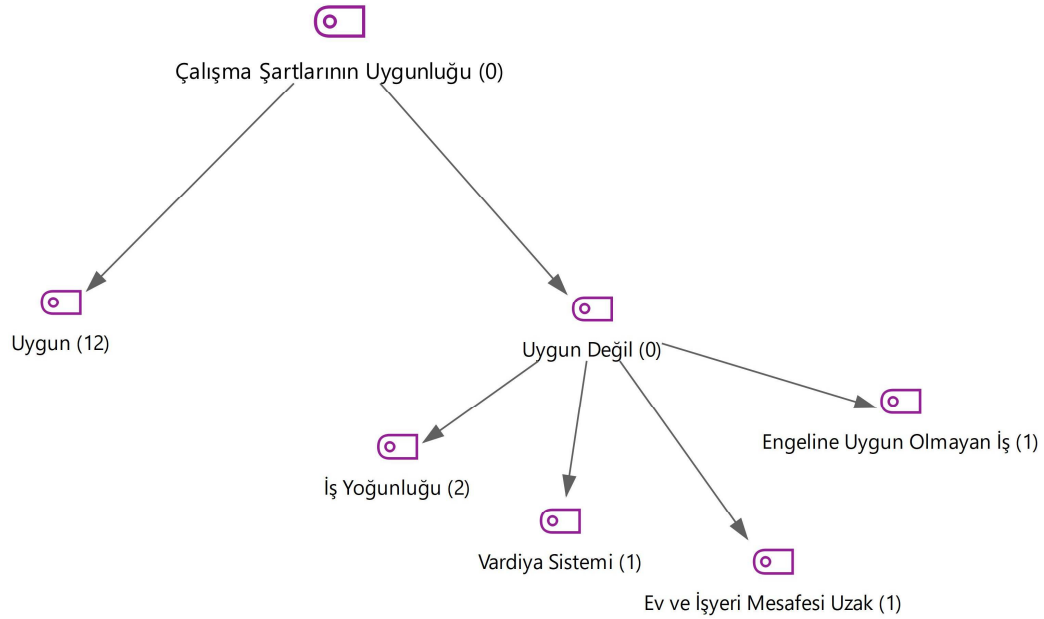
Engelli Katılımcı	Yöneticilerin Davranışları	Diğer Çalışan Davranışları
EK1	Herhangi bir olumsuz tepkiyle karşılaşmadım..	Herhangi bir farklı bir tutum ve davranış içerisinde değillerdi. Normal bir şekilde arkadaşlığımız başladı ve devam etti.
EK2	Gayet iyiydi, her zaman destek oluyorlar.	Onlar da sürekli destek oluyorlar
EK3-4-5	Gayet iyiydi.	Çok iyi arkadaşlarımdan memnunum.
EK6	Eşit, bir ayrım yok.	İlk zamanlar yadırgıyorlardı. Mesela benim gözümdeki engelden dolayı açık alana göndermiyorlardı. Onlarda bunu bilmiyorlardı ve zorlarına gidiyordu. Ama zamanla alıştılar.
EK7	Normal, sıkıntı yoktu.Bir ayrımcılık yok	Onlarda iyi.
EK8	Gayet iyiydi.	Yani anlaşılmadıkların illaki olacak ama iyiyim yani problem yok.
EK9	Olumluydu	
EK10	Hiçbir şey görmedim olumsuz. Aksine imkanlarımız hep daha fazlaydı. Ben engelli olduğum için kartıma gişe elemanı yazdırıldı ve meydanlara vermediler.	Çok iyi.
EK11	Engellilerin zaten bir önceliği var. Olumlu yani.	Bütün arkadaşlarımızla kardeş gibi aile gibiyiz. Bu nedenle engelli gözle bakan yok. Hepimiz insanız.
EK12	Olumlu	
EK13	Çok mütevaziler.	Çok yardımcı oluyrlar. Yapamayacağım bir iş olduğunda kendileri yapıyor. Hor görmüyorlar. Engelliyim diye pasif görmüyorlar. Aiel ortamı gibi.
EK14	Engelli olduğumuz için bize daha farklı davranıyorlar, olumlu yani .	Arkadaşlarımda beni engelli olarak görmüyorlar. Çünkü ben bütün işimi kendim yaparım. Araç kullanırım.
EK15	İyiydi hala iyiler.	Kimse bana hissettirmedi. Mutluyum
EK16	Hepsi çok iyi.	Engelli olduğumu hiçbir zaman bana hissettirmediler. Ben zaten kendi engelim ile espri yapabiliyorum. Onlarda buna alıştılar.

Sorulara ilişkin yanıtlara bakıldığında; 16 katılımcı; 16 kez “olumlu” olduğunu, 11 kez “Diğer Çalışanlarla Eşit” davranıldığını ve 5 kez “pozitif ayrımcılık” yapıldığını belirtmişlerdir.

3.7.2.5. Engelli Çalışanların Çalışma Şartlarının Uygunluğuna İlişkin Görüşleri

Engelli katılımcılara, çalışma şartlarının uygun olup olmadığı ve yöneticilerin çalışma alanlarında iyileştirme yapıp yapmadığı sorulmuş ve verilen cevapların analizinde kod haritası oluşturulmuştur. Oluşturulan kod haritası Şekil21’de verilmiştir.

Şekil 21: Engelli Çalışanların Çalışma Şartlarına İlişkin Görüşlerine Ait Kodlar



Şekil 21’de görüldüğü üzere, kod haritasında iş yerinin uygunluğu ile ilgili 16 katılımcının 12’sinin çalışma şartlarının uygun olduğu görüşünü bildirdikleri görülmüştür. Çalışma alanında yapılan iyileştirmelere ilişkin görüşler ise aşağıda verilmiştir.

EK1: ”Öyle bir ihtiyaç duymadım duymadığım için öyle bir iyileştirme olmadı.”

EK7: “Benim engel durumumla ilgili özel bir sıkıntım olmadı. Düzenleme gerektirecek bir durum olmadı.”

EK9: “Yani çalışma alanımızda öyle büyük bir sıkıntımız yok. Isıtma-soğutma klima olsun, wc olsun. İyiyiz yani şuan da.”

EK10: “Benim bulunduğum alanda böyle bir ihtiyaç olmadı. Klimamız var, sandalye ortopedik.”

EK11: “Kolumdan engelli olduğum için öyle bir sıkıntım olmadı. Otoparkçı olarak. Olumlu ya da olumsuz olan bir şey yok. Yani yazar kasa kullanmadığım için rahatım.”

Engelli çalışanları işyerlerine yönelik iyileştirme yapılmasına ihtiyaç duymadıkları, gerekli olan rampa, WC, ısıtma-soğutma ve ortopedik sandalyelerinin olduğunu belirtmişlerdir.

3.7.2.6. Engelli Çalışanların Bilgi ve Beceri Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin engelli çalışanlardan bekledikleri bilgi ve becerileri tespit etmek amacıyla engelli çalışanlara 2 soru yöneltilmiştir. Bu sorular şu şekildedir;

- 1- Yöneticilerin sizden beklediği bilgi ve becerilere sahip misiniz?
- 2- İstihdam edildikten sonra bilgi ve yeteneklerinizi arttırmanız ve geliştirmeniz için destek verildi mi?

Verilen cevaplarda 1.soruda sorulan istenilen becerilere sahiplik durumuna ilişkin 16 katılımcının 14’ü sahip olduklarını belirtmişlerdir. Verilen cevapların bazıları aşağıda verilmiştir.

EK3: “Bizim iş zaten o kadar çok aman bir beceri isteyen bir iş değil. Herkesin yapabileceği bir iş. O işe girdiğinde zaten kendini geliştirmiş oluyorsun.”

EK1-2-4-5-6-8-10: “Bence sahibim, inanıyorum”

EK7: “Sahip olduğuma inanıyorum “

EK9: “Değildik ama zamanla tecrübe kazanarak şu an o becerilere sahip olduğuma inanıyorum.”

EK11: “8 yıldır çalışıyorum bugüne kadar bir aksilik görmedim.”

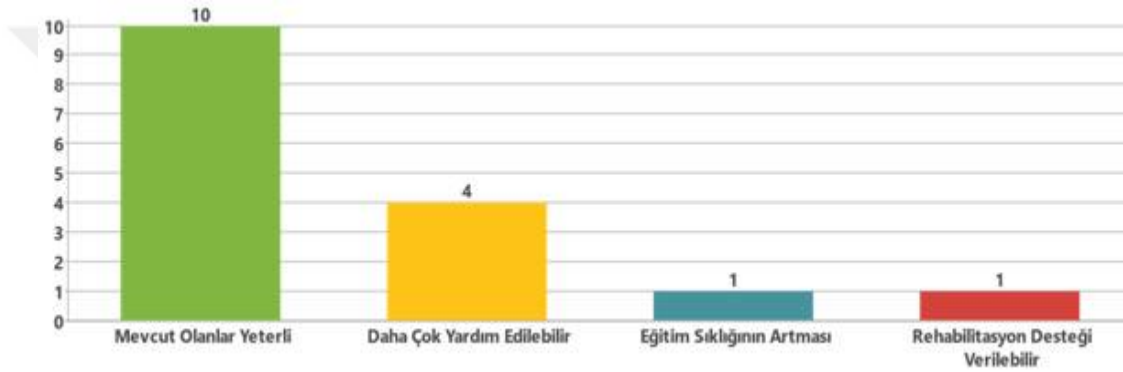
EK12: “Tabi en yüksek seviyede”

EK13: “Yani benim açımdan evet ama işverene sormak lazım.”

EK15: “Tabii ki kendime güveniyorum”

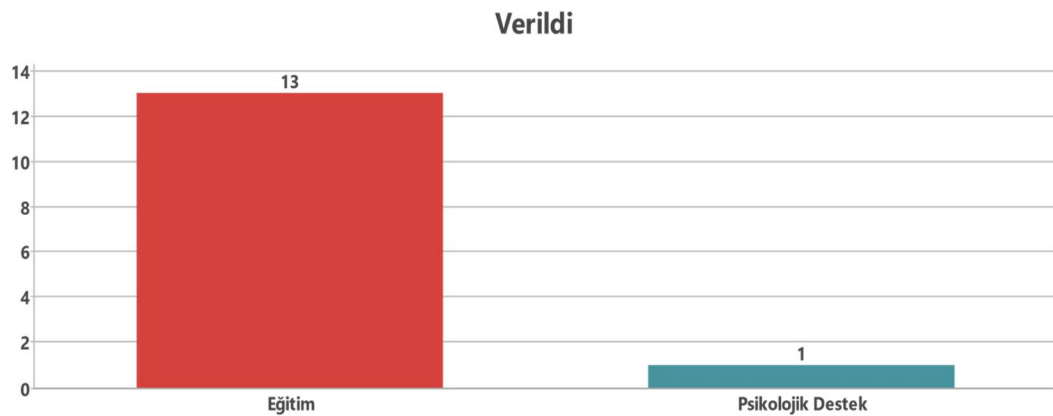
İkinci soruya yönelik verilen cevaplar ise Şekil 22’de gösterilmiş olup engelli çalışanların 10’u sahip oldukları mevcut bilgi ve becerilerin yeterli olduğunu savunmuş, diğer 6 kişiden 4’ü daha fazla yardım edilmesini, diğerleri ise, eğitim sıklığının arttırılmasını ve rehabilitasyon desteğinin verilmesini belirtmişlerdir.

Şekil 22: Engelli Çalışanların İstihdam Sonrası Desteklenmelerine İlişkin Görüşleri



İstihdam sonrası yeteneklerin geliştirilmesi için destek verilmesine yönelik ise Şekil 23’te görüldüğü üzere, 16 kişi 13 defa” Eğitim” verildiğini vurgulamıştır.

