



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

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ÖZEL EĞİTİM MESLEK LİSELERİNDE EĞİTİM
GÖREN ÖĞRENCİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE
İSTİHDAMI**

ÖMER FARUK AVER

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI**

EKİM 2019



**ÖZEL EĞİTİM MESLEK LİSELERİNDE EĞİTİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE İSTİHDAMI**

Ömer Faruk AVER

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EKİM 2019

Ömer Faruk AVER tarafından hazırlanan

“Özel Eğitim Meslek Meslekleri”

“Özel Eğitim Meslekleri: Eğitim ve İstihdamı...” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalında Sosyal Politika Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Yücel UYANIK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Başkan : Prof. Dr. Seyfettin ERŞAHİN

İslam Tarihi, Ankara Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Üye : Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Tez Savunma Tarihi: 07/10/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Prof. Dr. Figen ZAFİF
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

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



(İmza)

Ömer Faruk AVER

(Tarih)

ÖZEL EĞİTİM MESLEK LİSELERİNDE EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
MESLEKİ EĞİTİMİ VE İSTİHDAMI

(Yüksek Lisans Tezi)

Ömer Faruk AVER

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

ÖZET

Sosyal politikalar disiplinin çalışma alanı olan dezavantajlı gruplar içerisinde oran olarak en büyük grubu engelliler oluşturmaktadır. Bu çalışmada ilk önce engelliğe neden olan durumları, sonuçlarını ve önlemleri ele almaktadır. Engellilerin sorunlarını çözmeye yönelik geliştirilen sosyal politika uygulamalarını ve etkilerini araştırmaktadır. Eğitim ve istihdam, engelli bireyin toplumsal hayata katılımını etkileyen iki önemli alandır. Kapsayıcı sosyal politikalar bireysel uyarlamalar, desteklerle toplumsal katılımı artırmayı amaçlamaktadır. Genekselleşmiş düşüncede eğitim ve istihdam ilişkisi birbirini izleyen süreçler olarak düşünülmektedir. Fakat teorik ve uygulamalı eğitimin birleşimden oluşan destekli istihdam modeli, engelli istihdamında başarılı olduğu görülmektedir. Farklı ülkelerin engellilere yönelik mesleki eğitim ve istihdam alanındaki sosyal politikaları incelenmekte ve karşılaştırılmaktadır. Değerlendirme bölümlerinde ise Türkiye’de uygulanan politikalara değinilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Mesleki eğitim, istihdam, engellilik, sosyal politika
Sayfa Adedi : 190
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Yücel Uyanık

VOCATIONAL TRAINING AND EMPLOYMENT FOR STUDENTS STUDYING AT
PRIVATE EDUCATION VOCATIONAL HIGH SCHOOLS

(M. Sc. Thesis)

Ömer Faruk AVER

GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

October 2019

ABSTRACT

People with disabilities constitute relatively the biggest group among the disadvantaged groups which are the fields of study for social policies discipline. This study discusses primarily conditions causing the disability, results of and measures for the disability. It investigates social policy practices developed for solving problems of the people with disabilities and effects of these practices. Education and employment are two important fields affecting participation of any disabled person in social life. Purpose of the comprehensive social policies is to increase social participation through individual adaptations and supports. Education and employment are considered as successive processes in traditional approach. It is seen that, however, supported employment model consisting of the combination of theoretical training and applied training is useful in employment of people with disabilities. We analyze and compare social policies of different countries on vocational education and employment for the people with disabilities. As for the evaluation sections, policies implemented by Turkey are mentioned and suggestions are made in this respect.

Science Code : 113505
Key Words : Vocational training, employment, disability, social policy
Page Number : 190
Supervisor : Prof. Dr. Yücel Uyanık

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı şekillendiren sayın hocam Prof. Dr. Yücel UYANIK’a ve eğitim hayatım süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan annem Mukadder AVER’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ENGELLİLİK

1.1. Dünya’da ve Avrupa’da Engelli Hakları ile İlgili Gelişmeler	6
1.2. Engellilik ve Sosyal Politika	9
1.3. Engellilik Türleri	11
1.4. Engelli Raporu.....	14
1.5. Engelli Politikalarına Yaklaşım Modelleri.....	14
1.6. Engelliliğin Nedenleri	16
1.6.1. Yaşlanma	18
1.6.2. Akraba Evliliği	19
1.6.3. Yanlış Tedavi.....	19
1.6.4. Trafik Kazaları.....	20
1.6.5. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.....	20
1.6.6. Ev Kazaları	21
1.6.7. Doğal Afetler	21
1.6.8. Süreğen Hastalıklar.....	22
1.6.9. Şiddet Olayları ve Savaş.....	22

1.6.10. Yoksulluk.....	22
1.6.11. Eğitim	23
1.7. Engelliliği Önleme	23
1.7.1. Sağlık Önlemleri.....	24
1.7.2. Kaza Önlemleri.....	25
1.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri	26

2. BÖLÜM

ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ

2.1. Engellilerin Mesleki Eğitimindeki Sorunlar	30
2.2. Engellilerin Mesleki Eğitim Yöntemleri	34
2.3. Türkiye’de Engellilere Mesleki Eğitim Veren Kuruluşlar	40
2.3.1. Milli Eğitim Bakanlığı.....	41
2.3.2. İŞKUR’un Mesleki Eğitim Hizmetleri	50
2.4. Dünyada Engellilerin Mesleki Eğitimi Uygulamaları.....	51
2.5. Mesleki Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi	66

3. BÖLÜM

ENGELLİ İSTİHDAMI

3.1. Engelli İstihdamının Önemi	73
3.2. Engelli İstihdam Yöntemleri	74
3.2.1. Kota Yöntemi	75
3.2.2. Korumalı İstihdam.....	75
3.2.3. Sosyal İşletmeler.....	76
3.2.4. Kooperatif.....	79
3.2.5. Destekli İstihdam.....	82
3.2.6. Evde Çalışma Yöntemi.....	87
3.2.7. Engellilere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi.....	87
3.2.8. Girişimcilik.....	87

3.2.9. Yeniden İşe Dönüş.....	88
3.2.10. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon.....	88
3.2.11. Kanunlar ve Uluslararası Antlaşmalar.....	89
3.2.12. Ayrımcılık Karşıtı Yasalar.....	89
3.2.13. Pozitif Ayrımcılık.....	90
3.2.14. İşverenlere Yönelik Teşvikler	90
3.2.15. İstihdam Kurumları.....	91
3.2.16. Makul Düzenlemeler	92

4. BÖLÜM

DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

4.1. Avrupa Birliği'nin Engelli İstihdamına İlişkin Politikalar.....	96
4.2. İstihdam Oranları.....	101
4.3. Engelli İstihdamında Ülke Örnekleri	105
4.4. Engelli İstidam Politikalarının Finansmanı.....	122
4.5. İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi	123

5. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMI

5.1. Türkiye'de Engelli İstihdamında Yaşanan Sorunlar	130
5.1.1. Engellilikle İlgili Yanlış Kanılar	133
5.1.2. Ayrımcılık.....	134
5.1.3. Çalışma Yasalarındaki Aşırı Korumacılık.....	135
5.1.4. Ücretler	135
5.1.5. Yardım Tuzağı.....	136
5.1.6. Erişim.....	136
5.1.7. Veri Toplama.....	136
5.2. Kamu ve Özel Sektörde Engelli İstihdamı	137
5.2.1. Kamu ve Özel Sektörde Engelli İşçi İstihdamı	137

5.2.2. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS).....	142
5.2.3. Engelli Memur İstihdamı.....	143
5.2.4. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	146
5.2.5. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Hizmetleri	149
5.2.6. Sivil Toplum Kuruluşları Uygulamaları.....	153
5.3. Türkiye Özelinde İstihdam Politikalarını Değerlendirme.....	154
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	159
KAYNAKLAR	165
ÖZGEÇMİŞ	190

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Engel oranına göre engelli sayılarının dağılımı.....	16
Çizelge 1.2. Bakıma muhtaç engelli, engelli ve engelli yakını maaşı alan kişi sayısı....	24
Çizelge 2.1. Mesleki eğitim veren örgün eğitim kurumları ve öğrenci sayıları.....	44
Çizelge 2.2. Yıllara göre özel eğitim alan öğrencilerin dağılımı.....	45
Çizelge 2.3.Özel eğitim kapsamındaki kurum ve öğrenci sayıları	46
Çizelge 2.4. Taşınmalı eğitim hizmetinden faydalanan engelli öğrenciler için ayrılan kaynak.....	47
Çizelge 2.5. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, öğretmen ve öğrenci sayıları.....	48
Çizelge 2.6. Yaygın eğitim kurumlarının kurum ve kursiyer sayısı -2017.....	49
Çizelge 4.1. Seçilen ülkelerde istihdam oranları.....	102
Çizelge 4.2. Engelli ve engelli olmayan yanıtlayıcıların istihdam oranları.....	102
Çizelge 5.1. Kota kapsamında engelli çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısı.....	138
Çizelge 5.2. Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerindeki engelli personel sayısı.....	139
Çizelge 5.3. Yıllara göre engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin dağılımı	140
Çizelge 5.4. Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerindeki kota açığı ve kota fazlası	141
Çizelge 5.5. Ekpsve kura yöntemi ile istihdam edilen memurların sayısı	143
Çizelge 5.6. Engelli memur istihdamının yıllara göre dağılımı.....	144
Çizelge 5.7. Engel oranlarına göre kadın ve erkek memur sayıları	144
Çizelge 5.8. Engel türü ve cinsiyetine göre memur sayıları	144
Çizelge 5.9. Engelli memurların mezuniyet durumuna göre sayıları	145
Çizelge 5.10. İstihdam edilen ve açık engelli kontejanı sayıları-2018	145
Çizelge 5.11. Kamu kurumları arasında en fazla engelli istihdam eksiği bulunan kurumlar.....	145
Çizelge 5.12. Engelli memurların çalıştıkları hizmet sınıfına göre sayıları -2018	146

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BM	Birleşmiş Milletler
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EUROSTAT	European Statistical Office
EHS	Engelli Hakları Sözleşmesi
EKPSS	Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	The International Labour Organization
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	İş Kurumu
MEB	The International Labour Organization
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
RAM	Rehberlik Araştırma Merkezi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	World Health Organization

GİRİŞ

Toplumsal sorunları ele aldığımızda sosyal yaşam, sosyal adalet, sosyal barış, gelir eşitsizliği, eğitime erişim, yoksulluk gibi konular karşımıza çıkmaktadır. Dezavantajlı gruplara dahil edilen engelliler de sosyal politikanın çalışma alanlarından biridir. Engellilerin yaşadığı sorunlar, en temelde yaşadığı çevrede başlayıp zincirleme olarak diğer yaşadığı sorunların oluşmasına veya etkisinin artmasına neden olmaktadır. Engelli olmayan bireylerin büyük oranda çözdüğü toplumsal problemleri engelliler henüz yaşamamış yada problemi daha ağır bir şekilde yaşamaktadır. Bu büyük problemlerden ikisi de mesleki eğitim ve istihdamdır. Engellilerin eğitime erişimde sorunlar yaşaması veya nitelikli eğitim alıp, almaması onların istihdam edilme durumunu etkilemektedir. İşsiz kalan engelli birçok yönden etkilenmekte ve yeni sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Engellilerin sosyal hayata katılımını etkileyen temel bileşenlerinden istihdam, etki açısından ilk sıralarda yer almaktadır. İstihdam toplumsal onay alınması, ekonomik özgürlüğün kazanılması ve yoksulluktan kurtulmak açısından önem taşımaktadır.

Toplumun engellilere bakış açısı, zaman içerisinde birçok değişim yaşamıştır. Roma İmparatorluğu döneminde engelli çocuğunun öldürülmesine izin veren yasalar bulunurken, Vikingler engelli doğan çocuğunu ormana bırakabilmekteydi. Ortaçağda dini çevreler, ebeveynlerin engelli çocuğunun olması, Tanrının onlara günahlarına karşılık verdiği bir ceza olarak değerlendirmekteydi. Bu sebeple ailelerin için engelli çocuk, bir utanç kaynağı olabilmekteydi (Tarihsel Süreçte Engelli Ayırmacılığı, 2016). Sanayileşmiş toplumlarda engellilerin kendilerinden kaynaklanmayan nedenlerle çalışmadıklarını ve bu nedenle de bu sosyal yardımlar hakları olduğu düşüncesi gelişmiştir. Gelir desteğinin düzenli olması geçim sıkıntısı ve korkularını azaltsa da sonuç olarak engelliler pasif yardım politikalarına bağımlı bir kitle olarak kalmaktadır. Diğer yandan bu yardımlar engelli bireyi toplumsal hayatın her alanından uzak kalmasını desteklemiştir.

Osmanlı Devletinde engelliler için vakıflar bulunmaktaydı ve becerilerine uygun mesleklerde çalıştırılmaktaydılar (Özgöbek, 2007:18). Türkiye’de devletin engelli politikaları daha çok yenidir. Günümüze kadar engellilerin maddi, manevi sorunları aile, akraba, komşu gibi yakın çevre desteği ve dini yöntemlerle (fitre, zekat, sadaka, hayır gibi) çözülmeye çalışılmıştır. Fakat bu süreçte engelli birey bakıma muhtaç, yarım insan, onun gibi olmaktan korkulan ve o engel durumunda olmadığı için şükredilen, acınılan, yardım

edildiğinde dini yönden tatmin olunan insan olarak görülebilmektedir. Toplumun ve kişilerin vicdanına bağlı olarak ne zaman geleceği belli olmayan maddi bir desteğe bağımlı olarak yaşayan engelli birey, olumsuz tutumları ve önyargıları içselleştirerek yaşadığı zorlukları, inanç yapısına göre bir sınav görerek çözüme yönelik pasif tutumlar sergileyebilmektedir. Devletin ihtiyacı olan engellilere gelir desteği amacıyla engelli aylığı ve ailelerine engelli bakım aylığı verilmektedir. Engelli politikalarına harcanan mali kaynağın büyük bir bölümünü sosyal yardımlar oluşturmaktadır. Sosyal yardımlar dışındaki istihdama teşvik, mesleki eğitimler, bağımsız yaşamı destekleme gibi aktif sosyal politika önlemlerine aktarılan kaynak küçük bir kısmı oluşturmaktadır. Engellilere özel politikalardan daha çok yoksullukla mücadele niteliğinde olduğu getirilen eleştirilerdendir (Yılmaz & Yentürk, 2017). Gelir desteği yapılan engelli bireylerin dışında kalan, ekonomik yönden sıkıntısı olmayan engellilere yönelik devletin uyguladığı sosyal politikaların çeşitlendirilmeye ihtiyacı vardır (Çaha, 2016). Mevcut haliyle sosyal politikalar en çok ihtiyacı olan kesime asgari yardım temelinde ilerlemektedir (Yılmaz, 2015: 82-91).