Şekil 23: İstihdam Sonrası Verilen Destekler



3.7.2.7. Engelli Çalışanların Gerekli Çalışma Fırsatının Sunulması, Ücret ve Vasıflarına İlişkin Görüşleri

Engelli çalışanların çalışma yaşamı içerisinde gerekli çalışma fırsatlarına sahip olup olmadıklarını ve buna bağlı olarak kendilerine verilen iş vasfının ve ücretinin yeterli olup olmadığını ve bu iki faktörün durumuna göre işlerinden memnuniyet derecelerini analiz edebilmek için aşağıda belirtilen 3 soru yöneltilmiştir.

- 1- İşverenlerin sizlere gerekli çalışma fırsatını sunduğunu söyleyebilir misiniz?
- 2- Engelli olarak size verilen işin vasfı ve ücreti hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 3- İşinizden memnun musunuz?

Engelli çalışanlar; gerekli çalışma fırsatının verilmesine yönelik cevaplarına bakıldığında, 16 kişi gerekli fırsatın sunulduğunu belirtmiştir. Buna ait verilen cevaplar şöyledir;

EK1: ”Doğrudur.”

EK2: “Yani söyleyebilirim evet!”

EK3: ”Evet sunuyorlar. “

EK4: “İşe başladıktan sonra onu böyle yapacaksın bu böyle dediler. Bu şekilde yardımcı oldular.”

EK5: “Evet sunuyorlar.”

EK6: ”Evet.”

EK7: “Evet sunuyorlar, gayet güzel.”

EK8: “Tabiki, çok rahat.”

EK9: “Söyleyebilirim, evet.”

EK10: “Evet sunuyor nankörlük yapmamak gerek.”

EK11: “Çalışabiliyorum rahatlıkla.”

EK12: “Tabi veriyor. Otoparka verin dedim, verdiler.”

EK13: “Sunuyorlar. Ben engelsiz çalışanla aynı işi yapamama rağmen o fırsatı sunuyor”

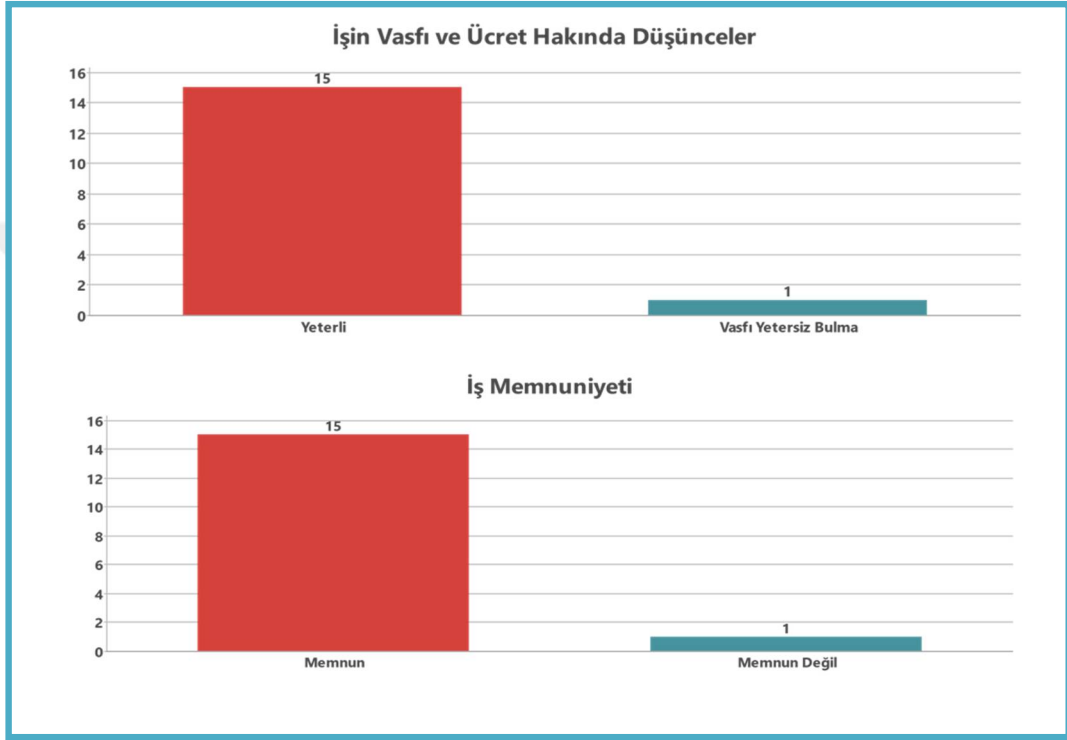
EK14: “Bana git orada 8 saat ister otur, ister çalış diyorlar. Bu fırsatı veriyor.”

EK15: “Tabi.”

EK16: “Evet.”

Engelli çalışanların yöneltilen 2. ve 3. sorulara verdikleri cevaplara ilişkin analiz sonucu ise Şekil24’de gösterilmiştir.

Şekil 24: Engelli Çalışanların İş Vasfı ve Ücretine İlişkin Memnuniyet ve Görüşleri



Şekil 24’de görüldüğü üzere; engelli çalışanlar ücret ve vasıflarına ilişkin 15 kez yeterli ve uygun olduğunu ve bunlara bağlı olarak da 15 kez iş memnuniyetinden bahsetmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında engelli çalışanların engellilik durumlarına göre yaptıkları işin vasfını ve ücretini yeterli buldukları söylenebilir düzeydedir.

3.7.2.8. Engelli Çalışanların İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Görüşleri

Engelli çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin sahip oldukları beceri düzeylerinin tespiti için aşağıdaki 4 soru yöneltilmiştir.

- 1- Bu istihdam edilebilirlik becerileri listesine bakarak, hangisinin veya hangilerinin işiniz için en önemli olduğunu düşünüyorsunuz?
- 2- Listeye başka beceriler ekler misiniz?
- 3- Çalışmaya başladığınızdan beri bu istihdam edilebilirlik becerilerinden hangilerini geliştirdiğinizi düşünüyorsunuz?
- 4- İşe başlamadan önce hangilerine sahip oldunuz ve bunları nerede geliştirdiniz?

Sorulan sorular bağlamında; katılımcılar 37 farklı becerilerden farklı sayılarda bahsetmişlerdir. Burada 7-16 kez tekrarlananlar anlamlı kabul edilerek değerlendirilmiştir. Bu açıdan engelli katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar Tablo 26 ve Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 26: Engelli Çalışanlar Açısından Önemli Olan Beceriler

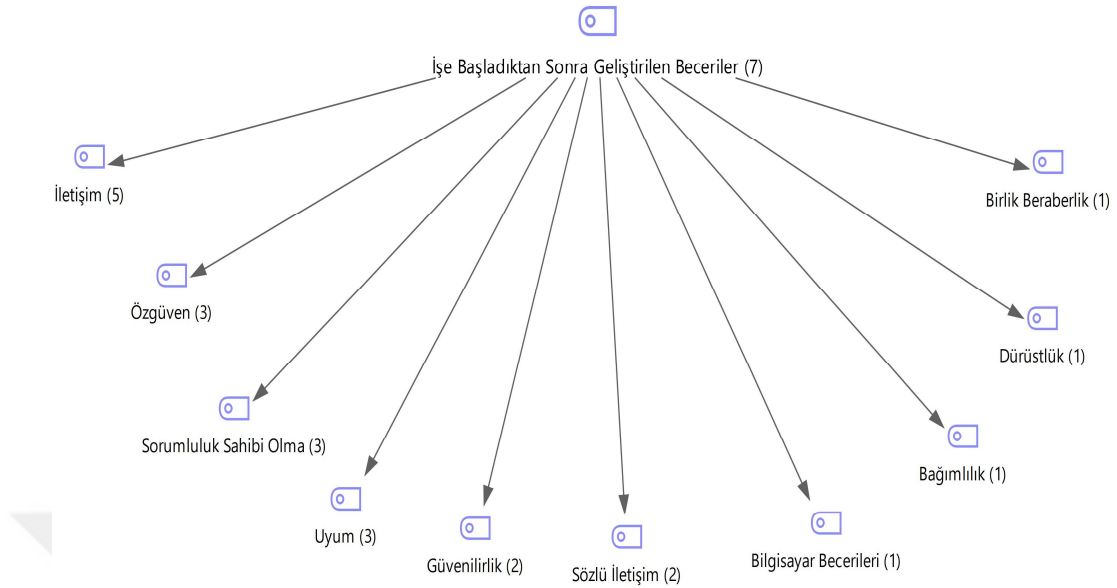
Beceriler	Frekans Sayısı
Sorumluluk Sahibi	14
Dürüstlük ve Doğruluk	13
Dinleme, Güvenilirlik	12
Sözlü İletişim	11
Problem Çözme, Kontrollü, Uyum	10
Kelime İşlemci	9
Kendine Güven, akılcılık, motivasyon, takım oluşturma	7

Tablo 27: Engelli Katılımcıların Sahip Olunan Becerileri Geliştirme Yöntemleri

Beceriler	Frekans Sayısı
İş/İşyeri Sayesinde	7

İşe Başladıktan Sonra Geliştirilen Becerilere verilen yanıtlarda en yüksek frekans olarak 5 kez tekrarlanan iletişim becerisi olmuştur. Engelli çalışanların işe girdikten sonra geliştirdiği becerilere ait kod haritası Şekil25’de verilmiş.

Şekil 25: Engelli Çalışanları İşe Girdikten Sonra Geliştirdikleri Becerilere Ait Kodlar



Araştırmaya yönelik analiz sonuçlarına bakıldığında, engelli çalışanlara özel görev tanımlarının olmadığı görülmüştür. Görev tanımı olmamasından kaynaklı olarak engelli çalışanların yöneticilerin kendilerinden bekledikleri veya istedikleri beceriler hakkında bilgi sahibi olamadıkları söylenebilir.

Bir diğer husus, engellilerin istihdam nedeni olarak kota zorunluluğunun farkında olmaları, kendilerine verilen işlerin çoğunlukla beceri gerektirmeyen sıradan basit ve yapılabilir işler olduğuna yönelik algılara sahip olduklarının görülmesidir.

Engelli çalışanlara yönelik araştırma verilerinin analiz bulguları yukarıda verilmiş olup, bir diğer araştırma grubu olan Yönetici görüşmelerine ait verilerin bulguları aşağıda incelenecektir.

3.7.3. Yöneticilere Ait Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde şirket yöneticilerin engellilerin istihdamı ve istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin görüşleri ve algıları incelenmiş olup yöneticilere ait oluşturulan kod matrisi Tablo27’de verilmiştir.

Tablo 28: Yöneticilerin Engelli Çalışanlara Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Matrisi

Kod Sistemi	YK1	YK2	YK3	YK4	YK5	YK6	YK7	YK8	YK9	YK10
Yöneticiler / Grup 1										
Yönetici Algıları										
Diğer Çalışanlar ile Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlar/Farkl										
Engelli İstihdamına Yönelik Düşünceleri Etkileyen Faktörler										
Engellilere Sağlanan Örgütsel Destekler										
Yöneticilerin Engellilerin Eğitim Seviyesi Hakkındaki Görüşleri										
Yöneticilerin Engelli Çalışandan Beklentileri										
Yöneticilerin Açısından Engelli Becerileri										
Yöneticiler Açısından Engelli Çalışan Özellikleri										
Engellilere Verilen Ücret										
Engelli İstihdam Etmeden Önceki Tutumlar/Görüşleri										
Engelli İstihdam Etme Nedenleri										
Engelli Çalışan Sağlama Kanalları										
Yıllık İşçi Alımında Engelli İşçi Oranı										
Sorunlar										
Engelli Çalışanlarda Karşılaşılan Sorunlar										
Engelli Çalışanların Sorunlarına Yönelik Yapılan Düzenlemeler										
İyileştirme ve Düzenlemelerin Tutum Üzerindeki Etkisi										
İstihdam										
Engelli İstihdamını Arttırmak İçin Gereken Beceriler										
Engellilerin İstihdam Edildiği Alanlar										
Engellilerin İstihdam Becerileri										
İstihdam Edilebilirlik Becerileri										

Tablo 28’da, yöneticilerin engelli çalışanlarla ilgili en fazla engelli becerileri üzerinde durdukları, ikinci olarak ise beklentiler konusunda görüş bildirdikleri görülmektedir. Yöneticilerin engelli çalışanlara ilişkin verileri bu kapsamda alt başlıklarda ayrı ayrı değerlendirilecektir.

3.7.3.1. Yöneticilerin Mevcut Engelli Çalışan Verilerine İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin engelli istihdamına teşvik eden faktörleri, istihdam edilen engelli sayısı ve engelli istihdam etme kanallarına ilişkin bilgilerin elde edilmesi için yöneticilere 3 soru sorulmuştur. Bu sorular;

- 1- Yıllık işçi alımınızın % kaçını engelli çalışandır.
- 2- Engelli çalışanların istihdamını nasıl sağlıyorsunuz?
- 3- Neden engelli çalışan istihdam etmeyi seçtiniz?

Sorulan sorulara verilen cevaplara bakıldığında; yıllık işçi alımının % kaçının engelli çalışan olduğuna 10 kişi 5 kez “Bilinmiyor” yanıtını vermiştir.

YK2: “Engelli açığı olmadığı için oran veremiyorum.”

YK3: “İnsan Kaynaklarının alanı bu.”

YK7: “Yani, bu daha çok personel müdürlüğümüz tarafından planlanıyor. Bizden bir görüş alma durumu yoktur.”

YK9: “Onu biz belirlemiyoruz, personel müdürlüğü belirliyor. Belli bir kotaya göre belirliyorlar, Onlar bize yönlendiriyor.”

YK10: “İK biliyor. Belirli bir oran var onu tamamlıyorlar.”

Soruya verilen yanıtların değerlendirmesinde yöneticilerin şirketteki engelli istihdam oranları ve süreci hakkında bilgi eksikliği olduğu görülmüştür. Engelli çalışanları hangi kanallar üzerinden sağladıklarına ilişkin ise, 10 kişi 8 kez kota zorunluluğu nedeniyle zorunlu olarak engelli çalışanların kayıt olmaları gereken İŞKUR’u belirtmiştir.

Konuyla ilgili yönetici görüşleri şöyledir;

YK1-2 -4-5-10: “İŞKUR’dan alıyoruz”

YK3: “Büyükşehir belediyesine ve İŞKUR’a başvuruyorlar. Oradan tercih ediyoruz”.

YK6: “İŞKUR ve Büyükşehir Belediyesi aracılığıyla”

YK8: “İşe alınacak kişilerin onayları geldikten sonra zaten yeni yasa ile birlikte İŞKUR’ a bildirim yapıyoruz. Onay onlardan geliyor. İŞKUR üzerinden yapılıyor.”

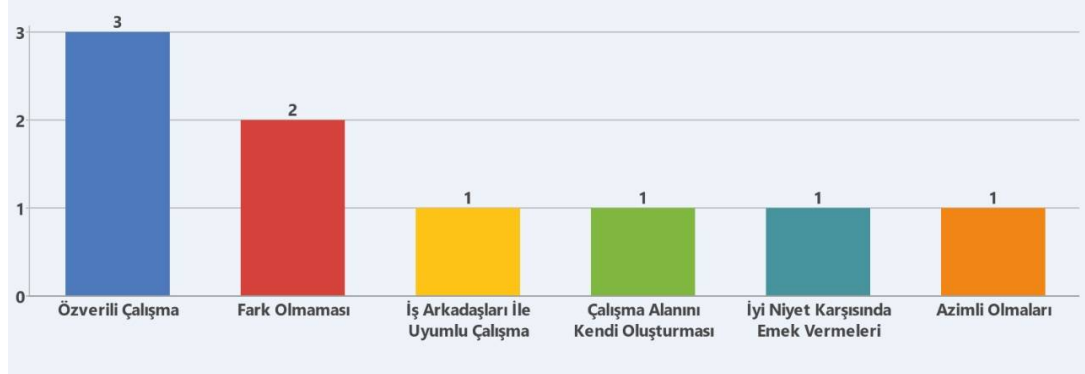
Engelli istihdam etme nedenlerine ilişkin cevapların analizinde; 10 kişi 8 defa kota/yasal zorunluluk faktörünü belirtmişlerdir.

Bu oran engellilerin istihdam yöntemi olarak kota yönteminin etkili olduğunu, yöneticilerin ve işverenlerin yasal yükümlülüklerle karşılaşmamak amacıyla engelli istihdam etmeyi tercih ettiklerini göstermektedir.

3.7.3.2.Yöneticilerin Engelli Çalışanların Özelliklerine İlişkin Görüşleri

Yöneticilere; “Engelli çalışanların olumlu ve olumsuz özellikleri nelerdir? sorusu sorulmuş, verilen cevaplar Şekil 26’da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

Şekil 26: Yöneticilerin Engelli Çalışanların Olumlu Özelliklerine İlişkin Görüşleri



Soruya ilişkin en yüksek frekans 10 yöneticinin 3 kez söylediği “özverili çalışma” özelliğidir. Bununla birlikte fark olmaması, iş arkadaşları ile uyumlu çalışma, çalışma alanlarının oluşturma becerileri, emek vermeleri ve azimli olmaları gibi özelliklerin de belirtilen olumlu özellikler arasında yer aldığı görülmüştür.

3.7.3.3. Yöneticilerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları

Çalışma yaşamında engellilere karşı yönetici tutumlarının belirlenmesi amacıyla şu sorular sorulmuştur;

- 1- İstihdam öncesi engellilere yönelik tutumlarınız nelerdir?
- 2- Engellilere yönelik negatif/pozitif tutuma sahip olmanızın sebepleri nelerdir?

Sorulan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; 10 kişinin 4 kez “fark yok”, 4 kez de “pozitif” seçeneğini belirttiği, 9 kez “özel bir tutum yok”, 5 kez ise “empati” kurmayı belirtmişlerdir. Cevaplara air görüşler şöyledir;

YK1: “Onlara karşı özel bir tutum yok, insancıl ikili ilişkiler anlamında bakıyorum. Engelsiz bir dünya hayal ediyoruz ve çalışmalarını istiyoruz. Fakat ekonomik koşullar o kadar kolay olmuyor.”

YK3: “Benim başladığımdan beri 3 engelli çalışan arkadaşım var. Hiçbir zaman onları engelli olarak görmedim. Öncesinde de vardı. Pozitif olarak bakıyoruz. Bir aile gibi oluyorsunuz fiziksel engelini dahi görmüyorsunuz.”

YK5: “Engelli ayrımı yapmıyoruz. İşe göre eleman alıyoruz. Böyle olduğu için engelli de olsa işe uygun ise alıyoruz. Engelli çalıştırmaya uygunsa alıyoruz.

Bazen diğer birimlerden gelen iade personele veya engelli olanlara uygun, yapabilirlik oranında işler veriyoruz.”

YK6: “Negatif tutumum yok, hiç olmadı. Ama topluma ait olup olmama güdülerini ile ilgili, çevrenin baskısı ve yerleri gibi durumlarda bazen bizimde sıkıntımız olabiliyor ama olumsuz olmadım. Pozitif olarak her zaman bir desteğe ihtiyaçları olduklarını düşünüyorum. Sosyal olarak, hem bedensel hem maddi olarak veya konuşarak destek olmaya çalışıyorum. Ben onları hiçbir zaman engel olarak görmedim. Söylenen her talimatı engelsiz bir insan gibi yapıyorlar. Engel durumuna göre iş veriyorum.”

YK7: “Olumsuz bir bakış açımız yok. İstihdam yani işe başladığı zamanda otoparklar da en uygun görevde, en uygun pozisyonda çalıştırmaya özen gösteriyoruz. Onu zorlamayacak şekilde. Engelli olmak suç değildir. Engellilere yönelik negatif bir bakış açımız yoktur.”

YK8: Yani Mesela ben 20 senedir burada çalışıyorum. Üç-beş engelli arkadaşımız var. Gayet verimli çalışıyorlar. Yani mevcut durumuna uygun işlerini gayet verimli bir şekilde yapıyorlar. Olumsuz bir durumla karşılaşmadım. Yani öyle bir öngörüm yoktu. İşe alınmasını, onlara da bir iş alanı yaratılmasından yanayım. Çünkü onların da hakkı var, para kazanmaya, çalışmaya, özgüvene ve eminim de çok şahit oldum sağlıklı bireylerden daha iyi çalıştıklarını gördüm.”

YK9: “Engellilere dönük tutumlarımız şöyle, kesinlikle bizler, hepimiz yardımcı olmalıyız. Kurum olarak da insan olarak da. Potansiyel olarak engelli adayınız. Yarın ne olacağımız belli değil. Sonuç itibariyle bizlerde engelli olabiliriz. Bu bilinçle elimizden gelen katkıyı koymamız gerekiyor. Yani bunun sebebi, engelli yakınımızın olmasından dolayı daha da iyi anlayabiliyoruz. Onların yaşamlarındaki sıkıntılarını biliyoruz. empati kurmak yönünden daha faydalı oluyor.”

YK10: “Benim pozitif düşüncem var negatif hiçbir düşüncem yok, engelli arkadaşlarımıza karşı. Türk kültürünün bir parçası bu mağdurun yanında olmayı çok seviyorum.”

Verilen cevaplara bakıldığında; engellilere yönelik medikal yaklaşımdan sosyal yaklaşıma geçişin olumlu etkileri görülebilmektedir. Engellilerin engelleri dışında kalan yeteneklerinin uygun eğitimlerle kullanılabilir duruma getirilerek

işgücüne katılma imkânı bulabilecekleri ve engelsiz bireyler kadar yüksek çalışma potansiyeli gösterebilecekleri anlaşılmaktadır.

3.7.3.4.Yöneticilerin Engelli Çalışanların Ücretlerine İlişkin Görüşleri

Yöneticilere bu konuda bilgi edinebilmek amacıyla 2 soru sorulmuştur. Bu sorular;

- 1- Engellileri hangi pozisyonlarda istihdam etmeyi tercih ediyorsunuz?
- 2- Engelli çalışanlara verilen ücret ve vasıf hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Verilen yanıtlarda, engellileri hem vasıflı hem vasıfsız işlerde istihdam edildiği 4 kez söylenmiştir. 10 kez de ücret ayrımının olmadığı belirtilmiştir.