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliğinde engelli hakları hareketleri sayesinde yasal düzenlemeler yapılmış toplumsal gelişmeler sağlanmıştır. Türkiye’de engelli hakları alanındaki gelişmelerin büyük bir kısmı, imzalanan uluslararası anlaşmalara dayanmaktadır. Avrupa Birliği Avrupa Sosyal Şartı (2007), Birleşmiş Milletler Engelli Hakları sözleşmesi (2008) kabul edilmiştir. Bu doğrultuda kanunlarda değişiklikler yapılmıştır. Yasal değişiklikler temel amacı ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için gerekirse devlet tarafından desteklenmesi düşüncesine dayanmaktadır.(Çaha, 2016).

Kamuoyunda, yazılı, görsel ve sosyal medyada engelli bireylerle ilgili başarı haberlerini çoğunlukla olağanüstü, mucizevi bakış açısı ve duygusal bir tonla verilmektedir. Gelişmiş ülkelerde normal karşılanan bir başarının Türkiye’de olağanüstü algılanmasının nedenlerinde ise engellilere sağlanan fırsatların az olması buna bağlı olarak başarılı örneklerin az olması, toplumsal önyargılar, farkındalık düzeyinin düzeyinin düşük olmasında yatmaktadır. Bu koşullarda engelli bireyin kişisel başarısının arkasında yatan nedenlere bakıldığında; ilgi ve yeteneklerini kısıtlı imkanlarla iyi değerlendirmesi, motivasyonunu yüksek tutması, yakın çevresinden birinin (ailesi, öğretmeni) yoğun desteği ile mümkün olduğu görülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yıllık faaliyet raporlarında, medyaya yansıyan haberlerde sosyal yardımlar ön plana çıkarılmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019). Engelliler ilgili haberlerde “devletin şefkatli eli” , “engelli kardeşlerimize yardım” gibi ifadeler sıkça yer almaktadır (Anadolu Ajansı, 2018). Anayasada ifade edilen sosyal devlet olmanın gereği yapılması zorunlu olan yardımların devletin lütfu olarak yansıtılabilmektedir (İŞKUR, 2018). Burada vurgulanmak istenen engelli politikalarına yardım ve şefkat temelli yaklaşılması yerine hak temelli, gerekli yerde devletin eşitliği sağlamak için destek verdiği bir anlayışa geçilmesi gerekmektedir (Babaoğlu, 2018).

Araştırmanın Amacı

Engelli istihdamının zaman içindeki gelişimini inceleyerek, bu konunun bugüne kadar uluslararası düzenlemelerde, ulusal mevzuatta nasıl ele alındığını ve dünya genelinde istihdam ve iş fırsatlarını teşvik etmedeki deneyimleri inceleyerek, bu alanlarda ilerleme kaydedilmesinin yollarını önermektedir. Engellilerin mesleki eğitim ve istihdam yöntemleri analiz edilmiştir ve her yöntemde karşılaşılan kilit noktalar vurgulanmıştır. Başlıca uluslararası yasal araçlara, engellilerin sorunlarının çözümüne yönelik politikalara, başarılı uygulamalara yer verilmiştir. Engelli bireylere yönelik mevzuat dahil olmak üzere istihdam, iş bulma, mesleki eğitim alanlarında ulusal düzeyde benimsenen temel yaklaşımlar ele alınmıştır. Tespit edilen sorunların çözümüne yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli hakları alanında köklü değişimi yansıtmaktadır. Engelli bireylere sosyal yardım temelli yaklaşım yerine, hak temelli yaklaşım giderek daha fazla kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bu değişim, engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamına henüz tam olarak yansımamıştır. Engelli insanların işsizlik oranları düşük, işsizlik oranları daha yüksektir. İstihdam, kariyer olanakları, çalışma koşulları kötü olan düşük ücretli işlerde bulunma olasılıkları daha yüksektir. Araştırma, Türkiye’de engellilerin mesleki eğitim ve istihdam sorunlarının çözümünde faydalı olacaktır.

Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Bu araştırmada doküman incelemesi yöntemi ile nitel analiz yapılmıştır. İnternet kaynaklı ikincil veri olarak kurumsal veriler kullanılmıştır. İkincil verilerde zamansal değişim ve ülkeler arasındaki farklılık analiz edilmiştir. İkincil veri kaynağı: uluslararası kuruluşların raporları ve web siteleri, kamuya açık bilgiler, vaka çalışmaları, ulusal kurumların verilerine ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018:189-201). Bu alandaki yüksek lisans, doktora tezleri ve bilimsel makaleler incelenmiştir. Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü, OECD, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Bankası, Avrupa Birliği Komisyonu, UNICEF ‘in engelliler hakkındaki çalışma raporları ve sözleşmeler incelenmiştir. Türkiye’de Devlet Personel Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR, Sivil Toplum Kuruluşlarının yayınları, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verileri araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma engellilerin mesleki eğitime ve çalışma yeterliliğine sahip engellilerin istihdamına odaklanmaktadır. Bakıma muhtaç engellilerin değerlendirilmesi araştırma kapsamında değildir. Ülkeler arasında karşılaştırma sınırlıdır, çünkü ülkelerin engelli sayılma kriterleri, ölçüm yöntemleri farklıdır.

Bu araştırmanın ilk bölümünde sosyal hakların tanımını ele alınmış ve sonrasında değişen engelli kavramı ve engellilerin sorunları hakkında yapılmış çalışmalar derlenerek engelliliğe neden olan durumların ve önlemlerin analizi yapılmıştır. İkinci bölümde engellilerin mesleki eğitiminde mevcut durumu ve dikkat edilmesi gereken noktalara değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise engellilerin istihdam oranlarına ve istihdam piyasasında yaşadığı sorunlara değinilmiştir. Çalışma hayatında engellilerin yaşadığı sorunlar ve engellilerin istihdam edilme yöntem ve stratejilerine yer verilmiştir. Diğer ülkelerdeki engelliler için yapılan çalışmalar ve engelli politikalarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde dünyada uygulanan engelli politikalarının tarihsel gelişimi ve bu alanda geliştirilen mevzuatın düzenlemeleri üzerinde durulmuştur. Beşinci bölümde, Türkiye’de engellilerin için yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son bölüm olan sonuç ve öneriler kısmında ise yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

1. BÖLÜM

ENGELLİLİK

Toplumun en büyük dezavantajlı kesimini oluşturan engelliler yapılan kanuni düzenlemeler ile teoride eşit haklara sahiptirler. Fakat sahip oldukları eşit haklara ulaşmaları çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Sosyal devlet olmanın gereği adaleti sağlamanın gereği burada açığa çıkmaktadır.

Sosyal Haklar

Birleşmiş Milletlerin 1948 yılında yayınladığı BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yaptığı sınıflamaya göre insan hakları üçe ayrılmaktadır.

1-Birinci Kuşak (medenî, siyasî veya klâsik] Haklar,

2- İkinci Kuşak [ekonomik, sosyal ve kültürel] Haklar,

3- Üçüncü Kuşak (dayanışma) Haklardır.

Birinci kuşak haklar teoride herkese tanınmış olmasına rağmen daha çok maddi durumu iyi olan kesimin faydalandığı haklar olarak kalmıştır. İkinci kuşak haklar ise bu eşitliğe tepki olarak ortaya çıkmıştır. Birinci kuşak haklar bireyi devlete ve topluma karşı koruyan, dokunulmaz haklar yaratan ve kişinin yönetime demokratik katılımını güvence altına alan haklardır. Belirli başlı 1. Kuşak haklar yaşama özgürlüğü, dini inanç ve ibadet özgürlüğü düşünce özgürlüğü, dilekçe hakkı, mülkiyet hakkı, kamu hizmetlerinden yararlanma hakkı, toplantı ve yürüyüş hakkı, sivil toplum kuruluşu kurma hakkı, seçme ve seçilme hakkı, kişisel özgürlük ve güvenlik haklarıdır (Alper ve Özgökçeler, 2010). Fakat bu haklar teorik olarak olması onlara gerçekte herkesin ulaşacağı anlamına gelmemektedir. Birinci kuşak haklar Fransız İhtilali ve Amerikan Bağımsızlık bildirgesi ile hayata geçirilme şansı bulmuştur ve arka planda burjuvazinin önemli rolü bulunmaktadır (Kara, 2008:13-16).

Birinci kuşak hakların sadece belirli bir zümre tarafından kullanılması birçok sorunun devam etmesine neden olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte kötü şartlarda çalışan ve

emeğinin karşılığını alamayan işçi sınıfı ikinci kuşak hakların korunmasında en önemli aktörlerdendir. İkinci kuşak haklar bireyi meydana gelecek sosyal ve ekonomik risklere korumaktadır. Başlıca sosyal haklar: istihdam, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü kuşak haklar ise 2. Dünya savaşından sonra ortaya çıkan nüfus artışı, bölgesel savaşlar, gelişmişlik farkları, küresel çevre sorunları, nükleer silahlanma ve riskler ve Dünyayı bir bütün olarak tehdit eden her türlü kapsayan kavram olarak gelişmiştir (Kara, 2008: 16).

Sosyal haklara toplumun tamamının erişiminin sağlanması sosyal devletin en temel hedefidir. Fakat sosyal hakların kullanılmasındaki adaletsizlikleri belki de en fazla yaşayan kesimin başında engelliler gelmektedir. Engelli bireylerin erişimde sorun yaşadıkları eğitim, sağlık, istihdam hakları gibi konuların çözülememesi yeni sorunların ortaya çıkmasını sağlayan bir zincirleme etki göstermektedir. Sosyal hakların tam olarak herkes tarafından kabul görülen bir tanımının yapılamaması ve çerçevesinin çizilememesi aslında kavramın yapısından kaynaklanmaktadır. Sosyal haklar zaman içerisinde, toplumdan topluma, ekonomik düzeye, kültürel özelliklere ve hatta coğrafya ve iklim şartlarına göre bile değişen dinamik bir olgudur. Bu özelliğinden dolayı sürekli olarak yeni ihtiyaçlar doğmakta, ihtiyaçlar zamanla hak özelliği kazanmakta ve bu hakka erişim için düzenlemelere gidilmektedir (Kara, 2008:18). Engellilerin ihtiyaçları, yaşadıkları sorunların çözümü ve haklarına ulaşımı için sosyal hukuk kuralları yeni düzenlemelere ve gelişmelere ihtiyaç duymaktadır.

1.1. Dünya’da ve Avrupa’da Engelli Hakları ile İlgili Gelişmeler

Engellilere yönelik yapılan sözleşme ve anlaşmalar (Özgökçeler, 2014:327-330);

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)
- ILO’nun 99 sayılı Engellilerin Mesleki İyileştirilmesi Hakkındaki Kararı (1955)
- Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme (1960)
- İş Kazaları Durumunda Kazanımlar Hakkında 121 Sayılı Ilo Sözleşmesi (1964)
- Uluslararası Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966)
- Uluslararası Vatandaşlık ve Politik haklar Sözleşmesi (1966)
- Sosyal Kalkınma ve Kalkınma sürecine Dair Bildirge (1969)
- Zihinsel Engelli Bireylerin Hakları Hakkında Bildirge (1971)

- Birleşmiş Milletlerin 1975 yılında yayınladığı “Engelli Hakları Bildirgesi”
- 1981 yılı Engelliler yılı ilan edilmiştir.–Sundberg Bildirgesi (1981)
- 21 Aralık 1981 tarihinde Avrupa Topluluğu engellilerin sosyal entegrasyonuna ilişkin bir karar alınmıştır.
- Engelliler İçin Dünya Eylem Programı (1982)
- Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Ve istihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi (1983)
- 24 Temmuz 1986 tarihinde “Avrupa Topluluğu Düzeyinde Engellilerin İstihdamına İlişkin Konsey Tavsiye Kararı” yayınlanmıştır. Tavsiye kararı, üye ülkelerin engelli politikalarında kılavuz amacıyla hazırlanmıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).
- Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Ve istihdamı Hakkında 168 Sayılı ILO Tavsiye Kararı (1988)
- Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989)
- Herkes İçin Eğitim Dünya Bildirgesi (1990)
- Engelliler Alanında İnsan Kaynakları Geliştirme Eylem Planı için Tallinn Çerçevesi (1990)
- 1990 yılında Avrupa Konseyinin “engelli çocuk ve gençlerin genel öğretim sistemi içinde bütünleştirilmesine yönelik karar”dır.
- Engelliler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar(1993)
- Avrupa Birliği ülkeleri Avrupa Sosyal Fonundan engellilerin fırsatları ve istihdamını artırma amacıyla 1994-1999 yılları arasında maddi destek almışlardır. İş yeri tecrübesi, korumalı istihdam, maaş desteği ve girişimcilik desteği gibi birçok uygulamaya finans desteği sağlanmıştır.
- 20 Aralık 1996 tarihinde Avrupa Konseyi ve hükümet temsilcileri engelliler için fırsat eşitliği konusunda bir karar almıştır.
- 25 Kasım 1999 tarihinde Avrupa Komisyonu ayrımcılıkla mücadele konusunda öneri paketi hazırlamıştır.
- 1999 yılında imzalanan Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşması
- 17 Haziran 1999, Konsey İlke Kararı Engelli kişilere istihdamda fırsat eşitliği sağlanması
- 12 Mayıs 2000, Sonuç Tebliği- Engelliler için Engelsiz Avrupa

- 27 Kasım 2000, Konsey Direktifi- İstihdamda ve işte eşit muamele konusunda genel çerçeve AB Temel Haklar Belgesi
- 15 Haziran 2003, Konsey İlke Kararı -Engelli bireylerin istihdamının ve toplumsal bütünleşmelerinin teşvik edilmesi
- 6 Mayıs 2003, Konsey İlke Kararı- Engelli bireylere yönelik kültürel etkinlikler ve bu etkinliklere ulaşılabilirlik
- 5 Mayıs 2003, Konsey İlke Kararı -Engelli öğrencilere eğitim ve mesleki eğitimde fırsat eşitliği sağlanması
- Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi 2006 yılında tamamlanmış 2008 yılında yürürlüğe girmiştir.
- Avrupa Komisyonu’nun 2010 yılına kadar olan dönemi kapsayan “Avrupa Engellilik Eylem Planı”, Avrupa Engelliler Yılı’nın başarıları ve İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifinin üye ülkeler tarafından etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını değerlendirmek üzerine oluşturulmuştur. Planının üç ana hedefinden: İlki, İş yerinde ve İstihdamda Eşit Muamele Direktifi’nin uygulanması, ikincisi ilgili AB politikalarının engellilik kavramını içermesi ve üçüncüsü “herkes İçin ulaşılabilirliğin” artırılmasıdır.
- 11 Aralık 2013,Engellilerin her türlü sosyal-kültürel ve sporetkinliklerine etkin, tam ve eşit bir şekilde katılımını teşvik etmek amacıyla üye devletlere yönelik Tavsiye Kararları (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2016).

Avrupa Engelliler Yılı’nın hedef ve amaçları:

- a.Engellileri hakları konusunda bilinçlendirmek
- b. Engellilere fırsat eşitliği sağlanması amaçlı önlemler alınması ve önlemlerin tartışılması
- c. Yerelde ve Avrupa genelinde elde edilen deneyimlerin paylaşılması ve teşvik edilmesi
- d. İlgili kuruluşlar arası iş birliğini güçlendirme
- e. Engellilik ve engellilerle ilgili olumlu imaj geliştirme
- f. Engellilik hakkında farkındalık oluşturmak
- g. Engellileri ayrımcılığa karşı bilinçlendirmek.
- h.Engellibireylerin eşit şartlarda eğitim görmesine önemverilmesi, desteklenmesini kapsamaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

Birleşmiş Milletler 2006 tarihli Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli kişilerin çalışma hakkının geliştirilmesinde yeni bir ivme sağlamıştır (ILO, 2018).

Eylül 2015'te, BM Üye Devletleri, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri olarak bilinen, evrensel olarak kabul görmüş bir dizi 17 hedef ve 169 hedef belirlemiştir. Bu hedefler, 2030 yılına kadar en önemli ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetim zorluklarını ele almak için bir plan ortaya koymakta ve özellikle de özel sektöre uygulamalarına katkıda bulunmaları çağrısında bulunmaktadır. Uluslararası topluma tüm engelliler için uygun işler elde etmeyi taahhüt etmektedir. “Gündem 2030” un merkezinde, yoksulluğun sona ermesinden eşitsizliklerin azaltılmasına, iklim değişikliğiyle mücadele için harekete geçmeye kadar bir dizi sorun bulunmaktadır (BM, ILO, 2018).

1.2. Engellilik ve Sosyal Politika

Günümüzde engelli kavramı zaman içerisinde sakat, özürlü, engelli ve son olarak yetersizlikten etkilenmiş birey olarak adlandırılmıştır. Farklı isimlendirmeler ayrı bir problem konusu olabilmektedir. Bir dönem kullanılan kelime daha sonra kırıncı bir adlandırma olarak algılanabilmektedir. Engelli kavramı, tam olarak tanımlanmayınca engellilerin yaşadığı sorunların çözümüne getirecek çözümler, uygulamalar, kanunlar da tam istenen etkiyi yaratamamaktadır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Bildirge'sinde "Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonradan olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar" şeklinde tanımlanmaktadır. Çoğunlukla kişinin bedensel olarak belirli hareketlerinin kısıtlı olması akla gelmektedir (Karataş, 2002). Avrupa Birliği istatistik kurumu Eurostat'ın engelli tanımını: konuşma, işitme, görme, yürüme gibi temel faaliyetlerde zorluk yaşayan kişiler olarak yapmıştır. Engelli çalışan tanımı ise: Temel faaliyetleri yapmada zorluk yaşayan veya uzun süredir devam eden sağlık sorunu nedeniyle çalışmada sınırlı olan kişi olarak tanımlamıştır (Eurostat, 2016). BM Engelli Hakları Sözleşmesi 1. Maddesine göre, engelliler “diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (BM, ILO, 2018).

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'a göre engelli, “fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit

koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey “ olarak tanımlanmaktadır.

Engellilik durumu, içinde bulunulan çevre şartları, imkanlara erişim, ekonomik ve teknolojik gelişime göre değişen bir kavramdır. Örneğin işitme sorunu olan bir birey engellidir ama birey büyükşehirde muayene olup işitme cihazına eriştiğinde engeli ortadan kalkabilmektedir (Karataş, 2002). Aynı bireyin bir köyde yaşadığını bu imkanlara sahip olamadığını düşünürsek engelli olarak kalmaya devam edecektir. Sağlık hizmetlerinin gelişmişliği engelliliği etkilemektedir. Daha önce kişinin çalışmasına izin vermeyen engel durumu, ameliyatlara veya organ nakli sayesinde ortadan kalkabilmektedir (Cılga, 2001).

Sosyal model yaklaşımı ile engelli sorunları tartışıldığında, toplumsal farkındalığın azlığı, yetersiz ve yanlış uygulamalar sorunların temeline oturtulmaktadır. Fakat sosyal sorunların nedenleri analiz edilirken engellilerin tutum ve davranışlarını göz ardı etmemek gereklidir. Engelli bireylerin kendi haklarını, mevzuatı, sorunlar karşısında haklarını aramayı yeterince bilmemesi sorunların çözülmesine engel olmaktadır (Özgökçeler & Bıçkılı, 2010). Sosyal yardımlarla yetinip çalışmaması, toplumsal önyargıları içselleştirmesi, kaderci bakış açısı takınması diğer olumsuz tutumlardır (Cılga, 2001).

Engelliler ayrımcılığa ve sosyal dışlanmaya maruz kalabilmektedirler. Ayrıca hem cinsiyet, hem ırk hemde engelli olduğu için çoklu ayrımcılığa uğrayıp sorunları daha da kronikleşebilmektedir (Şahin, 2009). Engellilerin hayat koşullarını etkileyen faktörler aşağıda sıralanmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı Megep, 2015).

- 1.Yaş
- 2.Cinsiyeti
- 3.Kardeş sayısı, aile yapısı,
- 4.Arkadaş çevresi, arkadaşlık ilişkileri
- 5.Engellilik türü ve oranı
- 6.Eğitim durumu, mezuniyet derecesi, eğitime ulaşma biçimi ve derecesi
- 7.Sağlık hizmetlerine erişimi ve sağlık durumu
8. Hayatını devam ettirdiği sosyal çevre ve imkanları
- 9.Sivil toplum kuruluşlarına katılma biçimleri ve oranları
10. Kişisel gelişim düzeyi

- 11.Sosyal güvenlik ve sosyal yardımlardan faydalanma durumu
12. Yaşadığı evin fiziki şartları
13. Rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanma durumu
- 14.Toplumdaki engellilere karşı farkındalık düzeyi
- 15.Ailenin eğitim durumu ve engellilik kavramı hakkındaki farkındalık düzeyi
16. Şehir hayatındaki fiziksel düzenlemeler veya engeller
- 17.Engellilere yönelik organizasyonlar
- 18.Engellilere yönelik sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin faaliyetleri

Ekonomik yaşam koşullarını etkileyen etmenler

- 1.İş bulma ve istihdam şartları
- 2.Fiziki ve mesleki rehabilitasyon
- 3.Ailenin ve kendisinin gelir durumu ve mal varlığı
- 4.Devletin sağladığı sosyal yardımlardan yararlanma durumu
- 5.Eğitim durumu ve mesleki vasfı
- 6.Tasarruf etme durumu ve gelir yönetimi

1.3. Engellilik Türleri

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre 110 ile 190 milyonu ağır olmak üzere yaklaşık 1 milyar engelli insan bulunmaktadır. Bu rakam oransal olarak dünya nüfusunun %15'ini oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütünün 1980 yılında geliştirdiği “Sakatlıklar, Yetersizlikler, ve Engelliliklerin Uluslararası Sınıflandırılması (ICDH-10)” sisteminde engelliliği 3 ayrı biçimde sınıflandırmıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

1-Sakatlık (bedensel işlevlerde ya da organlarda yaşanan sorunlar)

2-Fonksiyonel engellilik, yetersizlik, yetenek bozukluğu, yeti-yitimi

3-Sosyal ve çevresel engellilik, sosyal yetersizlik, çevresel engellenme ve dezavantajlılıktır (Tokol ve Alper, 2014: 319).

Engellilik sınıflandırmaları incelendiğinde birbirinden farklı birçok sınıflandırma görülmektedir. Engellerin oluşum zamanına göre doğum öncesi, doğum esnasında ve doğumdan sonra olarak üçe ayrılmaktadır. Engellilik türleri ise genel olarak :

*Fiziksel Engelliler–SerabralPalsi:*SerebralPalsi, beyin hasarı veya beyin bozukluğunun sonucudur. İlk zamanlar, doğum sürecinde SerebralPalsi'nin komplikasyonlardan kaynaklandığı düşünülmesine rağmen, doğum komplikasyonlarının SerebralPalsi vakalarının yalnızca yüzde 10'unu oluşturduğu kabul edilmektedir. Mevcut araştırmalar, SerebralPalsi vakalarının çoğunun doğumdan önce veya doğum sırasında doğum sırasında anormal beyin gelişimi veya beyin yaralanmasından kaynaklandığını göstermektedir. Kazalar, kötüye kullanım, tıbbi uygulama hatası, ihmal, enfeksiyon ve yaralanma, SerebralPalsi'ye yol açabilecek bilinen bazı risk faktörleridir. Her serebralpalsi vakası kişiye özeldir. Bir vaka tamamen felç ve sürekli bakım gerektirirken, diğeri ise kısmi felç olup hafif hareket titremeleri olabilmekte ve çok az yardım gerektirmektedir (Cerebral Palsy, 2017).

Travmatik Beyin Hasarı: Ani bir travma beyinde hasara neden olduğunda meydana gelir. Kafa aniden ve şiddetle bir nesneye çarptığında veya bir nesne kafatasını delip beyin dokusuna zarar verdiğinde ortaya çıkabilmektedir (NIH Neurological Institute, 2015).

Kas Hastalığı: Farklı nedenlere bağlı olarak meydana gelen SpinaBifida, çocuk felci, ampute, omurilik felci, als hastalığı gibi kas hastalıkları kişinin hareket kabiliyetini sınırlamaktadır (Engellilik ve Türleri , 2015).

Görme engelli: Doğuştan görme engeli olduğu gibi doğumdan sonra gelişen hastalık ve diğer etkenlere bağlı olarak da görme duyusunun tamamen veya farklı oranlarda kaybedilmesidir. Bedensel gelişme bozukluğu veya geriliği olan engellilerde sıkça görme engeline de rastlanmaktadır. Görme engeli rahatsızlıkları arasında retina bozuklukları, glokom, şaşılık, astigmat, katarakt, gece körlüğü, renk körlüğü gibi rahatsızlıkları sayabiliriz (Engellilik ve Türleri , 2015).

İşitme engelli: Bireyin doğum öncesinde veya sonrasında meydana gelen sebeplerden ötürü işitme duyusunda azalma ya da kaybolmadır (Engellilik ve Türleri , 2015).

Ruhsal ve duygusal Engelli: Davranış, duygu ve düşüncelerindeki normalden farklı örüntüler içermesi nedeniyle kişinin çalışma hayatında, sosyal iletişimde, günlük yaşamında zorluklar yaşamasıdır (TÜİK, 2010:14).

Süreğen hastalık: Kronik hastalık olarak da adlandırılan, sürekli veya uzun bir süre bireyin çalışmasına engel olan, tedavi ve bakım gerektiren sağlık sorunlarıdır. Bu hastalıklar kanser, kalp hastalıkları, hormonal hastalıklar, sindirim sistemi hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, tansiyon, diyabet, HIV, üreter ve genital hastalıklar gibi geniş yelpazededir (TÜİK, 2010:14).

Zihinsel engelliler: Engel düzeyi hafif, orta, ağır, çok ağır olarak değişmektedir. Hafif ve orta düzey zihinsel engellilerde eğitim başarısı yüksek iken ağır ve çok ağır zihinsel engellilerde düşüktür. Akademik öğrenme becerisi ortalamanın altındadır, hastalık veya kaza sonucu oluşabilir, çevreye uyum yeteneği düşüktür (Engellilik ve Türleri , 2015).

Otistik: Doğuştan beyinde meydana gelen gelişim bozukluğu olduğu belirtilmekle birlikte birçok nedeni olabilmektedir. Toplumsal ilişkilerde, iletişim ve uyumda zorlanmaktadırlar (Engelin Tanımı ve Engel Türleri , 2015).