Buna göre katılımcıların görüşleri Tablo 29’da verildiği şekildedir;

Tablo 29: Yöneticilerin Engelli Çalışanları Ücret ve Vasıflarına İlişkin Görüşleri

Yönetici Katılımcı (YK)	Ücret	Vasıf
YK1	Ayrım yok TİS (Toplu İş Sözleşmesi) çerçevesinde eşit ücret alıyorlar	
YK2	Ücret ayrımı yok.	Vasıflı olursa iyi olur
YK3	Eşit ücret alıyorlar ayrıca engelli olduklarından vergi indirimleri var devletin sağladığı. Avantajlılar.	Kurumdaki yerine göre değişiyor. Bilgisayar operatörü vasıflı olabiliyor. Ama bilmeyen vasıfsız oluyor. Bizde genelde vasıflı.
YK4	Aynı ücret vergi indirimleri var ayrıca devletin verdiği destek	
YK5	Aynı ücret, vergi indirimleri var ayrıca. Eşit işe eşit ücret. Ayrıca çalışmaları mesai yapmaları gerekirse onun ücretini de alırlar.	Ağır ve tehlikeli işler olduğu için vasıflı ve vasıfsız olarak işe göre çalıştırabiliyoruz.
YK6	Haksızlık olduğunu düşünmüyorum. Hepsi aynı maaşı alıyor. TİS gereği gruplarına göre değerlendiriliyor.	
YK7	Bildiğim kadarıyla bir takım vergilerden muaf olarak çalışıyorlar, onun dışında kurumun verdiği bir şey yok. Ücretleri yeterli, yeterli olduğunu düşünüyorum. En azından kendileri ne düşünür bilmem! Sonuçta sendikalı bir iş. Diğer işler gibi değil.	Yani şöyle söyleyeyim engellilik grubuna göre grubunu düşürmek gibi bir yaklaşımımız yok. İşin durumuna göre değişiyor. Hem vasıflı hem vasıfsız çalıştırabiliyoruz.
YK8	Yani engelli ya da normal çalışan diye bizde ayrılmıyor. Biz de toplu iş sözleşmesinde gruplarımız var ve hangi iş hangi gruba denk geliyorsa o ücretin karşılığını alır. Ben de dahil.	
YK9	Yani ücretlerde Sadece vergi konusunda muafiyetleri var, devlet desteği oluyor. Onun dışında ücretler normal personel ücretleri nasılsa engellilerinde aynı, eşit seviyede.	
YK10	Toplu iş sözleşmesine tabi bir firmayız, vergi indirimleri var aynı ücreti alıyorlar. Fazla ücret vermek istesek te farklı ücret veremeyiz.	Vasıfsız geleni büro elamanı yapmışlığım vardır. Becerisine göre değerlendiriyoruz.

Yöneticilerin soruya ilişkin görüşlerine bakıldığında; engelli çalışanları engellerine uygun işlerde görevlendirdikleri, buna göre de bazı engellilerin vasıflı bazılarının da vasıfsız işlerde çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Yöneticilerin engellilerin ücretleriyle ilgili görüşlerinde, engellilerinde diğer çalışanlarla birlikte toplu iş

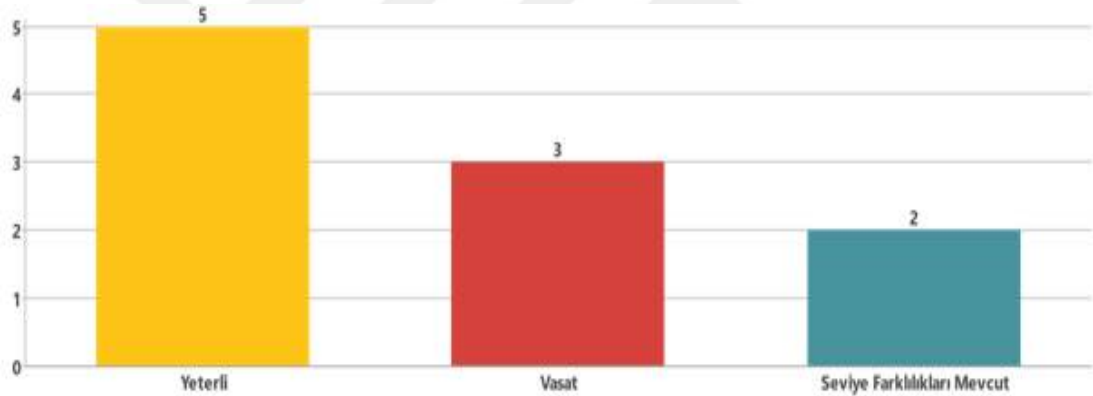
sözleşmesine dâhil oldukları bu nedenle aynı vasıfta çalışan engelsiz bireylerle aynı ücret ve haklardan faydalandıkları anlaşılmıştır.

3.7.3.5.Yöneticilerin Engellilerin Eğitim Seviyesine İlişkin Görüşleri

Engelli çalışanların eğitim seviyelerine yönelik 10 kişinin toplamda 5 kez yeterli olduğunu, 3 kez vasat olduğunu, 2 kez de seviye farklılıklarının olduğu belirtilmiştir.

Yöneticilerin %50'sinin “yeterli” değerlendirmesi yapmaları engelli çalışanların eğitim seviyelerine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu söylenebilmektedir. Yöneticilerin engelli çalışanların eğitim seviyelerine ilişkin görüşleri Şekil 27’de gösterilmiştir.

Şekil 27: Yöneticilerin Engellilerin Eğitim Seviyesi Hakkındaki Görüşleri



3.7.3.6.Yöneticilere Göre Engelli Çalışanların Becerileri

Amaca uygun olarak yöneticilere; “Engelli çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili düşünceleriniz nelerdir? “ sorusu sorularak engellilerin istihdam edilebilirlik becerileri hakkında görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, 10 kişi 9 defa Dürüstlük/Doğruluk, Güvenirlik, 6 kez Uyum, problem çözme, 5 kez Sağduyu, Kontrollü, Zaman Yönetimi becerilerini tekrarlamışlardır.

Yöneticilerin sorulara verdikleri cevaplar Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30: Yöneticiler Açısından Engelli Çalışanlarda Olması Gereken Beceriler

Yönetici Katılımcı(YK)	Olması Gereken Beceriler
YK1	Dürüstlük/doğruluk, güvenilirlik, zaman yönetimi, problem çözme, sağduyu.
YK2	Uyum,
YK3	Güvenirlilik, Sağduyu, Uyum, Kontrollü, Zaman yönetimi çok önemli, Problem çözme
YK4	Sağduyu, problem çözme,
YK5	Dürüstlük doğruluk, Güvenirlilik, sağduyu, Zaman yönetimi, problem çözme
YK6	Problem çözme
YK7	Güvenilir olmak
YK8	Problem çözme yeteneğine sahip olmalılar, Sağduyulu olacak
YK9	Dürüstlük çok önemli, güvenilirlik önemli, kontrollü olmak
YK10	Güvenirlilik, zaman yönetimi

Verilen yanıtlara göre istenen becerilerin engelli çalışanların otopark, gişe işlerinde sürekli halk ile iletişim halinde olmaları ve insan ilişkileri yönünden, görevlerini sorunsuz, çatışma olmadan yapmalarını sağlayacak becerilere sahip olmalarının istendiği görülmektedir.

Engelli çalışanların sahip oldukları becerilere yönelik beklentilerine ise yöneticilerden; 10 kişi 7 kez “istenilen becerilere sahipler” şeklinde görüş bildirmiştir.

3.7.3.7.Yöneticilerin Engelli Çalışandan Beklentileri

Yöneticilerin kendilerine sorulan engelli çalışanlardan beklentileriniz nelerdir? Sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesinde 10 yöneticinin 5 kez “iletişim”, 6 kez “Verilen Görevi Yapmaları” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Yöneticilerin sorular vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir;

YK1:”Normal personelden ne bekleniyorsa aynısı çalışmalarını, sorumluluk çerçevesinde.”

YK2: "Verilen işi yapmaları."

YK3: "Sözlü iletişim çok önemli, vatandaş ile iç içe olduğumuz için. Kendilerinin farklı olduklarını düşünmemeleri en çok önemli olan. Herkesin yaptığı iş neyse onu yapmaları ekstra bir şey beklemiyoruz."

YK4: "Yapabileceği en üst düzeyde verim vermesi"

YK5: "Ayırt etmiyorum. Verdiğimiz iş onun yapabileceği bir iş olduğu için, az önce saydığımız zaman yönetimi, bağlılık, doğruluk, dürüstlük gibi. Engelinin arkasına sığınıp yapmama gibi bir durum olmamalı. Yapmayacağı işi vermeyiz."

YK6: "İletişim Becerileri, Bilgisayar ve Office programlarına yönelik becerilerini geliştirmelerini bekliyoruz."

YK7: "Güvenilir olmak, sorumluluk duygusunun gelişmiş olması, işine, şirketine sahip çıkması, uyumlu bir çalışma, iyi iletişim, vatandaşımıza güler yüz bunları bekliyoruz."

YK8: "Yöneticiler ne bekleyecek? Yöneticiye sorun götürmeden, sorunsuz işini en iyi şekilde yapmaları, yöneticiler bunu bekler. Sorunsuz."

YK9: "Engelli çalışanlardan, yani kendilerine verilen görevi ellerinden geldiğince yapmaya gayret göstermeleri. İletişim konusunda gayret göstermeleri, vatandaş güler yüz konusunda kontrollü olmaları,"

YK10: "Üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi yeterli. İşin gereği sadece çok ta bir şey istemiyorum. Her engellinin kendine göre becerisi var. Benim bölümümde bilgisayar becerisi ve kendini ifade etme becerisi olması yeterlidir."

Cevapların analizinde, yöneticilerin engelli çalışanlardan; verilen işi, sorumluluk çerçevesinde yerine getirmelerini bekledikleri, halk ile iç içe olmalarından dolayı iletişim becerilerinin geliştirilmesi zorunluluğunu belirttikleri görülmüştür.

SONUÇ

İnsanlık tarihi boyunca süregelen engellilik sorunu günümüzde de devam etmektedir. Artan nüfus oranları, yaşlanma, yoksulluk ve endüstriyel gelişmelerle birlikte gelen makine kullanımından kaynaklı iş kazaları sonucu engelli nüfus oranlarının arttığı görülmektedir. Engellilerin, toplum tarafından dışlanmaları ve işgücüne dâhil edilmemeleri yoksulluk ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda engellilerin, yoksulluk ile birlikte eğitim, sağlık ve istihdam gibi sosyal haklardan yeterince yararlanamadıkları ve çalışma hayatına tam ve etkin olarak katılamadıkları tespit edilmiştir. İstihdam yönünden, dezavantajlı gruplar arasında istihdamı en zor olanlar engellilerdir. Ayrıca, işverenlerin engellilere yönelik olumsuz algıları engellilerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Bu algılar çoğunlukla engellilerin işe alımı sırasında ortaya çıkmaktadır. Engelli olduğunu açıklayan engelli bireyi engelli kadrosunda ki %3'lük boşluğu doldurmak için istihdam etmeyi seçen işveren ve yöneticiler, alacakları engelli bireyin diğer engellilere göre daha iyi özelliklere sahip olmasını tercih etmektedirler. Bunun başlıca nedeninin ise, daha iyi özellikte olan engelli bireyin işe olan katkısının daha fazla olmasıdır.

Dolayısı ile bu durum hükümetleri engellilere yönelik sosyal politikaları geliştirmeye zorlamıştır. Bu faktörlerin etkisi ile Avrupa'da sokaklara çıkan binlerce engelli insanın seslerini tüm dünyaya duyurma isteklerinin olumlu etkilerinden biri olarak 1990 yılında Amerika'da kabul edilen Engelli Amerikalılar Yasası'nın 1.maddesi olan istihdamda pozitif ayrımcılık maddesine Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu tarafından uygulama yetkisi verilmiştir. Bu yetkiyle engellilerin haklarını korumak amacı doğrultusunda engelliler için istihdam imkânı sağlanması karara bağlanmış ve Engelli Hakları Sözleşmesi ve Seçmeli Protokolü olarak 2007 yılında BM genel kurulunda kabul edilerek uygulamaya alınmıştır.

Bu sözleşmeyi imzalayan ülkeler sözleşme kapsamında engellilerin evlerinden çıkmalarını sağlamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, engellilerin sosyalleşmelerinin önündeki engelleri kaldırmaya yönelik istihdam, kamu hizmetleri, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında ayrımcılığı kaldırmaya yönelik adımlar atılmış ve bu gelişmeler tüm Dünya'ya yayılmıştır.