Downsendromu: Doğuştan gelen genetik bir hastalıktır. Zeka düzeyleri düşüktür.

Hiperaktivite: Akranlarına göre daha düşük dikkat seviyesi, aşırı hareketlilik ve dürtüler gösterirler (Engellilik ve Türleri , 2015).

Disleksi: Kısaca öğrenme güçlüğü çeken bireylerdir. Bunun yanında okuma, dinleme, yazma, konuşma ve matematik işlemlerinde zorlanmaktadırlar. Diğer engel türleri arasında rett, asperger, angelman sendromları ve epilepsi, mikrosefali, mentalretardasyon gibi hastalıklar bulunmaktadır (Engelin tanımı ve engel türleri , 2015).

Çoklu Engellilik: Bireyin birden fazla engel türünde engelinin bulunmasıdır. Örneğin bireyin hem fiziksel hemde zihinsel engeli bulunabilmektedir (Engellilik nedir ve engel çeşitleri , 2015).

Engelliler her ne kadar belli engel türlerine göre sınıflansa da engellilik oranları, beceri kayıpları, meydana gelme nedeni, yaş, cinsiyet ve diğer şartlarla birlikte birbirlerinden farklılaşmaktadırlar.

1.4. Engelli Raporu

Engelli raporu tam teşekküllü devlet hastaneleri ve üniversite hastaneleri tarafından talep üzerine verilir. Farklı uzmanlık alanlarından doktorlardan oluşan heyet, yapılan muayene ve ölçümlerden sonra kişinin yüzde kaç engel oranına sahip olduğuna karar verir (Sosyal Yardımlaşma, 2018).

Raporun geçerlilik süresi üzerinde belirtilir. Sürelilik arz eden engel durumlarında raporun yenilenmesine gerek yoktur. Fakat engellilik oranının yükseldiği düşünülüyorsa rapor yenilenebilir. Heyetin kararlarına il sağlık müdürlüklerine başvurularak itiraz edilebilir. Kurum itiraz başvurusunda bulunan kişiyi hakem hastaneye yönlendirerek tekrar değerlendirilmesini sağlar. Hakem hastanenin sonucu kesindir ve tekrar değişiklik yapılması ancak mahkeme kararı ile mümkündür (Kılıç, 2017).

Engelli Ölçütü Sağlık Kurulu Yönetmeliği 1998, 2006, 2010, 2013 yıllarında değişmiştir. Bir önceki yönetmeliğe göre engelli sayılan birey değişikliklerden sonra engellilik oranı düşebilmektedir (Çaha, 2016). Yürürlükteki mevzuat kişinin engelli olarak değerlendirilebilmesi için tıbbi fonksiyon kaybı oranlarına bakmaktadır. Engellilik oranı yüzde 40 ve iş göremez raporu olan kişi engelli olarak kabul edilmektedir. Ayrıca raporu veren farklı sağlık kuruluşları arasında farklı sonuçlar veya farklı engellilik oranları ortaya çıkabilmektedir. İstihdam edilen işe göre değişen engellilik oranları istenmekte olup kişiler istenilen oranı verecek sağlık kuruluşu arayışı içine girebilmektedirler. Rapor verilen sağlık kurumlarındaki hekimlerin bu alandaki eğitim yetersizliğide göze çarpmaktadır (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013).

1.5. Engelli Politikalarına Yaklaşım Modelleri

Engellilere yönelik politikalarda iki model görülmektedir. Bunlardan birincisi tıbbi model engellilik halini tedavi yöntemiyle ortadan kaldırılabilir sağlık sorunu olarak ele almıştır. Aksi takdirde özürlü olarak görülüyor, yardıma muhtaç, kendi başına yaşamını sürdüremeyecek olarak görülmekte ve toplumdan izole bir şekilde yaşamaya

zorlanmaktadır. 1970’li yıllardan sonra engelli sivil toplum kuruluşlarının da baskısı ile sosyal modele geçiş yapılmıştır. Sosyal model, engellilerin de diğer insanlarla eşit olduğu ve hak temelli bir yaklaşımdır. Engellilere sadece yardım yapılmadığı aynı zamanda maruz kaldıkları ayrımcılığa karşı kanuni düzenlemelerin yapıldığı, eğitim ve sosyal uyum uygulamalarının ağırlıklı olduğu politikalar geliştirilmiştir (Küçükali, 2015: 113).

Tıbbi model var olan sorunu sadece tıbbi olarak tedavi etmeye çalışırken, sosyal model ise sorunun çözümüne ve engelin ortadan kaldırılmasına odaklanmaktadır. Örneğin tıbbi modelde yapamayacağını düşündüğü için iş verilmediği halde sosyal modelde ise engelliye yetenekleri doğrultusunda eğitmeyi hedeflemektedir. Engellilerin sahip olduğu ve genelde bunlara ulaşmada sorun yaşadığı haklara baktığımız zaman bunlar; eğitim, sağlık, erişebilirlik, istihdam, demokratik katılım öne çıkanlardır (Alper & Özgökçeler, 2010). Yardım temelli, bağımlı ve geçici çözüm politikalarından hak temelli, rehabilite edici politikalara geçiş ön plana çıkmaya başlamıştır.

Geleneksel politikalar engelli kişiyi fiziksel, duyuşsal ve mental bozuklukları olan birey olarak görmektedir. Çözüm olarak sunulan ise kişinin tedavi edilmesi veya ‘sınırlılıklarının’ korumalı istihdam, yatılı bakım, sosyal güvenliğinin sağlanması ve toplumda sembolik rollerin verilmesi gibi uygulamalardır. Engellilik sosyal modeli ise engellilerin sorunları kişilerin kendi kısıtlılığı değil toplumdaki kısıtlılıklardır. Engellilik daha önce kişinin kendi kusuru olarak görülürken, artık toplumdaki aksaklıklardan kaynaklanan bir ayrımcılık türü biçiminde ele alınmaktadır. İkinci sıradaki etken ise, finansal yardım ve bakım uygulamalarından, sosyal haklar ve sosyal adaletin sağlanmasındaki sorunların çözülmesine yönelik uygulamalara geçiş yaşanmasıdır. Bu gelişmeler neticesinde engellilerin örgütlenme oranları artmış, haklarını arayacakları ve daha fazla temsil edilecekleri katılımlar artmıştır (Alcock, May ve Rowlingson, 2011:521-530).

Bugün, engellilik bireysel tıbbi bir sorun olarak ele alınmaktan daha çok sosyal ve insan hakları sorunu olarak kabul edilmektedir. Sosyal engellilik modeliyle eğitim, istihdam, ayrımcılık, sağlık veya sosyal adalet gibi konularda eşitliğin sağlanması ve sorunların aşılması için politikalar ve mevzuat geliştirilmektedir (Barnes, 2012). Sosyal model, farkındalık yaratma ve kapsayıcı (erken) eğitim yoluyla ayrımcılıkla mücadele ve kapsayıcı yasa ve politikalar ile çözmeyi hedeflemektedir. Engellilerin karşılaştıkları

engellerin toplum tarafından bir bütün olarak üstesinden gelinmesi gerektiğini vurgulanmaktadır (ILO, 2015).

1.6. Engelliliğin Nedenleri

2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Engelliler Araştırması'na göre ülke nüfusunun %12,9 'u engellidir. Bu engel oranını günümüz ülke nüfusu ile oranladığımızda yaklaşık 10 milyon sayısı bulunmaktadır (TÜİK , 2002: 5). Bu sayı Avrupa'daki birçok ülkenin nüfusundan fazla kişiye karşılık gelmektedir. TÜİK "Nüfus ve Konut Araştırması" 2011 yılı verilerine göre engelli nüfus oranı yüzde 6,9 'dur. Bu oran erkeklerde yüzde 5,9 iken kadınlarda yüzde 7,9'dur (TÜİK, 2011).

2010 yılında yapılan Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasına, Sağlık raporunda en az %20 engelli oranı olan 280.014 kişi dahil edilmiştir. Bu kişilerin %8,4 'ü görme, %5,9'u işitme, 0,2 'si dil ve konuşma, 8,8'i ortopedik, 29,2 'si zihinsel, 25,6'sı süregen hastalık, %18'i ise çoklu engellidir (TÜİK, 2010: 1-19). Türkiye Sağlık Araştırması 2016 verilerine göre nüfusun %8,6'sı görme, %5'i işitmede, %8,9'u yardım almadan veya araçsız yürüyememekte, %12,4'ü merdivenden inip çıkmada, %7,8'i öğrenmede zorluk yaşamaktadır (TÜİK, 2017).

Ülkemizde %12 oranında ve 10 milyon kişi engelli olduğu tahmin edilmesine rağmen devlet kurumları kayıtlarına çok azı yansımıştır. En büyük sorun engellilere yönelik net verilerin olmamasıdır. 2015 yılına ait Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı veri tabanında 1.241.816 engelli kişinin sistemde kaydı bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

Çizelge 1.1. Engel oranına göre engelli sayılarının dağılımı

Durum	Yüzdesi (%)
1-19 Arası	5,44
20-39 Arası	11,44
40-69 Arası	41,98
70-100 Arası	41,14
TOPLAM	100

Kaynak : (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015)

Engellilik nedenlerini birçok farklı şekilde sınıflandırılabilir. Bu çalışmada engelliliğin ortaya çıkış zamanına göre sınıflandırılmıştır (EDES, 2014). TÜİK araştırmasına göre, engelliğin ortaya çıkma zamanına göre %14,7 'si doğum öncesinde, %10,6'sı doğumda, %18'i bir yaş altında, % 54'i bir yaşımdan sonradır. Engelli olma nedeni ise %56,6'lık oranla hastalık ilk sıradadır, onu kalıtsal (%15,9), bilinmeyen nedenler (%13,9), kaza(%9,6), doğum esnasındaki sorunlar (%3) ve diğer (%2,7) nedenler izlemektedir (TÜİK, 2010:1-19). Önemli görülen nedenler başlık olarak ele alınacaktır (DSÖ, 2011: 2).

***Doğumdan önceki nedenler**

- Kan uyuşmazlığı
- Akraba evliliği ve diğer genetik uyuşmazlık
- Soy ağacındaki genetik hastalıklar
- Annenin yaşının çok küçük veya büyük olması
- Gebelik esnasında yanlış ilaç kullanımı
- Annenin gebelik sırasında geçirdiği sağlık sorunları
- Gebelik sürecinde annenin röntgen ışınlarına maruz kalması, zararlı ortamlarda (kimyasallar, kurşun, civa, çinko) bulunulması
- Riskli gebeliklerin tespiti ve takibinin yetersiz olması
- Annenin gebelikte zararlı madde kullanımı (alkol,sigara,uyuşturucu)
- Gebelik esnasında yetersiz beslenme
- Gebelik esnasında zehirlenme, travma, aşırı strese ve kazaya maruz kalma
- Gebelik esnasında gerekli kontrollerin ve testlerin yapılmaması
- Gebelik sıklığı ve sayısının fazla olması
- Annede bulunan süregelen hastalıklar (tansiyon, diabet vs)

***Doğum esnasındaki nedenler**

- Düşük doğum ağırlığı
- Doğumun hastane dışında sağlık personeli olmayan kişilerce yaptırılması
- Doğum sırasında bebeğin travmaya uğraması

- Doğumun beklenenden erken veya zor gerçekleşmesi
- Doğum sırasında bebeğin yeterince oksijen alamaması

***Doğumdan Sonraki Nedenler**

- Doğumdan sonra bebeğin düzenli kontrollerinin, gerekli testlerin, aşıların yapılmaması, herhangi bir sorunda erken müdahalede geç kalınması
- Bebeğin ateşli ve ağır hastalık geçirmesi
- Bebeğin gelişimi için yeterli beslenememesi
- Toplumsal veya kişisel bilinç, eğitim eksikliği: İlk çocuğun engelli olduğu durumlarda sorunun yeteri kadar araştırılmadan ikinci çocuğun dünyaya getirilmesi
- İş, trafik, ev kazaları ve meslek hastalıkları
- Doğal afetler (deprem, sel, çığ, hortum)
- Savaş, terör, şiddet olayları
- Süreğen hastalıklar
- Psiko-sosyal nedenlerle oluşan psikolojik rahatsızlıklar
- Yaşlanmaya bağlı olarak süreğen hastalıkların ve diğer nedenlerle engellilik halinin artması
- Kırsalda sağlık hizmetlerine erişimin ve sağlık hizmetlerinin niteliğinin yetersiz olması
- Teşhis, tedavi sürecinde alınan tıbbi kararların yanlış alınması veya uygulanması, yanlış tedavi ve ilaç kullanımı
- Yetersiz eğitim

1.6.1. Yaşlanma

TÜİK'in 2018 yıl sonu verilerine göre Türkiye'nin nüfusu 82.003.882 kişidir. Ortanca nüfus yaşı 32'e ulaşmıştır (TÜİK, 2019). Nüfus giderek yaşlanmaktadır. Doğum oranı, ölüm oranı, ortalama yaşam süresinin artışına bağlı olarak yapılan nüfus projeksiyonlarına göre 2040 yılında ortalanca yaşı 38,5'e, nüfusun ise 100 milyona ulaşması beklenmektedir (TÜİK, 2018). Nüfusun yaşlanması sosyal güvenlik, sağlık, istihdam birçok sosyo-ekonomik sorunu beraberinde getirmektedir (Uyanık, 2017a). Toplumdaki yaşlı kişi sayısının artması yaşlanmaya bağlı olarak artan kanser, kalp-damar hastalıkları ,diabet gibi süreğen hastalıkların artmasına neden olmaktadır (DSÖ, 2011:1-2).

Diğer taraftan yaşamının sonuna kadar varabilen hastalıkların tedavi maliyetleri, giderek artırmaktadır (Arpa & Kolçak, 2017). Ekonomik sonuçlarını ele aldığımızda ise ortalama yaşam süresinin artması emeklilik maaşı alınan süreyi artırmaktadır. Diğer taraftan da prim ödeyen çalışan genç nüfus oranının azalması, sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesini olumsuz etkilemektedir. Ülkelerin bu sorunun çözümünde sıkça başvurdukları yöntem ise emeklilik yaşını yükseltmektir (Duman, 2013). İşgücü yaşlanmış ülkelerin, bağımlı nüfus oranını azaltmak için yaşlı çalışanları istihdam etmeye yönelik tedbirler alması önem taşımaktadır (Uyanık, 2017b: 87). Fakat iş gücü piyasasında yaşlı çalışanların artması ile birlikte engelli çalışan sayısının artışına neden olabilecektir. Yaşlılığa bağlı olarak artan süreğen hastalıklar, oransal olarak en yüksek oranda engellilik nedenidir. Ayrıca yaşlıların çalışma koşullarına yönelik uyarlanmamış çalışma biçimi iş sağlığı ve güvenliği açısından riskler yaratabilir ve engelli kişileri artırabilir.

1.6.2. Akraba Evliliği

2010 yılında yapılan Engellilerin Sorun ve Beklentileri araştırmasındaki kişilerin ebeveynlerinin %23,8'i akrabadır. Bu kişilerin ise ebeveynlerinin %70,1 biri kardeş çocukları, %25,1 ise kardeş torunlarıdır (TÜİK, 2010:1-19). TÜİK 2016 yılı araştırmasına göre evli kişilerin %23,2'si eşi ile akrabadır. Bu oran Gündeydoğu Anadolu bölgesinde %42,6 'dır (TÜİK, 2017).

Akraba evliliği sonucunda dünyaya gelen çocuklarda engelli olma ihtimali katlanmaktadır. Toplumda yaygın bilinen ve görünür olan görüş, akraba evliliği sonucu ortopedik veya zihinsel engelli olunacağıdır. Fakat belirli bir hastalığı taşıyıcı olarak taşıyan veya o hastalığın çekinik genlerine sahip kişi, kendisi ile benzer özellikleri taşıyan akrabası ile evlendiği zaman hastalık ortaya çıkabilmektedir. Akraba evliliğinin kuşaklar boyunca aralıksız devam etmesi ise etkisini daha da artırmasına neden olmaktadır (Nar, 2012). Bu evliliklerde kalıtsal olarak geçen hastalıkların görülme sıklığı daha fazladır (İnandı ve diğerleri, 2016).

1.6.3. Yanlış Tedavi

Sağlık kurumlarında yanlış yapılan teşhis, tedavi, aşı, ameliyat ve diğer işlemlerden dolayı hastalar engelli olabilmektedir. Sağlık Bakanlığı 2017 yılı verilerine göre Türkiye'de

toplam 101.841 hata bildirimi yapılmıştır. Hata bildirimlerinin 86.155.'i laboratuvar kaynaklıdır (Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı , 2017: 5).

1.6.4. Trafik Kazaları

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 2018 yılı verilerine göre toplam 428.311 kaza meydana gelmiştir. Ölümlü veya yaralanmalı toplam 186.532 trafik kazası sonucunda 6.675 kişi hayatını kaybetmiştir, 307.071 kişi yaralanmıştır. Yaklaşık 30.000 kişi engelli durumuna gelmiştir. Kazadan sonra yaralılara yardım amacıyla fakat yanlış yapılan müdahaleler nedeniyle sonuçlar daha da kötüleşmektedir (Trafik Hizmetleri Başkanlığı , 2019:1-3).

1.6.5. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Literatürde bulunan iş kazaları istatistikleri genel olarak iş kazaları sonucu ölen kişi sayısına odaklanmaktadır. Ölümlü kaza veya sadece yaralananların olduğu kazalar sonucunda, ölü sayısından çok daha fazla sayıda çalışan yaralanmaktadır. Yaralanmalar uzuvların kaybına, felçliğe, mental kayıplara, psikolojik sorunlara, mental yetersizliklere, mesleki yeteneğin kaybına veya azalmasına neden olabilmektedir.

SGK istatistiklerine göre 2017 yılında 359.653 iş kazası gerçekleşmiş, 691 meslek hastalığı vakası bildirilmiş, 1.633 kişi hayatını kaybetmiştir. 2016 yılında 286.068 iş kazası gerçekleşmiş, 597 meslek hastalığı vakası bildirilmiş, 1.405 kişi hayatını kaybetmiştir. 2015 yılında 241.54 iş kazası gerçekleşmiş, 510 meslek hastalığı vakası bildirilmiş, 1.252 kişi hayatını kaybetmiştir. 2014 yılında 221.366 iş kazası gerçekleşmiş, 494 meslek hastalığı vakası bildirilmiş, 1626 kişi hayatını kaybetmiştir (SGK, 2019). Kayıt dışı çalışanlar, taşeron çalışanlar, çıraklar, kısmi zamanlı çalışanlar, kendi iş yerinde çalışanları da dikkate aldığımızda yaşanan iş kazaları sayısı açıklanandan çok daha fazla olduğu düşünülmektedir (Tmmob , 2018: 35; Avrupa Komisyonu, 2018:84).

İş kazalarının nedenleri olarak; dikkatsiz çalışma, koruyucu ekipman kullanmama, yeterince alınmayan önlemler, yetersiz ekipman, yetersiz sendikalaşma, yetersiz iş güvenliği eğitimleri, taşeron çalışma, çalışma sürelerinin fazla olması gösterilebilir (Avrupa Komisyonu, 2019: 95). İnşaat ve maden sektörü en çok ölüm ve yaralanmaların bulunduğu iş kolları olarak öne çıkmaktadır (Erginel & Toptancı, 2017).

Meslek hastalıkları çalışanın istihdam sürecinde ortaya çıkabildiği gibi yıllar sonra da etkisini gösterebilmektedir. Meslek hastalıklarının tespiti, verilerin toplanmasında sorunlar yaşanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye raporuna göre dünyadaki oranlara doğrultusunda meslek hastalıklarının yıllık 50 ile 140 bin arasında vaka beklenirken bu sayı yüzlerle ifade edilmektedir (ILO Ankara Ofisi, 2016: 61). Ulaşılabilen veriler ise, ölen kişinin yakınlarına bağlanan ölüm geliri sayılarıdır (Öçal ve Çiçek, 2017).

Örneğin SGK'nın verilerinde 2013-2016 yılları arasında meslek hastalığı nedeniyle ölen kişi yoktur. Fakat SGK verilerine göre 2013-2017 yılları arasında meslek hastalığı nedeniyle 1.319 ölüm geliri bağlanan dosya bulunmaktadır (SGK, 2019). Meslek hastalıkları ile ilgili davalar yıllarca sürebildiği için önceki yıllarda meslek hastalıkları nedeniyle ölen kişilerin ailesine yıllar sonra maaş bağlanabilmektedir. Çalışanlar, meslek hastalıkları hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı vurgulanmaktadır (Tmmob , 2018: 40-71).

1.6.6. Ev Kazaları

Konut veya bahçesinde gerçekleşen kaza çeşidi olarak tanımlanmaktadır. Kesin oranı tam olarak bilinmemekle birlikte Dünya Sağlık Örgütüne göre ev kazalarının insidansı %25'tir (WHO/Europe, 2007). 0-6 yaş grubu çocuklar ve yaşlılar kazalara en çok maruz kalan kesimdir. Yaşı 65'in üstünde olan kişilerin %27'si son bir yıl içerisinde ev kazası geçirmiştir (Erkal, 2005). Araştırmalar ev kazası ile hastaneye başvuranların sayısının trafik kazası nedeniyle hastaneye başvuranlardan fazla olduğunu göstermektedir (İBİTEM, 2007). Kazalara en çok çocukların uzanabileceği yerlerde kesici, delici nesneler, ilaçlar, ateşli silahlar, kimyasal temizlik ürünlerin bulunması, boğulma, sıkışma, zehirlenmeler, çarpmalar, yanıklar, düşmeler, eşyaların üzerine devrilmesi, evde yalnız bırakılmaları, elektrik prizlerinin açıkta olması, balkondan ve pencereden düşmeye, yangına karşı önlemlerin alınmaması neden olmaktadır. Evin dışında ise merdiven boşlukları, bahçe de diğer risk unsurlarıdır (Turan, Dünder, Yorgancı, ve Yıldırım, 2010).

1.6.7. Doğal Afetler

Türkiye'de başta deprem olmak üzere toprak kayması, sel, yıldırım düşmesi birçok doğal afet sonucunda insanlar hayatını kaybetmekte ve yaralanmaktadır. Yaralanmalar sonucunda ise önemli bir kısmı engelli olmaktadır. AFAD raporuna göre 1900-2017 yılları

arasında meydana gelen 210 depremde 86.802 kişi hayatını kaybetmiştir (AFAD, 2018: 46).

1.6.8. Süreğen Hastalıklar

Süreğen hastalıklar nedeniyle engelli olan kişi sayısı yaşlanmaya bağlı olarak artmaktadır. 2002 yılında yapılan Türkiye Engelliler Araştırması'na göre ülke nüfusunun %9,7'si süreğen hastalıklar nedeniyle engellidir (TÜİK, 2002: 5). 2010 yılında yapılan Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasında süreğen hastalık nedeniyle engelli olanlar, engellilerin %25,6'sını oluşturmaktadır (TÜİK, 2010: 1-19). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde engellilerin %66,5'ini süreğen hastalar oluşturmaktadır. Süreğen hastalıkların çok fazla sayıda çeşidi ve birbirinden farklı nedenleri bulunmaktadır. Genel olarak baktığımızda olumsuz çevre ve çalışma koşulları, zararlı alışkanlıklar, sağlıksız beslenme, hareketsiz yaşam, obezite, önleyici sağlık hizmetlerinden faydalanmama, hastalığın geç teşhis edilmesi, yaşlanma gibi nedenler hastalıkların görülme sıklığını artırmaktadır (DSÖ, 2011: 2).

1.6.9. Şiddet Olayları ve Savaş

Savaş ve terör olaylarından dolayı engelli olan güvenlik gücü ve sivil halk sayısı önemlidir. Son 150 yıllık süreçte Balkan savaşları, 1. Dünya Savaşı (özellikle Çanakkale cephesi), Kurtuluş savaşı ve terörle mücadelede binlerce kişi engelli olmuştur. Örneğin terörle mücadele kapsamında yaralanan fakat uzuv kaybı olmadığı için %40 işgöremez raporu alamadığı için gazi sayılmayan 19 bin kişi sağlık sorunları nedeniyle iş bulamadıklarını, medyaya iletmışlerdir (Cumhuriyet, 2018).

1.6.10. Yoksulluk

Önceki bölümde incelenen engellilik nedenlerinin önemli bir kısmının temelinde, bireyin yoksul olması yatmaktadır (Yılmaz, 2015: 85). Maddi imkanları kısıtlı bireylerin, anne karnından hayatlarının sonuna kadar her aşamada yetersiz beslenmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimde sıkıntılar yaşaması, kötü koşullarda çalışması, sağlıksız binalarda barınması engelli olma ihtimalini artırmaktadır. Bu durum yoksul engelli içinde sorunlara neden olmaktadır. Örneğin herhangi bir kişi bir yerden biryere ulaşımında zorluk yaşarken engelli birey için ulaşım sadece zahmetli olmayıp imkansızla dönüşebilmektedir. Bunun

yanında yaşadığı bir sorun başka bir sorunu tetikleyerek domino etkisi yaratabilmektedir. Örneğin engelli olması işsizliğe neden olurken işsizlik ise yoksulluğa neden olmaktadır. Ayrıca engellinin tedavi ve protez gibi ihtiyaçlardan dolayı giderleri artmakta daha da yoksullaşmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015b:147). Yoksullaşan birey rehabilitasyon, sağlık, eğitim hizmetlerinden yararlanamamakta ve engellilik durumu daha da artmaktadır. Ayrıca kadınlar, yaşlılar ve etnik azınlıklarda engellilik oranı daha yüksektir (DSÖ, 2011: 2). Sorunların birbirlerini tetiklediği kısır bir döngü oluşmaktadır (Kesgin, 2014). Devletin yaptığı sosyal yardımların hakkaniyete uygun dağıtılması gerekiyor mevcut mevzuatta bazı engellilerin yardım alırken, ondan daha fazla sorunları olan bireyler ise yardım alamamaktadır (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013).

1.6.11. Eğitim

Eğitim, engelliliğe neden olan diğer unsurlarla yakından ilişkilidir. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi düşük kişilerin, engelliliğe neden olacak durumlara daha çok maruz kaldığını göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kazalara ve tehlikelere karşı farkındalık düzeyi, sağlık yaşam biçimi davranışı artmaktadır (Erdem, Bolu ve Mayda, 2017). Kısaca açıklayacak olursak eğitim düzeyinden dolayı elverişsiz koşullarda, riskli mesleklerde çalışma ihtimali yükselmektedir. Akriba evliliği yapan kişilerin eğitim düzeyi düşük olduğu gözlenmiştir (İnandı ve diğerleri, 2016). İş yerinde iş sağlığı güvenliği eğitiminin alınması yine kaza oranlarını etkilemektedir.

1.7. Engelliliği Önleme

Toplumsal, çevre, sağlık, ekonomik birçok sorunun çözümünde en etkili, sürdürülebilir, ekonomik çözüm yöntemi o soruna neden olan etkenlerin önlenmesidir. Engellileri çalışma hayatının dışında kalması büyük bir ekonomik kayıba neden olmaktadır. Engelli politikaları maliyeti yüksek ve devamlılık arz eden harcama çeşitleri içermektedir. Sosyal yardımlar 2016 yılında GSYH'nin %12,8'ini oluşturmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 85). Örneğin engellik oranları düşürecek farkındalık çalışmalarına harcanak kaynak miktarı engelli bireye ömür boyu yapılacak sosyal yardım miktarından daha az olacaktır.