Türkiye’de ise 2005 yılında, engellilerle ilgili uygulamaya konulan 5378 sayılı Engelliler kanunda engelliler politikasına ilişkin bakış açısı şekillenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre 2005 yılından itibaren 7 yıl içerisinde engellilerin tüm kamu alanlarına erişilebilirlik ve ulaşılabilirliklerinin sağlanması zorunluluğu getirilmiştir. Engelli hakları içerisinde bulunan, eğitim, barınma, sağlık, erişebilirlik ve istihdam haklarından engelli bireylerin tam ve etkin olarak faydalanmalarına yönelik yasal düzenlemeler artarak devam etmektedir.

Engellilerin yoksulluk içerisinde yaşamalarını önlemek için engelli bireylerin istihdam edilmesi ve istihdam güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. İstihdamın güvenceye alınması, engelliler için ekonomik istikrar ve büyüme açısından belirli bir ölçüde olumlu etkiler sağlamaktadır. Fakat engelliler için istihdam edilme sadece ekonomik olarak değil, engelli bireyin özgüvenini kazanması, korunması, kendine saygı duyması ve sosyalleşmesi bakımında daha fazla önemli görülmektedir. Engellilerin istihdam sorunun çözülmesi için geliştirilen politikalar, toplumların engellilere bakış açılarının değişmesine yol açmıştır. Topluma yük olarak görülen engellilerin, engeline uygun eğitim ve mesleki rehabilitasyon desteği sayesinde, engelsiz bireyler gibi üretime katılabilecekleri görüşünün kabul edilmesi ile birlikte engellilerin eğitim haklarından yararlanmalarını sağlamaya yönelik projeler tasarlanmıştır. Dolayısıyla, engelli bireylerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi sağlanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda engellilerin istihdam edildikten sonra gelişen teknolojiye ayak uydurmalarını sağlayacak istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmaları açısından engelli bireylerin çocukluk döneminden yetişkinliğe kadar ki süreç içerisinde ihtiyacı olan eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanması zorunlu hale gelmektedir. Mevcut mesleki eğitimlerin işgücü piyasa taleplerini ne ölçüde karşıladığının bilinmesi, engellilerin iş bulmalarına yönelik çabaları daha fazla verimli hale getirmektedir. Yapılan araştırmalarda, engellilerin istihdam edilebilirliği konusunda, işverenler, yöneticiler, diğer çalışanlar ve toplumun yeterli bilince sahip olmadığı görülmektedir.

Bu çalışmada, bir büyükşehir belediyesindeki engelli çalışanların istihdam edilebilirliğine yönelik nitel bir araştırma yapılmıştır. Nitel araştırmada çalışan engelliler ve yöneticileri ile yapılan görüşmeler içerik analizi ile çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizde, engelli çalışanların çalışma yaşamına ilişkin olumlu görüşleri arasında ekonomik özgürlük, sosyalleşme ve üretime katkı koyabilmek ön plana çıkmıştır. Engelli çalışan görüşlerinde, istihdam sonrası ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri edinmelerine yönelik yöneticiler tarafından desteklendikleri sonucu çıkmış olsa da, yöneticilerin aynı konuya yönelik görüşlerinde bu durumun aksine bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın uygulandığı işyerinde engellilere yönelik mesleki rehabilitasyon ve beceri eğitimlerinin verilmediği, engelli olmayan personele verilen motivasyon, öfke kontrolü eğitimleri ve periyodik muayene dışında geliştirici ve istihdamı arttırıcı bir destek verilmediği görülmüştür. Ayrıca yöneticilerin engelli çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları, yaptıkları işin beceri gerektirmediği görüşleri de tespit edilen bulgular arasındadır. Engelli bireylerin sahip oldukları eğitim seviyelerinin değerlendirmeye alınmadığı ve görevlendirme kararında belirleyici olarak engel türünün ve oranının göz önünde bulundurulduğu görülmüştür.

Araştırmada, engelli çalışanların mevcut şirketi tercih etmelerinin sebepleri arasında İŞKUR'un yönlendirmesi ve kamu kurumu olması faktörleri ön plana çıkmıştır. Bu durum engellilerin istihdamında İŞKUR'a kayıtlı olma zorunluluğunun pozitif etkisini göstermektedir. Ayrıca engelli çalışanların iş güvencesi bakımından kamu kurumunu daha güvenilir buldukları görülmüştür.

Engelli çalışanların yaptıkları işlere yönelik engelli çalışan görev tanımlarının olmadığı, engellilerin diğer engelsiz çalışanlar ile aynı görev tanımı içerisinde değerlendirildikleri tespit edilmiştir. Örneğin konuşma güçlüğü çeken kat görevlisinin mevcut görev tanımında *“boş peronlara araçların yönlendirilmesini sağlar.”* ibaresi bulunmaktadır. Ancak, engelli çalışan görevini yerine getirirken iletişim kurma zorluğu sebebiyle müşterilerin kendisini anlamadıklarını ve azarladıklarını dile getirmiştir. Katılımcı stres sonucu sağlığının olumsuz etkilendiği belirtmiştir. Engellilerin çalışma ortamlarında sağlıklarını olumsuz etkileyen faktörler ile ilgili konuşmaya çekinme sebeplerinin; hala devam eden mecburi istihdamdan (kota) kaynaklanan *“işveren engellileri ceza ödememek için istihdam ediyor”* düşüncesine bağlı olarak sorun yaratmamaları yönünde algılar taşıdıkları gözlenmiştir. Ayrıca engelli çalışanların görev yerlerine ulaşımını kendilerinin

sağlaması ve kimi çalışanların görev yerlerinin evlerine oldukça uzak olması sebebiyle toplu taşıt araçlarında yoruldukları anlaşılmıştır.

Yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik görüşlerinin analizinde, engelli istihdamına genellikle insani yönden yaklaştıkları, engelli çalışanlara yönelik planlanması gereken eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri hakkında yeterince bilgiye sahip olmadıkları gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarında, yöneticilerin engelli çalışanların eğitim düzeylerinin yaptıkları işe göre yeterli olduğunu belirttiği görülmüştür. Fakat analizde engelli çalışanların %56'sının lise, %25'inin ilköğretim diğerlerinin ise ön lisans ve üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmada, yöneticilerin çoğunun empati konusunda yeterli olduğu, yukarıda anlatılan sorunların, farkında olunmayan yanlış algılardan kaynaklandığı değerlendirilebilir. Yöneticilerin, araştırma ile ilgili görüşme esnasında olumsuz görüş bildirmekten büyük ölçüde çekindikleri gözlemlenmiştir. Bu durum yönetici verilerinin sorunları ortaya çıkarmaya veya çözüme ulaştırmaya yönelik özelliğini ortadan kaldırmaktadır.

Araştırmada, engellilerin istihdam edilebilirliğinin sağlanması, engellinin istihdam güvencesine sahip olabilmesi, engelliler üzerinde finansal istikrar ve psikolojik güçlenme açısından belirli derecede olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. İstihdam, sadece bağımsız yaşam için bir gelir kaynağı sağlamakla kalmamaktadır. Aynı zamanda bireyin tanınma ve kendine saygı hissinin artmasını da katkıda bulunmaktadır. Engellilerin büyük bir kısmı eğitilebilir ve istihdam edilebilir niteliktedir. Engelli bireylere gelişen teknolojiye uygun doğru ve uygulanabilir iş fırsatları verilmesi, engellilerin işgücü piyasasına aktif ve tam olarak dâhil olmalarını sağlayabilir ve hiç şüphesiz onların yoksulluk ve dışlanmışlık kışkırtıcılarından kurtulmasına katkıda bulunabilir.

Bulgulara istinaden, yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik özel görev tanımları oluşturmaları, engelli çalışanların kullanabildikleri işlevsel ve fiziksel yeteneklerine uygun işlerde görevlendirmeleri önerilebilir. Engellilerin mesleki eğitim ve çalışma yaşamına ilişkin eksikliklerinin tamamlanması, istihdamının sürdürülebilmesi için engelli istihdam eden şirketlerin, İŞKUR tarafından geliştirilen engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırıcı mesleki eğitime yönelik projelere başvurulması önerilebilir. Bu nedenle, mevcut mesleki eğitimin piyasa taleplerini ne

ölçüde karşıladığının bilinmesi ve verilen bu eğitimlerin engellilerin iş bulmalarına yardımcı olup olmadığının tespiti önemlidir. Bu durumda, ülkelerde hükümetlerin ve STK'ların engellilere sağlanan eğitimin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak doğrultuda olmasını sağlamaya yönelik mesleki müfredatlarını güncellemeleri ve revize etmeleri gerektiği anlaşılmaktadır.

Yöneticilerin yeterli gördükleri eğitim seviyelerinin üstünde ki eğitim seviyesine sahip olan engelli çalışanları, gerekli destekleri sağlayıp eğitim durumlarına ve geliştirilen becerilerine (ön lisans ve üniversite mezunu olan engelli çalışanlar) uygun işlerde değerlendirmeleri önerilebilir.

Engellilerin sosyal yardımlardan ziyade, ihtiyaç duydukları iş becerilerine yönelik eğitim ve rehabilitasyon haklarından tam ve etkin olarak yararlanmalarını sağlayacak proje ve uygulamaların üniversiteler tarafından yaygınlaştırılması ve buna yönelik toplumsal algıların olumlu yönde değişmesi için kamu spotlarının artırılması önerilebilir.

Engellilerin karşılaştığı işsizlik sorunu, çeşitli faktörlerin yol açtığı çok yönlü bir sorundur. Engelli bireylerin istihdam oranını arttırmak için özel sektöre uygulanan %3'lük kota oranın geçerli olduğu "50 işçi ve üzeri" ibaresinin küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde aşağı çekilmesi önerilebilir. Sonuç olarak, engellilerin istihdam sonrası istihdam edilebilirliklerine yönelik bilgi ve becerileri edinmesini veya sahip oldukları bilgi ve becerilerini geliştirmelerini sağlamak için, engelliler, aileleri, eğitimciler, danışmanlar, işverenler, yöneticiler, devlet kurumları ve medya gibi farklı paydaşları içeren bütünsel bir yaklaşımın planlanması ve uygulanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Abd Manaf, Abdul Razak et al., Employability of Persons with Disabilities: Job Coaches' Perspectives, **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, Vol.8, No.6, 2018, pp.254-269.

Achu, Kamala et al., **Community-Based Rehabilitation: CBR Guidelines**, Ed. Khasnabis, Chapal, Karen Heinicke Motsch, Geneva: WHO,2010, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/book-s/NBK310919/>, (26.09.2019).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu, **Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010**, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Kasım 2011.

Alkan Meşhur, H. Filiz, **Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi Ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006.

Allen Consulting Group and Australian Industry Group, Training to Compete: The Training Needs of Industry: **Report to the Australian Industry Group**, 1999, pp.1-95.

Altuntaş, Betül (Der.), Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika, 2.Basım, Nobel Yayınları, Mart 2016.

Anıl, Arzu, İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019.

Arıkan, Çiğdem, Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım, **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2002, ss.11-25.

Ataman, Berrin Ceylan, Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2010.

Australia Department of Education, Science and Training (DEST), Employability Skills for the Future, **Commonwealth of Australia**, 2002, pp.1-65.

Babaoğlu, Cenay, Türkiye'de Anakentlerde Engellilere Yönelik Hizmetler ve Sorun Alanları, **TESAM Akademi Dergisi**, 2008, ss.79-110.

Barbotte, Eric, Francis Guillemin and Narkasen Chau, "Prevalence Of İmpairments, Disabilities, Handicaps And Quality Of Life İn The General Population: A Review Of Recent Literature," **Bulletin of the WHO**, Vol.79, No.11, 2001, pp.1047-1055.

Bezuidenhout, Mareli, et al. **The Development And Evaluation Of A Measure Of Graduate Employability İn The Context Of The New World Of Work**, Phd Thesis, University Of Pretoria, 2011, pp.1-217.

Bın Buntat, Yahya, **İntegrasi Kemahiran"employability"dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian Dan İndustri Di Malaysia**, PhD Thesis, Universiti Teknologi Malaysia, 2004, pp.1-26

Bianet.org. , "**üç**" yıl daha, zorunlu mahpusluk, <https://bianet.org/bianet/siyaset/-139384-uc-yil-daha-zorunlu-mahpusluk>, (21.06.2019)

Biçerli, M. Kemal, Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, 2005, ss.1-15.

BM, **Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme**, 2008, Erişim: <http://www.res-migazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm>, (28.08.2018).

Burcu, Esra, Özürlülük Kimliği Ve Etiketlemenin Kişisel Ve Sosyal Söylemleri, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt:23, Sayı:2, 2006, ss.61-83.

Clarkson, Mary, **Student Disability and Employability: Empowering Self-Discovery**, Thesis, 2016, pp.1-211.

Curtis, David and Phillip McKenzie, Employability Skills For Australian Industry: Literature Review And Framework Development, **Melbourne: Australian Council for Educational Research**, 2001, pp.1-96.

Çaha, Havva, Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar, Türkiye, ABD ve Japonya Örnekleri, **İnsan ve Toplum Dergisi**, Cilt:5, Sayı:10, 2016, ss.123-150.

Çakınberk, Arzu, **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Çalışma Yaşamında Engellilere Yönelik Ayrımcılık**, (Ed. Erkan T. Demirel ve diğerleri), Nobel Yayınları, Ankara, 2011.

Çakır, Özlem, Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:3, 2002, ss.84-104.

Çavuş, Özgür Hakan ve Akay Tekin, Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri, **DEU İİBF Dergisi**, Cilt:30 Sayı:1, 2015, ss.145-165.

Dar, Amit and Zafiris Tzannatos, Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations, **Social Protection Discussion Paper Series 1999**, pp.1-71.

Definitions of The Models of Disability, <https://www.disabledworld.com/definition-s/disability-models.php>, (14.12.2018).

Demir, İsmail, **Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Kapsamında İŞKUR’un Rolü ve Etkinliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016.

Demirel, Erkan T., **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Ayrımcılık Kavramı**, Nobel Yayınları, Ankara, 2011.

Deniz, Pelin, Psikoloji Penceresinden Engel Ve Engellilik Kavramlarına Bakış, **PİVOLKA**, Cilt:8, Sayı:29, 2018, ss.6-10.

Dimitris, Anastasiou and James M. Kauffman, The Social Model of Disability: Dichotomy Between Impairment and Disability, **Journal of Medicine and Philosophy**, Vol.38, 2013, pp.441-459.

Disabled People's International, **Constitution of Disabled Peoples' International**, 1982, <http://dpi.org/document/documents-of-reference/dpi-constitutionen.pdf> , (20.08.2019).

Disabled World, **Disabilities, "Definition, Types and Models of Disability"**, <https://www.disabled-world.com/disability/types/>, (01.02.2019).

Disabled World, **Disability, Benefits, Facts and Resources for Persons with Disabilities**, <https://www.disabled-world.com/disability/>, (14.12.2018).

EEOC, **The Americans With Disabilities Act of 1990**, <https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/1990s/ada.html>, (16.12.2018).

Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, (17.08.2019).

Erbil Erduga, Fatma, **Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği**, T.C. Başbakanlık Özürnlüler İdaresi Başkanlığı, Uzmanlık Tezi, Yayın No:50, Ankara 2010, ss.1-189.

Eski ve Yeni Kanun Metni, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/485-7/4857.pdf> , (17/05/2019).

European Commission, **Commission Staff Working Document Progress Report On The Implementation Of The European Disability Strateg 2010 - 2020**, 2017, pp.1-199.

European Commission, Study on the Effectiveness of ALMPs, Research Project For The European Commission, DG Rmloyment, Social Affairs and Equal Opportunities, **Final Report Essen**, December 2005, pp.1-138.

Evren, Can **ICF Nedir? Özürlülük Nasıl Ölçülür?**, <https://www.engelliler.biz/forum/a-yrimcilikla-mucadele-insan-toplum-siyaset-bugun-yarin/66462-saglik-raporlari-alimina-dair-icf-nedir-ozurluluk-nasil-olculur-tartisma.html>, (15.02.2019).

Forrier, Anneleen and Luc Sels, “The Concept Employability: A Complex Mosaic”, **International Journal of Human Resources Development and Management**, Vol.:3 No.:2, 2003, pp.102-124.

Fuchs, Michael Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity, **Policy Brief**, March 2014, pp.1-9.

Garsten, Christina and Kerstin Jacobsson, Sorting People İn And Out: The Plasticity Of The Categories Of Employability, Work Capacity And Disability As Technologies Of Government, **Ephemera: Theory & Politics İn Organization**, Vol.:13, No:4, 2013, pp.825-850.

Genç, Yusuf ve Güldane Çat, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, **Akademik İncelemeler Dergisi** , Cilt:8, Sayı:1, 2013, ss.363-393.

Gibb, Jennifer (Ed.), Generic Skills in Vocational Education and Training: Research Readings, **National Centre for Vocational Education Research (NCVER)**, 2004, pp.1-185.

Global Disability Action Plan 2014-2021, Better Health For All People With Disability, **WHO**, 2015, pp.1-25.

Guilbert, Laure, Jean-Luc Bernaud, Brice Gouvernet and Je'ro'me Rossier, Employability: Review And Research Prospects, **International Journal For Educational And Vocational Guidance**, Vol.:16, No.:1, 2016, pp.69-89.

Güngör, Fethi ve Güler Güneş, Dünya'daki Değişimler Paralelinde, Türkiye'de Değişen Özürlülük Politikaları, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2012, ss.25-44., https://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/h-aber/engelli_istihdami_-201016.pdf, (11.10.2019).

Hedge, Jerry W. and Borman Walter C. eds. The Oxford Handbook Of Work And Aging, **Oxford University Press**, 2012, <https://books.google.com.tr>, (04.10.2019).

Hillage, Jim and Emma Pollard, Employability: Developing A Framework For Policy Analysis, **Institute For Employment Studies**, Research Brief, No.:85, 1998, p.3.

Humpage, Louise, Models of Disability, Work and Welfare in Australia, **Social Policy and Administration**, Vol.:41, No.:3, 2007, pp.215-231.

Husain, Mohd Yusof, Seri Bunian Mokhtar, Abdul Aziz Ahmad, & Ramlee Mustapha, Importance of Employability Skills From Employers' Perspective, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Vol.:7(c), 2010, pp.430-438.

Increasing Employability Of People With Disabilities, Instrument for Pre-accession Assistance - IPA Turkey, 2013, p.3, <http://www.ikg.gov.tr/wp-content/uploads/pdf/Increasing%20Employability%20of%20People%20with%20Disabilities.docx>, (09.10.2019).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı Özürllüler Müdürlüğü, **Özürllüler Yerel Hizmet Rehberi İSOM Modeli**, İBB Basımevi, İstanbul, 2012, ss.505-506, Erişim: <https://vdocuments.mx/oezuerlueler-yerel-hizmet-rehberi-isoem-modeli.html>, (01.09.2019).

İŞKUR, Engelli İstihdamı, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>, (04.09.2019).

Jacquelyn, P. Robinson, **What Are Employability Skills?**, Alabama Cooperative Extension System, The Workplace, A Fact Sheet, Vol.:1, No.:3, 2000, pp.1-3.

Julian, Tess, Employability Skills: Balancing The Equation, Generic Skills In Vocational Education And Training: **Research Readings**, 2004, pp.1-187.

Kaplan, Deborah, **The Definition of Disability**, <http://www.accessiblesociety.org/topics-/demographicsidentity/dkaplanpaper.htm> , (14.12.2018).

Karademir, Şeniz, **Özürlülük Sınıflaması İçin Bir Model Oluşturma**, Uzmanlık Tazi, Adnan Menderes Üniversitesi, Tıp Fakültesi, 2008.

Karataş, Zeki, Sosyal Bilimler Nitel Araştırma Yöntemleri, **Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, 2015, s.70, <https://docplayer.biz.tr/-7858074-Sosyal-bilimlerde-nitel-arastirma-yontemleri.html>, (15.10.2019).

Kasapoğlu, Mehmet Muharrem ve Sedat Murat, Aktif İstihdam Politikaları Ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:25, 2018, ss.485-502.

Kesgin, Bedrettin, Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Politikalar, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt:23 Sayı: 4, 2014, ss.1-15.

Kett, Maria, Skills Development For Youth Living With Disabilities In Four Developing Countries, **Background Paper For EFA Global Monitoring Report**, 2012.

Kircaali Iftar, Gonul, **Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim**, Özel Eğitim, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998, ss.1-13.

Kluve, Jochen, The Effectiveness Of European Active Labor Market Policy, **Discussion Paper Series 2018**, IZA, 2006, pp.1-245.

Koca, Canan, **Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu**, Dünya Engelliler Vakfı, 2010, ss.1-34.

Koçyiğit, Sinan, **Özel Eğitim Alan Bilgisi**, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Ankara, 2011, ss.1-18.

Kolat, Serkan, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Ve Türkiye’deki Yansımaları**, T.C. Başbakanlık Özürlülere İdaresi Başkanlığı, Uzmanlık Tezi, 2009,ss.1-257.

Köksal, Ayşegül. **Türkiye’de Engelli İstihdamı Ve Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

Küçükali, Adnan. Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2014, ss.59-86.

Küçükali, Adnan. Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt:16, Sayı:35, 2015, ss.100-115.

Lang, Raymond. **The Development And Critique Of The Social Model Of Disability**, London: Leonard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre, 2001, ss.1 37. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.502.9898&rep=r-ep1&type=pdf>, (22.09.2019).

Li, Hongjie and Zhenjia Sun. Study On The Definition Of College Students Employability, **ITM Web of Conferences**, EDP Sciences, Vol.:25, No.:04001, 2019, pp.1-2.

Magrin, Maria Elena et al., **Employability of Disabled Graduates: Resources for a Sustainable Employment**, Sustainability, 11(6), 1542, 2019, pp.1-2., <https://doi.org/10.3390/su11061542>, (12.10.2019).

Makas, Recep. Korumalı İşyeri, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, 2011, ss.4-13.

Mamatoğlu, Nihal, Türkiye’de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar, **Alternatif Politika Dergisi**, Cilt:7,Sayı.3, 2015, ss.524,565.

Marshall, Gordon. Sosyoloji Sözlüğü, Çev. Osman Akınhan ve Derya Kömürcü, **Bilim ve Sanat Yayınları**, Ankara, 1999, ss.1-917.

McQuaid, Ronald W. and Colin Lindsay. The Concept of Employability, **Urban Studies**, Vol.:42, No.:2, 2005, pp.197-219.

Meşe, İlknur. Engelliliği Açıklayan Sosyal Model Nedir? **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Yıl:14, Sayı:33, 2014, ss.79-92.

Mevzuat Bilgi Sistemi, <https://www.mevzuat.gov.tr>, (04.09.2019).

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006, https://orgm.meb.gov.tr/alt_sayfalar/mevzuat/Ozel_Egitim_Hizmetleri_Yonetmeligi_son.pdf, (04.09.2019).