Çizelge 1.2. Bakıma muhtaç engelli, engelli ve engelli yakını maaşı alan kişi sayısı

Yıllar	Bakıma Muhtaç Engelli (%70 ve Üzeri)		Engelli (%40-%69)		Engelli Yakını Aylığı (18 Yaş Altı)		Silikozis	
	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar(Bin TL)
2018	287.726	1.681	341.825	1.341	93.003	345	168	1.771
2017	284.625	1.748	335.769	1.399	94.268	366	177	1.849
2016	284.951	1.577	338.814	1.278	91.478	327	189	1.731
2015	280.288	1.383	338.588	1.142	89.631	281	195	1.617
2014	268.038	1.259	332.432	1.069	87.084	262	201	1.155
2013	225.457	1.089	300.242	984	64.445	241	197	1.477
2012	201.670	847	298.617	848	59.517	167	200	1.251
2011	187.711	689	293.141	753	59.558	145	153	305
2010	168.559	616	290.558	728	55.727	151		
2009	142.288	565	275.028	632	44.541	141		
2008	114.518	396	255.990	581	28.631	91		
2007	92.904	299	239.110	516	8.877	26		
2006	82.891	159	233.910	377				
2005	84.072	88	243.519	251				
2004	79.811	53	220.600	149				
2003	72.805	48	204.332	136				
2002	68.598	19	193.780	56				

Kaynak:(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019: 15)

Gelişmiş ülkelerdeki engelli oranlarının daha düşük olmasının temel nedeni, uygulanan etkili önleme politikalarıdır. En etkili önlem ise tüm vatandaşlarda tehlikelere karşı “sağlık ve güvenlik kültürü” farkındalığı eğitimi vermektir. Alınan önlemler, elde edilen sonuç verileri ile düzenli olarak değerlendirilmeli, teknolojik gelişmelerle desteklenmeli, toplumun tüm kesimlerinin katılımı sağlanarak sürekli olarak yenilenmelidir (ILO Ankara Ofisi, 2019: 2-4).

1.7.1. Sağlık Önlemleri

Engelliğin önlenmesinde erken teşhis, ilk yardım, tedavi önemlidir. Çalışan personelinin niteliği, sağlık sigortasının kapsamı, sağlık politikaları da etkilemektedir. Koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici ve rehabilitasyon hizmetlerinden daha az masraflı ve kolaydır. İnsan sağlığını bozan çevre şartları düzenlenmelidir. Sağlıklı beslenmek için doğal, genetiği değiştirilmemiş, içerisinde kimyasal katkı maddelerinin bulunmadığı gıda maddeleri tüketilmesine dikkat çekilmelidir. Birçok hastalığın nedenlerinden biri olan obezitenin azaltılması, düzenli spor yapılması teşvik edilmelidir. Hastalıkların erken

teşhisi, tedavi esnasında ve sonrasında gelişecek engellilik oranını, sayısını azaltacaktır. Hastalıkların ve kazaların tedavisi sonrasında gelişen ve doğuştan gelen fiziksel engellerin giderilmesi için rehabilitasyon çalışmaları yapılmalıdır. Doğuştan gelen engelliliği azaltmak için akraba evliliği engellenmelidir. Hamilelik esnasında düzenli kontroller sağlanmalı, tüm vatandaşlar bu sağlık hizmetlerine erişiminde sorun yaşamamalıdır. Hamilelerin bilinçlendirmesi sağlanmalı, bebeğin engelli olmasına neden olacak ilaç kullanımı, radyoaktif ortamlardan uzak durması, sağlıklı beslenme gibi konularda bilgilendirilmelidir. Teknoloji ve genetik biliminin gelişimiyle birlikte embriyonun gebeliğin daha birkaç haftasında yapılan testler sonucu belirli engellilik durumlarını saptayabilmektedir. Riskli gebeliklerde veya ilk çocuğu engelli olan annelerin gebeliklerinde SGK tarafından karşılanmayan genetik testlerin ödeme kapsamına alınmalıdır (Yelçe, 2014). Doğum sırasında veya diğer işlemlerde meydana gelen tıbbi hatalardan dolayı oluşan engelli birey sayısını azaltmak için doğum ve yeni doğan bakım üniteleri bakımlı ve teknolojiye uygun olmalıdır. Sağlık personeli bu konuda yeterli eğitimlerden geçirilmelidir.

Çocukluk döneminde yapılan aşılama çalışmaları başarılı bir şekilde yürütülmelidir. Zorunlu eğitim süresince öğrencilere sağlıklı yaşam biçimi davranışı farkındalığı kazandırılmalıdır. Uyuşturucu madde, alkol, sigara kullanımı gibi zararlı alışkanlıkların azaltılması çalışmaları etkili bir şekilde yürütülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği hakkında temel bir bilinç oluşturulmalıdır. Belirli bir yaştan sonra bireylerin kapsamlı sağlık kontrolleri (check-up) yaptırmasını teşvik edilmelidir. Çalışanın yaşına, cinsiyetine, sağlık ve engel durumuna uygun işlerde çalıştırılması gerekir. Aksi takdirde zaman içerisinde mevcut engellilik durumu artabilir (Güler, 2015). Kanseri ve diğer süregelen hastalıkların erken teşhisi ve tedavisi hastalığın neden olduğu uzuv kayıplarını, yeti yitimini en aza indirmektedir. Erken teşhis, fizik tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri engellilik halinin aşılmasında önem arz etmektedir(Oral ve diğerleri, 2016).

1.7.2. Kaza Önlemleri

Kazalar, sonuçları itibarıyla engellilik durumunun oluşmasında en büyük nedendir. Kazalar çeşitli olarak ev, iş yeri, trafik kazaları olarak ayrılabilir da büyük bir çoğunluğu, kişisel hatalar ve önlenemez durumlar nedeniyle meydana gelmektedir. Evdeki kazalarında yangın, doğal gaz zehirlenmelerine karşı sensörler, yangın merdivenleri, yangın tüpü, yeterli aydınlatma,

eşyaların sabitlenmesi, ıslak zeminde tutunma barları, ilk yardım çantası, pencerelerde güvenlik kilidi, kapaklı prizler gibi tedbirler birçok yaralanmayı önlemektedir (İBİTEM, 2007). Ev veya trafik kazalarında ilk yardım müdahalesinin doğru yapılması çok önemlidir. Öncelik kazaların önlenmesinde ilk amaç tehlikeli durumları kalıcı olarak ortadan kaldırmak veya bu mümkün değilse azaltmaktır. Bilinçlendirme eğitimleri ile kazalar önlenabilir (Erdem, Bolu ve Mayda, 2017; Turan, Dündar, Yorgancı ve Yıldırım, 2010). Çalışan annelerin çocuklarını bırakabileceği kreş ile yaşlılar için gündüz bakımevleri kaza oranını azaltacaktır. Trafik kazaları sonucu sakat kalan kişi sayısını azaltmak için kazaları azaltıcı tedbirler alınmalıdır.

1.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Engellilik durumunun meydana gelmesinin önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında bakacak olursak meydana gelen kazaların %90-98 oranında ihmal sonucu meydana geldiği görülmektedir. Etkili bir denetim mekanizması geliştirilmediği takdirde yeni engelilerin ortaya çıkması kaçınılmaz görülmektedir. Kayıt dışı çalışması nedeniyle kaza veya hastalık sonrası çalışma yeteneğini kaybeden kişi herhangi bir maddi yardımdan (malulen emeklilik, işsizlik aylığı gibi) yoksun kalmakta ve açlık sınırında güvencesiz bir hayata mahkum kalabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2014).

İş kazalarının önemli bir kısmı alınacak tedbirlerle önlenabilir durumlardan oluşmaktadır (ILO Ankara Ofisi, 2019: 2-4). ILO'nun 155,187 Sayılı sözleşmeleri ile 197 sayılı tavsiye kararı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgilidir. ILO önceliği 187 Sayılı Sözleşmenin 1.maddesinde “önleyici sağlık ve güvenlik kültürü” oluşturulmasına vermektedir. Bu kavramın tanımı ise “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hakkına her kademede saygı duyulan; hükümet, işveren ve işçilerin, hak, görev ve sorumluluklarının tanımlandığı bir sistem sayesinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasına aktif olarak katıldığı; ve en yüksek önceliğin önleme ilkesine verildiği bir kültürü ifade eder “ şeklindedir. Ülkelerin iş sağlığı politikalarına yönelik aşağıdaki tavsiyelerde bulunmaktadır (ILO Ankara Ofisi, 2013: 5-12).

- İş yerindeki tehlikeler en aza indirilmeli
- İSG politikaları sürekli gözden geçirilerek, sonuçlar değerlendirilerek iyileştirilmeli

- Çalışma ekipmanlarının çalışanın ihtiyaçlarına göre uyarlanmalı
- Tüm çalışanlara gerekli eğitim verilmeli
- Toplumun tüm kesimleriyle iletişim ve iş birliği kurulmalı
- Makine, ekipman üreten firmaların güvenli ürünler üretme yükümlülüğü
- İşveren, işçiye gerekli durumlarda koruyucu kıyafet, ekipman sağlamakla yükümlüdür.
- Can kaybı veya yaralanmaya neden olabilecek tehlikeli durumlar rapor edilmelidir.
- İSG politikaları sistem yaklaşımı içerisinde bütün bileşenleri dikkate alınmalı

ILO ayrıca İSG verilerinin politika geliştirmede önemini vurgulanmakta ve verilerin analizi ile önlem alınması gereken alanlar belirlenmektedir. Alternatif veri kaynakları olarak; sosyal güvenlik kurumu, sigorta şirketleri, sağlık kurumları kayıtları, polis kaynakları, nüfus sayım verileri, sendikalar, denetim müfettişlerinin kayıtları önerilmektedir. Bir diğer yöntem ise yapılan sağlık ve iş gücü araştırmalarına İSG ile ilgili durumların eklenerek verilerin elde edilmesidir (İLO Ankara Ofisi , 2017: 1-2). Alınacak önlemlerde alarm sistemleri ve sensörlerle teknolojik desteğin sağlanması, çevreci teknolojilerin tercih edilmesi önemlidir. Politika geliştirilirken hukuk, mühendislik, sosyal bilimler, çevre, sağlık farklı disiplinler bir araya getirilmelidir. Politikaların geliştirilmesinde işçi, işveren, ve hükümetin üçlü temsili konunun temelini oluşturmaktadır (Özcan, 2017). Çalışanlar iş hayatına atılmadan önceki eğitimlerinin her kademesinde İSG eğitimleri verilmelidir (Bilim ve Çelik, 2018; Öçal ve Çiçek, 2017). Çalışma hayatında ise hayatboyu öğrenme felsefesi benimsetilerek bilgilerinin güncel kalması sağlanmalıdır (ILO Ankara Ofisi, 2019: 2-4).



2. BÖLÜM

ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ

Mesleki eğitimin amacı, kişinin yetenekleri ve ilgisi doğrultusunda becerilerinin geliştirilmesi, bilgi ve donanımının artırılmasıdır. Edindiği mesleğin çalışma hayatında rahatlıkla istihdam sağlayabilmesi en önemli noktalardan biridir. Mesleki eğitim, engelli birey eğitim hayatına geç kalmadan ve kopmadan akranları ile uyum içerisinde, toplumsal hayata ve iş hayatına katılarak, tanınmasını ve bir meslek kazanıp, istihdam edilmesini hedeflemektedir. Engellilere yönelik çağdaş yaklaşım ise engellilerin kendi kendilerine yetebilen, sürdürülebilir sağlıklı bir hayat sürmeleri için özel düzenlemeleri ve adaletli uygulamaları içermektedir (Besiri, 2009). Engelliler, iş gücü piyasasına girme konusunda, iş kapasitelerine ilişkin olumsuz önyargılar ve dışlayıcı eğitim uygulamalarından kaynaklanan düşük eğitimsel kazanımlar gibi birçok zorlukla karşı karşıyadır (ILO, 2018).

Çağdaş yaklaşımla amaçlanan:

1. Engellilerin toplumsal hayata katılması ve iş bulma şansının artması açısından eğitim önemli bir yer tutmaktadır.
2. Engelli kişilerin kendi yaşamını ve yeteneklerini geliştirmesine ve karar vermesine fırsat tanımak.
3. Engellilerin çoğulcu katılım ve demokratik toplum yapısında daha fazla temsil edilmesini sağlamak
4. Engellilerin kendi kendilerine yetebilme durumlarını artırmak, sorun çözme kabiliyeti kazandırmak, yaşam kalitelerini yükseltmek ve özgürce yaşamasına yardımcı olmak.

Engelli bireylerin mesleki eğitimi devam etmekte olan rehabilitasyon sürecinin bir parçasıdır. Mesleki eğitim, engelli bir kişinin mesleki potansiyeli doğrultusunda uygun bir iş yapabilmesi için tasarlanmıştır. Mesleki eğitim ve öğretim, engelli kişilerin yeteneklerini kendilerine göre uygun işlerde yararlı, üretken bir biçimde geliştirmelerine odaklanmaktadır (Majid ve Razzak, 2015). Engellilerin mesleki eğitim alarak iş sahibi olması, bağımlı nüfus oranı azaltmaktadır. Mesleki eğitim sayesinde beşeri sermaye, nitelikli iş gücü oranı ve iş gücüne katılım oranı artmaktadır. Bunun yanında eğitim sonrasında kalifiye eleman olup iş bulma olanakları ve şansları yükselmektedir. Sahip

oldukları işleri sayesinde iş hayatına ve toplumsal hayata katılımlarını sağlamakta, sosyal çevresi tarafından onaylanmakta ve kendilerine olan güvenleri artmaktadır. Ekonomiye katkıda bulunmaktadır. Sürekli gelir elde ederek kendi hayatlarını garanti altına almaktadırlar (Besiri, 2009).

3. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesinin 24. Maddesinde ;

“1. Taraf Devletler, engellilerin eğitim hakkını tanırlar. Taraf Devletler, bu hakkın fırsat eşitliği temelinde ve ayrımcılık yapılmaksızın sağlanması için, eğitim sisteminin her seviyede engellileri de içine almasını ve ömür boyu öğrenim imkânı sağlamalıdır.” İfadesi bulunmaktadır. Bu madde doğrultusunda taraf devletlerin engellilerin eğitiminde katılımın sağlandığı, eşit, kaliteli, erişilebilir, parasız ve makul düzenlemelerin yapıldığı bir eğitim sistemi oluşturmasını istenmektedir.

- BM engelliler sözleşmesinin 8.maddesinde“Erken yaştan itibaren tüm çocukların eğitim sisteminin her aşamasında engelli bireylerin insan haklarına saygıyla yaklaşmasını teşvik etmek” ifadesi yer almaktadır. Taraf devletlerin engelli hakları ile ilgili toplumdaki farkındalık düzeyinin artırılması istenmektedir.

Engellilerin eğitim hakkı, uluslararası sözleşmelerle düzenlenmiş, dikkat çekilmiş ve imzalayan ilgili devletlere tavsiyeler, yükümlülükler vermiştir. ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde engelli eğitimi engelli olmayan öğrencilerle birlikte eğitim aldığı kaynaştırma eğitimine ağırlık verilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

Engellilerin örgün eğitiminde çeşitli eğitim kurumları bulunmaktadır. Kurumları toplumla bütünleşme açısından en az olandan başlanıp sıralandığında; yatılı eğitim veren özel eğitim okulları, gündüz eğitim veren özel eğitim okulları, genel okullardaki özel alt sınıflar ve genel okullardaki sınıflarda eğitim gören kaynaştırma öğrencileridir (TOHAD, 2017: 79).

2.1. Engellilerin Mesleki Eğitimindeki Sorunlar

İstatistikler engelli çocukların yaşlılarına göre okullaşma oranının düşük olduğunu göstermektedir. Farklı engel gruplarına göre okullaşma oranları da değişmektedir. Temel eğitimin zayıf olması mesleki eğitimi de etkilemektedir (Çaha, 2016).

TÜİK 2010 yılı araştırma verilerine göre engellilerin %41,6'sı okuma- yazma bilmemekte, %18,2'si okuma yazma bilmekte, %22,3'ü ilkokul, %10,3'ü ortaokul, %7,7'si ise lise ve üstü eğitim durumuna sahiptir. Okuma yazma bilmeyenler arasında %57,5 ile zihinsel engelliler ilk sıradadır, %48,5 ile çoklu engelliler ikinci sıradadır. Kadınlarda bu oran 54,9 iken erkeklerde 32,1'dir. Mesleki eğitim almayanların oranı %96'dır. Mesleki eğitim alanların % 40,3'ü örgün eğitimde, %53,8'i yaygın eğitimde, %12,3'ü çıraklık eğitimdedir (TÜİK, 2010: 3-7) .

TÜİK araştırmasına göre engellilerin mesleki eğitim almama nedenleri: istihdam edilmeye katkısının bulunmadığını düşünenler (%88,4), sağlık sorunları nedeniyle (% 36,1), yaşının büyük olduğunu düşünenler (%29,5), eğitimlerden haberi olmadığı için (%18,6), uygun eğitim olmadığı için (%14,6), eğitimine devam ettiği için (%8,1), ilgi duyduğu eğitimin olmaması (%5,4), ailesinin izin vermemesi (%5,2), ulaşım sorunları nedeniyle (%2,8) (TÜİK, 2010: 34-35). Engelli bireylerin mesleki eğitimden sonra istihdam edileceklerine inancının olmaması en dikkat edici sonuçtur.

UNESCO 2017 yılı Küresel Eğitim İzleme Raporu'na (Global Education Monitoring Report - GEM Raporu) göre Türkiye'deki 18-24 yaş grubu engelli gençlerin okulu bırakma oranı %60'ın üzerindedir; bu oran araştırma kapsamındaki 25 Avrupa ülkesi içerisindeki en yüksek orandır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 27). Mezun olmadan eğitim sisteminden ayrılan öğrencilerin sebeplerinin araştırılması sorunların analizi açısından önemlidir (Avrupa Komisyonu, 2018: 90; Avrupa Komisyonu, 2019: 102). Sınıf geçme sistemi yerine modüler müfredat ve kredili sisteme geçilmesi Avrupa Birliği Komisyonu tarafından önerilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2018: 90).

Engellilerin mesleki eğitimini, Milli Eğitim Bakanlığı'nın genel eğitim politikalarından bağımsız düşünemeyiz. Genel eğitim sisteminde yaşanan aksaklıklar, düzenlemeler, değişiklikler doğal olarak etkilemektedir. Engellilerin eğitiminde belirli başlı sorunlar: eğitime erişim, uygun eğitim kurumlarının bulunmaması, eğitecek öğretmen sıkıntısı, müfredat problemleri, ders materyali sıkıntısı, özel ölçme değerlendirme yöntemleri geliştirilmesi gibi karşımıza çıkmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2019: 43). Özellikle kırsal kesimdeki mesleki eğitim veren okullar ve kurumlardaki öğretmen sayısı yetersizdir (Karataş, 2002). Ayrıca öğretmenlere özel eğitim alanında verilen eğitimin yetersizliği, toplumdaki yanlış algılar, finansman sorunları, ulaşım sorunu, eğitim verilen müfredatın

uygun olmaması, eğitim veren kurumlar arasında bütünleşik bir ilişkinin bulunmaması gibi sorunlar bulunmaktadır (Küçükali, 2014). Eğitim kurumu binalarının engellilere uygun düzenlenmesinin tamamlanmamış veya standartlara uygun yapılmamış olması (rampaların eğiminin fazla olması, toplu taşıma, merdivenler, asansörlerin bozuk olması) erişim sorunu yaratmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2016: 75).

Engelli öğrencinin engel türüne göre özel eğitim kurumlarında eğitim görmesi tıbbi modelde uygulanan bir yöntemdir. Kendiyle aynı engel türünde öğrencilerle eğitim görmesi toplumdan izolasyonu arttırmaktadır (Yılmaz, 2015: 86). Ayrıca genel eğitim kurumlarında engelli öğrencilerle eğitim almayan engelli olmayan öğrenciler ileriki iş hayatlarında engelli iş arkadaşı ile uyumda sorun yaşama ihtimali yüksektir. Kaynaştırma politikaları her iki taraf içinde farkındalık yaratmaktadır. Kaynaştırma eğitiminde istenilen hedeflere ulaşamamıştır (Avrupa Komisyonu, 2016: 86; Avrupa Komisyonu, 2018: 90; Avrupa Komisyonu, 2019: 102). Kapsayıcı eğitim çerçevesinde görev alan öğretmenlerin, özel eğitim alanında eğitim almaları gereklidir (Avrupa Komisyonu, 2019: 43). Kaynaştırma eğitimindeki öğrenci sayısı her yıl artmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 39). Ancak özel eğitim kurumlarındaki öğrenci sayısı ve eğitim sistemindeki oranı hala yüksektir. Kaynaştırma eğitiminde ise kalabalık sınıflar, fiziki yapının düzenlenmemesi nedenlerden dolayı sorunlar yaşanmaya devam etmektedir. Özel eğitim okullarındaki öğrencilerin okula ulaşım devlet tarafından karşılanmaktadır. Fakat diğer okullarda eğitim gören engelli öğrenciler okula ulaşımı kendi çabalarıyla sağlamaktadırlar (Yılmaz, 2015: 89)

Özel eğitim kurumlarına öğrenci kayıtları Rehberlik Araştırma Merkezleri tarafından yapılmaktadır. Rehberlik Araştırma Merkezleri ve okul idarelerinin, engelli birey ve ailelerine bilgi verilmeden öğrencinin aleyhine kararlar aldıkları iddia edilmektedir. Özel eğitim kurumlarında eğitim gören öğrenciler ile diğer okullarda eğitim gören özel sınıf, kaynaştırma öğrencilerinin engel durumu, cinsiyet, yaş gibi bilgilere ulaşılırken genel eğitim kurumlarındaki engelli öğrencilerin verilerine erişilememektedir. Benzer durum yaygın eğitim kapsamında mesleki eğitim alan engelli verilerine erişimde yaşanmaktadır. Ayrıntılı, sağlam, doğru verilerin bulunmaması politika geliştirmeyi zorlaştırmaktadır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 27).

Engel türüne özel geliştirilmiş ve uyarlanabilen ders materyalinin az olması. Yetersiz yardımcı teknoloji kullanımı ve bu ekipmanlara erişim sorunu yaşanabilmektedir. Uzaktan eğitim, mesleki eğitimde etkili olarak kullanılmamaktadır. Yaygın eğitimden yararlanma olanakları kısıtlı kalmıştır (Avrupa Komisyonu, 2016: 75).

İş piyasasının, teknolojinin, meslek çeşitlerinin ve mesleki yeterliliklerinin hızlıca değişmesi edinilen mesleki yeteneğinin eskimesine neden olabilmektedir. Bunun sonucu olarak birey işsiz kalabilmektedir. Engellilere yönelik mesleki eğitimi gündeme geldiğinde çoğunlukla uygulanan paketleme, el sanatları, temizlik personeli, büro çalışanı, market çalışanı, çağrı merkezi operatörü gibi eğitimler ilk akla gelenlerdir. Bu mesleklerin dışında da engelliler birçok mesleği yapabildiği halde mesleki eğitim çeşidi sayısı azdır. Örneğin mental sorunu olmayan bir ortopedik engelli çok rahat yazılım sektöründe çalışabilir.

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının yetersiz olması, engelli bireyin kişisel yetenek ve ilgi alanlarının yeterince farkında olmaması, engelinin neden olduğu sorunların çözüm yöntemleri üzerine yeteri kadar çabalamaması gibi nedenlerden dolayı kendi başına hedeflerini gerçekleştirmekte zayıf kalmaktadır. Toplumsal önyargıların engelliler tarafından içselleştirilmesi, motivasyonlarının düşük olmasına neden olmaktadır. Öğrenmeyi öğrenme, kendini geliştirme yönlerinin zayıf olması nedeniyle kendi başına öğrenme imkanları sınırlı kalabilmektedir.

Ortaöğretim özel eğitim meslek liselerindeki iş yeri (staj) eğitimlerinde mesleki eğitim alanına uygun iş yeri bulamaması, engelli öğrencinin ulaşım, sağlık sorunu gibi nedenlerle staj eğitimine devam edememesi, işverenin veya sorumlu personelin engelli stajyerin iş yeri eğitimi hakkında yeterli bilgiye, farkındalığa sahip olamaması gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Staj yapan öğrenci asgari ücretin üçte biri kadar maaş almaktadır. Bunun belli bir kısmını devlet tarafından ödenmektedir. Bu teşvik dışında işverene yeterli desteğin sağlanmaması işverenin engelli stajyeri kabul etmekte isteksiz davranmaktadır. Staj eğitimi yapılacak iş yerinin engelliye uygun olmaması (merdivenler, kaldırımlar, ulaşım sorunları, asansörün olmaması, tuvaletin uygun olmaması) bir diğer sorundur.

Türkiye’de halen engellilerin eğitimi alanında birçok sorun yaşanmaktadır. Örneğin Ceyda Evrim Çam isim görme engelli vatandaşın konservatuvarın müzik bölüne başvurusunun

reddedilmesini Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi “insan hakları ihlali” olarak karar vermiştir (Independent Living Network, 2016).

2.2. Engellilerin Mesleki Eğitim Yöntemleri

Her eğitim modeli, toplumun ihtiyaç ve gereksinimleri nedeniyle kendine has özelliklere sahiptir. Bu nedenle, tek bir modelin tüm durumlara uygulanabilir olmadığı söylenebilir. Araştırmalara göre engellilere yönelik mesleki eğitim yöntemlerini seçerken sosyo-ekonomik özellikleri iyi analiz edilmelidir. Engellinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu gibi özelliklerin yanı sıra yaşadığı çevredeki ekonomik koşullar, iş gücü piyasası ve gereksinimleri dikkate alınmalıdır (Kiyanova, Litvinenko, Laptev ve Filina, 2018).

İş yerinde öğrenme - Çıraklık

Çalışmanın “Engelli İstihdam Yöntemleri” başlığında ele alınan destekli istihdam yöntemi işbaşı eğitim, çıraklık, staj gibi uygulamaları içerdiği için aynı zamanda bir mesleki eğitim yöntemidir.

İş yerinde öğrenme, staj, çıraklık dahil olmak üzere pek çok biçimde olabilir. Önemli özellik, simüle edilmiş bir çalışma ortamında değil, gerçek bir iş yerinde uygulanmasıdır. İşgücü piyasası koşullarına maruz kalması sonucunda, öğrencilerin tam olarak ihtiyaç duydukları becerileri geliştirir. İş temelli öğrenme, özellikle çıraklık, teknik becerileri aktarmanın ve özellikle gençleri iş gücü piyasasına hazırlamanın etkili bir yoludur. Aynı zamanda, işverenlerin ihtiyaç duyduğu yetenekli ve özverili bir iş gücü kazanır. Bu seçenek engellilerin kendi iş yerini açmak için de kendini geliştirme fırsatı sağlar. Engellileri içeren çıraklık programları, bu dezavantajlı sosyal grup ile işveren arasında önemli bir köprü olabilir. Bir iş yerinde yapılandırılmış öğrenme, çeşitli biçimler alabilir ve teknik ve mesleki eğitim programlarının bir bileşeni olabilir. Çıraklık eğitimi, işbaşı eğitimi okul temelli eğitim ile birleştirilerek ikili bir eğitim sistemi kullanmaktadır. Genellikle iş yeri temelli eğitim, eğitim sürecinin ana bölümünü, bazen bu zaman dilimi %70'e kadar ulaşmaktadır. Çıraklık, geleneksel iş hayatının yanı sıra, en son bilgi ve becerileri gerektiren modern mesleklerde uygulanabilir. Birçok ülkede gayri resmi çıraklıklar, genellikle tamamlayıcı eğitim olmadan, gayri resmi işletmelerde gerçekleşir.