Mont, Daniel. Measuring Disability Prevalence, **Social Protection Discussion Paper**, Special Protection, World Bank, No.:0706, 2007, pp.1-42.

Mtebula, Celiwe Tati. **Employers' and Graduates Perception Survey on Employability and Graduateness: Products of the School of Construction Economics and Management at the University of the Witwatersrand**, PhD Thesis. University of the Witwatersrand, Faculty Engineering and the Built Environment, School of Construction Economics and Management, 2014.

National Council for Special Education, Supporting Students with Special Educational Needs in Schools, **NCSE Policy Advice Paper**, No.:4, 2013, pp.1-177.

National Disability Arts Collection and Archive (NDACA), **Fundamental Principles of Disability**, <https://the-ndaca.org/resources/audio-described-gallery/fundamental-principles-of-disability/>, (14/12/2018).

Nauta, Aukje, et al. Understanding The Factors That Promote Employability Orientation: The Impact Of Employability Culture, Career Satisfaction, And Role Breadth Self-Efficacy, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol.:82, 2009, pp.233–251.

Ng Lee, Melissa, et al. Employment Of People With Disabilities In Malaysia: Drivers And Inhibitors, **International Journal Of Special Education**, Vol.:26, No.:1, 2011, pp.112-124.

Noben, Cindy, et al., Improving A Web-Based Employability Intervention For Work-Disabled Employees: Results Of A Pilot Economic Evaluation, **Disability and Rehabilitation: Assistive Technology**, Vol.:12, No.:3, 2007, pp.280–289.

O'Reilly, Arthur. The Right To Decent Work Of Persons With Disabilities, **International Labour Office**, Geneva, 2007, pp.1-149.

Okur, Nejla ve Fatma Erbil Erdugan. Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme, **II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, Pamukkale Üniv.İİBF ÇEEİ Bölümü,4-5-6Kasım 2010, Petrol İş Yayını:113, 2010, ss.245-263, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/2010index.htm> , (17.09.2019).

Oliver, Michael, **Understanding Disability: From Theory To Practice**, Macmillan International Higher Education, 1995, p.33, (17.09.2019), <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=dEtdDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Understa>

nding+Disability:+from+theory+to+practice&ots=fx_GroPMGL&sig=11Ff3SFxp924IJYS7YiYgvqQNYU&redir_esc=y#v=onepage&q=disability%2C%20according%20to%20the%20social%20model%2C%20is%20all%20the%20things%20that%20impose%20restrictions%20on%20disabled%20people%3B%20ranging%20from%20individual%20prejudice%20to%20institutional%20discrimination%2C%20from%20inaccessible%20buildings%20to%20unusable%20transport%20systems%2C%20from%20segregated%20education%20to%20excluding%20work%20arrangements%20and%20so%20on&f=false , (17.09.2019).

Orhan, Serdar. Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları, Durum Analizi Ve Önerileri, **T.C. ÇSPB Araştırma Yayınları**, 1.Baskı, 2013, ss.1-216.

Öktem Özgür, Ayşenur. **Kariyer Değerleri ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik**, 1.Basım, Kitapana Basım, İzmir, 2015.

Önen, Kudret. Engelli İstihdamı, **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt:56, Sayı:6, 2018, ss.1-68

Özgökçeler, Serhat. Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar, **Sosyal Politika**, (Der. Aysen Tokol, Yusuf Alper), Dora Basım, 6.Baskı, Bursa, 2015, ss.336-364, https://www.academia.edu/30929466/Engellilere_Y%C3%B6nelik_Sosyal_Politikalar_Sosyal_Politika_der._A._Tokol_and_Y._Alper_Bursa_Dora_Bas%C4%B1mYay%C4%B1n_6._Bask%C4%B1_2015_ss._336-64, (28.08.2019).

Öztürk, Salih ve Emrehan Şahan. Dünyada Engelli İstihdamında Kullanılan Yöntemler Üzerine Bir Alan Araştırması, Sosyal Bilimler Metinleri, ICOMEP Özel Sayısı, **Sürelî Hakemli Dergi**, 2017, ss.43-57.

Perry, Debra A.(Ed.). EmployAbility: A resource Guide On Disability For Employers In Asia And The Pacific, - Bangkok, **ILO 2007**, pp.1-140.

Potgieter, Ingrid and Melinde Coetzee. Employability Attributes And Personality Preferences Of Postgraduate Business Management Students, **SA Journal of Industrial Psychology**, Vol.:39, No.:1, 2013, p.1-10.

Priestley, Mark. In Search Of European Disability Policy: Between National And Global, **ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap**, Vol.:1, 2007, pp. 61-74.

Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/201311266.htm>, (06.04.2019).

Riddell, Sheila et al., Disability, Skills And Employment: A Review Of Recent Statistics And Literature On Policy And Initiatives, **Equality and Human Rights Commission 2010**, pp.1-100.

Ronald W. Mc Quaid and Colin Lindsay. The Concept of Employability, **Urban Studies**, Vol.:42, No.:2, 2005, pp.197– 219.

Rothwell, Andrew and John Arnold. Self-Perceived Employability: Development And Validation Of A Scale, **Social Protection Discussion Paper Series**, Personnel Review, 2007, Vol.:36, No.:1, pp.23-41.

Sanal, M. Engin. Aktif İstihdam Politikaları, **Toprak İşveren Sendikası**, Sayı:99, 2013. <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/170/makaleler>, (09.10.2019).

Sassin, John Elias. **Disclosing An Invisible Disability During The Interview Process: A Qualitative Study**, 2011, pp.1-180, <https://scholarworks.uark.edu/etd/1-32/>, (12.10.2019).

Seçer, Barış. Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Celal Bayar Üniversitesi, **Sosyal Bilimler**, Cilt:6, Sayı:1, 2008, ss.141-158.

Selçuk Üniversitesi, Engelli Öğrenci Birimi, Engelli Hakları Klavuzu, **Engelli Öğrenci Birimi Yönetici Ve Öğretim Elemanları İçin Engelli Hakları Kılavuzu**, Konya, 2016. https://www.selcuk.edu.tr/engelli_ogrenci/birim/web/sayfa/ayrinti/43-470/tr#_Toc449424668, (28.09.2019).

Selek Öz, Cihan ve Serdar Orhan. Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine, **İstihdam'da 3İ**, İŞKUR, Sayı:9, 2013, ss.52-55.

Sevinç, İsmail ve Murat ÇAY. Fiziksel Engelli Bireylerin Üniversite Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar (Akdeniz Üniversitesi Örneği), **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:13, 2017, pp. 219-238.

Seyyar, Ali, Türkiye’de Yoksullukla Mücadelede STK’lerin Roller ve Önemleri: Deniz Feneri Örneği, **Sosyal Siyaset Kürsüsü**, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yoksul-lukla_mucadele.htm, (28.08.2019).

Seyyar, Ali. Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistem, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1/2000.

Shenoy, Meera. **Persons With Disability & The India Labour Market: Challenges And Opportunities**, ILO, Vol.:13, No.:1, 2011, pp.1-46.

Shury, Jan et al. National Employer Skills Survey For England 2009: Main Report, **Evidence Report 23 UKSES**, 2010, pp.115-136.

Social Model of Disability as Youth Work Tool For Inclusion, <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/social-model-of-disability-as-youth-work-tool-for-inclusion.-1445/>, (23.09.2019).

Sohlman, Åsa and David Turnham. **What Can Developing Countries Learn from OECD Labour Market Programmes and Policies?**, Working Paper No.:93, 1994, p.1-23.

Stephen Evans. Disability, Skills And Work: Raising Our Ambitions, **The Social Market Foundation**, 2007, pp.1-35.

Şahan, Emre Can, **Çalışma Hayatına Katılmada Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar**, Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Şahin, Hatice. Engellilik; Sağlık Çalışanlarının ve Tıp Eğitiminin Bakış Açısı Nedir?, **Toplum ve Hekim**, Cilt:20, Sayı:3, 2005, ss.219-228.

Şahin, Murat ve diğerleri. **2. Uluslararası Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Kongresi, Özet Kitabı**, Batman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 2014, ss.1-159.

Şemşit, Sühal, Ahmet Uçar ve Mehmet Ali Yüksel. Avrupa Birliği Politikaları Perspektifinden Türkiye’de Belediyelerin Sunduğu Engelli Hizmetleri, **Sosyal Bilimler Dergisi ICEBSS Özel Sayısı**, 2016, ss.205-223.

Şen, Mustafa. **Çalışma Yaşamında Engelliler, Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, (Ed. Salih Dursun ve Serpil Aytaç), Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2017, ss.211-276.

Şen, Mustafa. Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, 2018, ss.129-152.

Şenyurt Akdağ, Arzu ve diğerleri. **Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu**, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2010, ss.1-72.

Şişman, Yener. Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramalar Üzerine Genel Bir Değerlendirme, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:25, 2012, ss.69-85.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü Yayınları, (ÖZİDA), Ankara, 2011.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı(AÇSB), Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, 2019 Mayıs, ss.1-58, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6598/bulten_may%C4%B1s2019_2019-0624-1.pdf, (30/06/2019).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü, Engeli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, 2009, <https://www.ailevecalisma.gov.tr>, (30.06.2019).

T.C. ASPB, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Yerel Yönetimler için Ulaşılabilirlik Temel Bilgileri Teknik El Kitabı**, Ed. Hülâgü Kaplan ve diğerleri, Ankara 2011.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **1.Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler**, Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, 29 Kasım-02 Aralık 1999.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi, Özürlülük Araştırmaları ve İstatistik Dairesi Başkanlığı (ÖZİDA), Projeler, **Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri**, 2006.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Tüketici Hizmetleri, Engelli Bireyler, Ankara, 2011, ss.1-40.

Taylor, Sunny. **The Right Not To Work: Power And Disability**, 2004, <https://monthlyreview.org/2004/03/01/the-right-not-to-work-power-and-disability/>, (15/09/2019).

Tezcan, Tolga. **Discrimination Experienced By Disabled Employees İn The Public Sector: Institutional Discrimination Area**, Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, 2013, pp.2-189.

Thijssen, Johannes G.L., et al., Oward The Employability Link Model: Current Employment Transition To Future Employment Perspectives, **Human Resource Development Review**, Vol.:7, No.:2, 2008, pp.165-183.

Tınar, Yaşar. **Engellilere Yönelik Kamu Hizmetlerinin Yönetimi ve Sunumu: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme**, 1.Baskı, Hiper Yayın, İstanbul, 2018.

Trades Union Congress (TUC). Trade Unions And Disabled Members: Why The Social Model Matters, **Equality and Employment Rights**, 2015, pp.1-13.

Tufan, İsmail. Hakan Yaman ve Özgür Arun, Disability İn Turkey, Suggestions For Overcoming Current Problems, **International Social Work**, Vol.:50, No.:6, pp.839-846.

TÜİK, 2002, <http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>, (28.08.2019).

Tunga Ekenci, Mert. Türkiye Sağlık Araştırması'nın Engelliliğe İlişkin Yaygınlık Ölçümü Açısından İncelenmesi, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı:35/2, 2015, ss.95-112.

Turan, Süleyman (Ed.). Engellilik ve Dinler, 1.Baskı, Açılım Kitap, İstanbul, 2017.

Turhan, Muhammed (Ed.Erkan T.Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin). **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık: Eğitimde Engellilere Yönelik Ayrımcılık**, Nobel Akademi, Ankara, 2011.

TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010, **Haber Bülteni**, Sayı:71, 07.04.2011, www.tuik.gov.tr, (11.02.2019).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2016.pdf, (17.08.2019).

UK Commission for Employment and Skills (UKCES), Employability: incentivising improvement, 2010, pp.1-56.

UNDESA, **Building A Better Tomorrow: The Voices Of Young People With Disabilities**, 2012, pp.2-42.

UNEDITED ADVANCE. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2015, pp.1-5.

United Nations-Disability, **Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)**, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>, (16.12.2018).

UNICEF, **World Report on Disability**, WHO, 2011, Erişim: https://unicef.org/protection/World_report_on_disability_eng.pdf, (27.08.2019).

United Nations Documents Index, **Building A Better Tomorrow The Voices Of Young People With Disabilities**, Monthly Bulletin Of Statistics, Vol.:54, No.:11, 2000, <https://www.un.org/esa/socdev/unyin/publications/youthdisabilities.pdf>, (08.10.2019).

Uşen, Şelale. Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:2, 2007, ss.65-95.

Ünal, Işıl. **Yükseköğretimde Finansman Sorununun Nitelik ve İstihdam Sorunlarıyla Etkileşimi**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:3, 1995, ss.475-493.

Ünal, Vehbi. **Toplumsal Değişim Sürecinde Engelliler**, Turkish Studies, **Social Sciences**, Vol.:13, No.:18, 2018, pp.1323-1342.

Üstün, T. Bedirhan. WHO, **Coordinator, Classification, Assessment, Surveys and Terminology Team**, A New Tool For Understanding Disability and Health, WHO:2001.

Van Der Heijden, Beatrice I.J.M. and Johannes G.L. Thijssen. Editorial: HRD And Employability, **Int. J. Human Resources Development and Management**, Vol.:3, No.:2, 2003, pp.99-101, <https://repository.ubn.ru.nl/bit-stream/handle/2-066/1387-90/13-8790.pdf> (24/03/2019).

Vanhercke, Dorien and et al., **Defining Perceived Employability: A Psychological Approach**. Personnel Review, Vol.43, No.4, 2014, pp.592-605.

Visier, Laurent. Sheltered Employment For Persons With Disabilities, **International Labour Review**, Vol.:13, No.:3, 1998, pp.348-365.

Von Schrader, Sarah et al. Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate, **Employ Respons Rights**, Vol.:26, 2014, pp.237–255.

Vornholt, Katharina, et al. Factors Affecting The Acceptance Of People With Disabilities At Work: A Literature Review, **Journal Of Occupational Rehabilitation**, Vol.:23, No.:1, 2013, pp. 1-156.

WHO, **World Report on Disability**, 2011, pp.1-325.

WHO, International Classification Of Impairments, Disabilities, And Handicaps: A Manual Of Classification Relating To The Consequences Of Disease, Published In Accordance With Resolution, 1980, pp.1-205.

Williams, Cara. **Disability İn The Workplace**, Perspectives (February): Statistics Canada, 2006 ,pp.16-24.

Williams, Matthew, et al. **Models of support for students with disabilities: report to HEFCE**, 2017, pp.1-130.

Wiman, Ronald and Jim Sandhu. **Integrating Appropriate Measures For People With Disabilities İn The Infrastructure Sector**, 2004, pp.2-48.

Wright, Beatrice Ann. "Physical Disability--A Psychological Approach" **Harber And Row Publishers**, New York, 1960, http://www.archive.org/stream/physicaldisabili00beat/physi-caldisabili00beat_djvu.txt, (16/09/2019).

Yannis Yfantopoulos. Disability And Social Exclusion İn The European Union: Time For Change, Tools For Change, **Final Study Report**, 2002, pp.2-78.

Yıldırım, Ali. Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi, Qualitative Research Methods, **Eğitim ve Bilim**, Cilt:23, Sayı:112,1999,ss.7-17.

Yılmaz, Gözde. **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2009.

Yorke, Mantz. Employability İn Higher Education: What It İs - What It İs Not, **The Higher Education Academy**, Vol.:1, 2006, pp.1-20.



Ek 1: Nitel Araştırma Görüşmeci Bilgilendirme Notu

Nitel Araştırma Görüşmeci Bilgilendirme Notu

Merhaba;

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi olarak “Engellilerin İstihdam Edilebilirliğine Yönelik Nitel Bir Araştırma” isimli tez çalışması yapıyorum. Bu araştırma, gerek engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları, gerekse onların, istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesi, bu becerilerin geliştirilmesi süreçlerinin desteklenmesine yönelik çözümler sunmayı ve işverenlerin engelli çalışanlara yönelik olumlu tutum geliştirmelerine katkı koymayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek verilere göre öneriler geliştirilecektir.

Bu araştırma bir büyükşehir belediyesinde istihdam edilen engelli çalışanlar ile yöneticileri arasında görüşmeyi kabul edenler ile gerçekleştirilecektir. Bu araştırma kapsamında benimle görüşmeyi kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Sizlerle yapacağım tüm görüşmeler ve verilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacak olup kesinlikle isim belirtilmeyecek ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır. Görüşmenin yaklaşık 30 Dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin vererseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanıp, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim.

Görüşmeye başlamadan önce sizin bana sormak istediğiniz sorular varsa, öncelikle bunları yanıtlamak istiyorum. Görüşme esnasında sorular içerisinde sizi rahatsız eden olursa bu sorulara cevap vermeyebilir veya görüşmenin sonlandırılmasını isteyebilirsiniz.

Zinnet ALTUNOK HABALI

Ek 2: Yöneticilere Yönelik Nitel Araştırma Soruları

YÖNETİCİLERE YÖNELİK SORULAR

Kişisel Bilgi Soruları

- 1- Cinsiyetiniz?
- 2- Yaşınız?
- 3- Medeni Durumunuz?
- 4- Eğitim Durumunuz?
- 5- İşverenliğini yaptığınız işyeri türü?
- 6- Meslekteki çalışma süreniz
- 7- Engelli yakınınız var mı?
- 8- Bir engeliniz var mı? Varsa ne tür bir engel?
- 9- İşveren olarak hangi engelli türündeki bireyleri istihdam etmeyi tercih edersiniz? Neden?

Sorular

1. Yıllık işçi alımınızın yüzde kaç engelli çalışandır?
2. Engelli çalışanları hangi kanallar üzerinden sağlıyorsunuz?
3. Neden engelli çalışan istihdam etmeyi seçtiniz?
4. Engelli çalışanların özel özellikleri nelerdir? (olumlu ve olumsuz)
5. İstihdam öncesi engellilere yönelik tutumlarınız nelerdir?
6. Engellilere Yönelik negatif/Pozitif tutuma sahip olmanızın sebepleri nelerdir?
7. Engellileri hangi pozisyonlarda istihdam etmeyi tercih ediyorsunuz? (vasıflı/vasıfsız)
8. Engelli çalışanlara verilen ücret ve vasıf hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
9. Engelli çalışanlarda karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
10. Bu sorunların çözümüne yönelik neler yapıyorsunuz?
11. Engelli çalışanlarla ilgili ne tür düzenlemeler/iyileştirmeler yapıyorsunuz?
12. Yapılan düzenleme ve iyileştirmeler tutumlarınıza nasıl etki ediyor?
13. Engelli çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
14. Engelli çalışanlar sizin ihtiyaç duyduğunuz nitelik ve becerilere sahipler mi?
15. Bu istihdam edilebilirlik becerileri listesine bakarak, hangisinin veya hangilerinin engelli çalışanların yaptıkları iş için en önemli olduğunu düşünüyorsunuz? (liste çıktı olarak verilecektir)
16. Listeye başka beceriler ekler misiniz?
17. Şirketiniz/departmanınızda engelli çalışanları istihdam edilebilirlik becerileri konusunda eğitmek için kurumsal, yönetsel ve denetleyici düzeyde hangi süreçler vardır?
18. Bu süreçler sizin kendi inisiyatifiniz mi yoksa kurumsal organizasyon prosedürlerinin bir parçası mı?
19. İşverenlerin engelli çalışanlardan bekledikleri nelerdir?
20. Engelli çalışanların istihdam edilebilirliklerini arttırmaları için hangi becerileri kazanmaları gerekir?
21. Engellilerin eğitim kalitesi hakkında ne düşünüyorsunuz, çalışma alanına uygulanabilir mi?
22. Engelli çalışanlara kurum olarak hangi örgütsel destekleri sağlıyorsunuz?
23. Engelli çalışanların hangi becerileri sizler için önemlidir?
24. Engelli çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik düşüncelerinizi etkileyen faktörler nelerdir?
25. Diğer çalışanlar ile engelli çalışanlara yönelik tutumlarınız arasında fark var mıdır?
26. Var ise etkileyen faktörler nelerdir?
27. Engelli çalışanları istihdam ettikten sonra tutumlarınızda değişme oldu mu?
28. Tutumlarınızın değişmesini etkileyen faktörler nelerdir?

Ek 3: Engelli Çalışanlara Yönelik Nitel Araştırma Soruları

**ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
SORULAR**

Kişisel Bilgi Soruları

- 1- Cinsiyetiniz?
- 2- Yaşınız?
- 3- Medeni Durumunuz?
- 4- Eğitim Durumunuz?
- 5- Engel Türünüz?
- 6- Engel Oranınız?
- 7- Kurumdaki Çalışma Süresiniz?
- 8- Çalışma Şekliniz?

Sorular

- 1- Çalışma yaşamına nasıl başladınız?
- 2- Kurumunuzun size çalışırken destek olduğunu düşünüyor musunuz?
- 3- Aileniz veya yakın çevreniz destek oldu mu?
- 4- Bu işe başvururken neden işgücüne katılmaya karar verdiniz ve neden bu kuruluşa başvurdunuz?
- 5- Sizin açınızdan çalışmakla ilgili en iyi üç şey ve en kötü üç şey nedir?
- 6- Çalışma yaşamına başladığınızda işverenlerin size karşı tutum ve davranışları nasıldı?
- 7- Diğer çalışma arkadaşlarınızın size karşı tutum ve davranışları nasıldı?
- 8- Çalışma şartlarınız sizin için uygun mu?
- 9- İşverenleriniz çalışma alanınızda iyileştirmeler yaptı mı?
- 10- İşverenin sizden beklediği bilgi ve becerilere sahip misiniz?
- 11- İstihdam edildikten sonra bilgi ve yeteneklerinizi arttırmanız ve geliştirmeniz için destek verildi mi?
- 12- İşverenlerin sizlere gerekli çalışma fırsatını sunduğunu söyleyebilir misiniz?
- 13- Engelli olarak size verilen işin vasfı ve ücreti hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 14- İşinizden memnun musunuz?
- 15- Diğer çalışanlarla karşılaştırdığınızda işverenlerin, engelli çalışanlara yönelik tutum ve davranışları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
- 16- İşverenin sağladığı rehabilitasyon ve sağlık hizmeti var mı? Memnun musunuz?
- 17- İstihdam edilebilirlik açısından beceri ve yeteneklerinizin nasıl geliştirebileceğinizi düşünüyorsunuz?
- 18- İşyerinizde işvereniniz veya iş arkadaşlarınız bu becerileri geliştirmenize yardımcı olmak için neler yaptı?
- 19- İşvereninizin veya iş yerinizin bu becerileri geliştirmenize yardımcı olmak için daha fazlasını yapması gerektiğini düşünüyor musunuz?
- 20- Bu istihdam edilebilirlik becerileri listesine bakarak, hangisinin veya hangilerinin işiniz için en önemli olduğunu düşünüyorsunuz? (liste çıktı olarak verilecektir)
- 21- Listeye başka beceriler ekler misiniz?
- 22- Çalışmaya başladığınızdan beri bu istihdam becerilerinden hangisini geliştirdiğinizi düşünüyorsunuz?
- 23- İşe başlamadan önce bu becerilerin hangisine sahip oldunuz ve bunları nerede geliştirdiniz?