Engelli kişiler, özellikle engelli gençler, işe girme konusunda birçok engelle karşı karşıyadır. Çıraklık eğitimi aşağıdaki engellerin aşılmasına yardımcı olmaktadır.

- *Önyargı:* İşverenler, engellilerin düşük bir üretkenliğe sahip olduğunu ve pahalı adaptasyonlara ihtiyaç duyduklarını varsaymaktadır. Fakat uygulamada ufak çapta düzenlemelerle sorunların aşılabileceğini deneyimlemektedirler.
- *İş deneyimi eksikliği:* Gençlerin özellikle engelli insanlar için iş bulmada kilit bir engeldir. Çıraklık, deneyimsizlik açığını kapamaktadır. Eğitim sayesinde çıraklar değerli iş tecrübesi kazanır.
- *Beceri uyumsuzluğu:* Eğitim programları teknolojik gelişmeler ve iş piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek konusunda her zaman güncel değildir. İş yeri eğitimi sayesinde çıraklar, şirketlerde ihtiyaç duyulan acil beceriler ile kullanılan teknoloji ve ekipman konusunda eğitilir.
- *Toplumdan tecrit:* Ayrılmış eğitim programlarında, engelliler istihdam için gerekli sosyal becerileri gelişmez. Çıraklık sırasında iş yeri ilişkileri, müşteri hizmetleri, iletişim ve problem çözme gibi sosyal beceriler günlük olarak uygulanır.
- *Düşük okullaşma seviyeleri:* Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, engelli insanların erişim problemleri nedeniyle eğitimde daha az yıl geçirmişlerdir. Çıraklık, telafi edici eğitimi destekleyebilir ayrıca iş yerinde kullanılan temel beceriler (matematik, okuryazarlık, vb.) daha kolay öğrenilebilir.
- *Yetersiz öğrenme metodolojileri:* Sınıf temelli becerilerin geliştirilmesi genellikle bireysel öğrenme ihtiyaçlarına uygun şekilde cevap veremez. İş yeri temelli öğrenme bire bir olarak verilir. Böylece bireysel ihtiyaçlara ve öğrenme hızına uyum sağlamak daha kolaydır.
- *Sömürü:* Ayrılmış okullarda ve atölyelerde, iş uygulamaları genellikle ulusal iş kanunlarından (maaşlar, sosyal haklar, vb.) muaf tutulmaktadır. Çıraklık sistemi, sosyal güvenlik sistemi, ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği dahil olmak üzere kanunlara tabidir.
- *Ulaştırma:* Eğitim kurumları çok uzaktayken, özellikle kırsal kesimdeki engelliler ulaşım zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yerel firmalarda çıraklık çalışmaları yapılabilir. İşverenler genellikle yol giderlerini ve araçlarını karşılamaktadır (ILO, 2018).

Dünyanın dört bir yanında ülkeler, iş kanunu ile düzenlenmiş ve belirli bir süre için yazılı bir sözleşmeye dayanan modernize edilmiş çıraklık sistemlerini tanıtmakta ve geliştirmektedir. Çıraklar ücret ödenmekte ve sosyal koruma kapsamına alınmaktadır. Başarılı bir şekilde tamamlandığında, tanınan bir sertifika verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında çalışmaktadırlar. Çıraklık, gençlere mesleki eğitim sağlamada etkili bir yöntem olarak değerlendirilebilir ve yetişkinleri yeniden eğitmek için de kullanılabilir. Çıraklık tabanlı mesleki eğitim ve öğretim sistemlerinin uygulandığı ülkelerde, gençlerin işsizlik oranları, ağırlıklı olarak okul tabanlı eğitim modellerinden daha düşüktür (ILO, 2018).

Çıraklık ve iş yerinde öğrenme, işverenlere engellilerin mesleki potansiyelini kanıtlayarak ve mesleki becerilerini geliştirerek, zorlukların çoğuna etkili bir şekilde cevap verebilir. Ayrıca, engelli bireyleri içeren çıraklıklar, işverenlerin yeni yetenekler kazanmalarını ve engelli nitelikli insan kaynakları havuzuna girmelerini sağlar. Engellilerin yer aldığı iş yerleri, işverenlere daha geniş bir yetenek havuzuna erişim olanağı sağlar, tüm personel için erişilebilirlik ve iş yerlerinde iyileşme sağlar ve personelin ve müşterilerin arasında kuruluşun olumlu bir imajını oluşturur. Çıraklık, hem işveren hem de çırak için birbirlerini tanıma fırsatı sunar. İşveren, engelli çırakların mesleki potansiyelini ve iş performansını, aynı zamanda organizasyonda gelişecek sosyal ve mesleki becerileri edinmeleri ve geliştirmelerine olanak tanır. Staj gibi kısa süreli iş yeri öğrenme programları, hem işveren hem de stajyer için daha uzun süreli çalışma potansiyeline yönelik ilk adımdır (ILO, 2018).

İş yeri eşleştirme: başarılı bir çıraklık, iş gereksinimleri ile adayın yetenekleri, kapasiteleri ve ilgi alanları arasındaki iyi eşleşmeye bağlıdır. Çırak ile seçilen meslek arasında eşleştirme bireysel olarak yapılmalıdır. Eğitim kurumlarıyla veya engellilik alanında çalışan sivil toplum kuruluşları ile ortaklık kurularak işverene, işe uygun çıraklara erişim sağlanabilir. Birçok ülkede, bu alanda inisiyatif alan işverenlere teşvik ve destekler bulunmaktadır (ILO, 2018).

Çırakların yönlendirilmesi: Çırakların, iş güvenliği ve sağlığı prosedürleri dahil olmak üzere şirkete ve iş yerine ilk yönlendirmeye ihtiyacı vardır. Bilgi erişilebilir bir biçimde iletilmelidir. Şirketler bir iş arkadaşı olarak hareket etmek için bir meslektaş atayabilir ve

şirketteki günlük pratik yaşamı ve sosyal ilişkileri kolaylaştırabilir. Gereken özel destek, oryantasyon aşamasında çırakla ortaklaşa incelenmeli ve tartışılmalıdır (ILO, 2018).

Eğitim denetimi: Çıraklığın başarısı için şirket içi denetim ve iş koçluğu çok önemlidir. Birçok ülkede, belirlenmiş çalışanlar (genellikle eğitilmiş ve sertifikalı) süpervizör görevi görür. Öğrenmenin ilerlemesini izler, mesleki eğitim okulu ile irtibatta kalırlar ve gerekirse yardım sağlarlar. Bu sırada, deneyimli şirket çalışanları asıl eğitimi gerçekleştirir. Engelli çıraklar, özellikle çıraklığın başlangıcında derinlemesine denetim ve koçluktan yararlanabilir. Gerekirse, harici geçici iş asistanları tarafından ek yardım sağlanabilir. Bu tür asistanlar ayrıca takip sağlayabilir ve problem durumunda danışman ve arabulucu olarak görev yapabilir. Kapsayıcı çıraklık için temel başarı faktörü, engellinin iş dünyası için yeterli şekilde hazırlanmasıdır (ILO, 2018). Aşağıdaki kısımda Dünya genelinde uygulanan çıraklık eğitimi örnekleri verilmektedir.

SAP'nin Specialisterne ile ortaklaşa uyguladığı Otizmlı İş Programı, otizmlı yetişkinlere bilişim teknolojileri alanında başarılı bir şekilde istihdam edilmelerinde yardımcı olmaktadır. Mayıs 2013'dan bu yana otistik insanlar için 120'den fazla kişi işe yerleştirilmiştir (Specialisterne Foundation, 2015).

Tata Danışmanlık Hizmetleri, engelli çalışanları işe almak ve elde tutmak için çok paydaşlı, çok sektörlü, ayrıntılı bir proje geliştirmiştir. Halen ortopedik, işitme ve görme engeli olan kişileri işe almaktadırlar. Görme engelliler için tam istihdam edilebilirlik kursu düzenlenmekte ve öğrenme programları için işitme engelliler için bir işaret dili uzmanı istihdam edilmektedir. Aynı zamanda engelli çalışanlar için acil tahliye prosedürlerini güçlendirmeye çalışmakta ve ayrıca gece geç saatlerde ulaşım desteği sağlamaktadır (BM, ILO, 2018).

Teknik ve meslek yüksekokullarında sınıf tabanlı eğitim

Sınıfta mesleki eğitim oratöğretim veya yüksekokul mesleki eğitim okullarında yapılmaktadır. Genel mesleki eğitim okullarında ve engelli olmayan arkadaşlarıyla eğitim alınması, işin ve yaşamın tüm yönlerine daha iyi bütünleşmesini sağlamaktadır. Buna karşılık, uzmanlaşmış kurumlarda eğitim, ayrımcılığa yol açmakta ve izolasyonu sürdürmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı , 2014).

Müfredatın uyarlanması

Bireysel ihtiyaçların karşılanması, müfredatta, alternatif eğitim ve sınav metodolojilerinde belirli bir derecede esneklik gerektirir. Güçlü bir şekilde merkezileştirilmiş mesleki eğitim okullarında müfredatı değiştirmek zor ve zaman alıcı olabilir. Öğretmenler ve eğitmenler, eğitimi uyarlayabilmek için duyarlılığa ve eğitime ihtiyaç duyacaklardır. Türkiye’de akranlarına göre geride kalan engelli öğrencilere kaynaştırma eğitimi kapsamında bireyselleştirilmiş eğitim planı uygulanmaktadır (Özürlü Bireylerin Eğitimi Politikası).

Telafl edici okullaşma

Gelişmekte olan ülkelerde, engelliler erişilemez okullar veya damgalayıcı bir sosyal ortam nedeniyle genellikle düşük okullaşma oranlarına sahiptir. Telafl eğitimi, engelli öğrencilere mesleki eğitimi için gereken eğitim seviyelerini yakalama, eğitim boşluklarını telafl etme ve eğitim seviyelerine ulaşma fırsatları sunar. Açıköğretim okulları eğitim hayatına devam edemeyen kişiler için eğitim olanağı tanımaktadır. Yaygın eğitim kurumları öğrencilere ve yetişkinlere eğitim faaliyetleri düzenlemektedir (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2018).

Destek kurumları

Kamu istihdam kurumları, kariyer danışmanlığı hizmetleri gibi işe yerleştirme konusunda uzmanlaşmış kurumlardır (İŞKUR, 2018b). Destekli istihdam çalışmaları ile engellilere işbaşında eğitimler verilmektedir (ILO, 2018). Bu kurumların faaliyetleri:

- Şirketleri engellilerin eğitiminin yararları konusunda bilgilendirme faaliyetleri.
- Engelli çırak yetiştirmeye istekli veya potansiyeli olan şirketlerin belirlenmesi.
- Engelli gençlere kariyer rehberliğinin sağlanması
- Engelli gençlere bir staj veya çıraklık eğitimi yapabileceği firma bulma ve uygulama konusunda yardım edilmesi
- Şirketlere ve mesleki eğitim okullarına erişilebilirlik, makul düzenleme ve engelliliği yönetme konularında danışmanlık yapılması
- Mesleki eğitim okullarına müfredat, staj ve sınav uyarlama konularında rehberlik edilmesi

- İşbaşı eğitimin başında iş koçu hizmetleri sunulması
- Ayrımcılık, sömürü ve tacizin önlenmesi dahil, şikâyet durumunda yardım masası ve arabulucu olarak hareket edilmesi
- Eğitim süresince ve sonrasında takip ve referans noktası olarak hizmet verilmesi
- İş geliştirme hizmetlerine ve mikrofinans fırsatlarına erişim dahil, iş gücü piyasasına geçişin desteklenmesi
- Eğitim faaliyetleri hakkında değerlendirmelerin yapılması ve verilerin toplanması
- Koordinasyon - eğitim kurumları, işverenler, engelli stkları, hükümet ile diğer paydaşlar arasında pratik bağlantılar kurularak engellilik konularında ortak bir anlayışı teşvik edebilir ve ne kadar başarılı olunduğu izlenebilir. Ayrıca bu kurumlar kendi aralarında ortaklıklar kurarak geliştirilen projelerde gereken uzmanlığın ve kaynakların paylaşılması
- Politika geliştirilirken, demokratik katılımı teşvik ederek engellilerin katılımını teşvik edilmesi
- İş yerinde öğrenmeyi teşvik etmek ve kolaylaştırmak için engelli bireylere sosyal yardım sağlanması
- Engelli kişilerin verimli bir şekilde katılabilesini sağlamak için sınıf ve iş yeri eğitimlerinin düzenlenmesi, uyarlanması
- İşveren ve işveren örgütleri, engellilerin çıraklıklara dahil edilmesine öncülük etme
- En iyi uygulamaları ve engelli kişileri işe alma konusundaki olanakları tanıtılması
- İşverenlerin ve çırakların birbirlerinden bir şeyler öğrenmelerini ve daha sürdürülebilir bir katılım sağlamalarını sağlayacaktır.

Açıköğretim ve Uzaktan eğitim

Uzaktan eğitim engellilerin eğitiminde özellikle kırsal kesimde yaşayan bireylerin eğitiminde kullanılabilmektedir (UIS, 2017).

Açıköğretim ve uzaktan eğitim, engellilerin mesleki eğitiminde yoğunlukla kullanılabilecek bir alternatif sunmaktadır. Adalardan oluşan birçok ülke uzaktan eğitim yoluyla mesleki eğitim vermektedir. Devletin ülkenin her köşesinde mesleki eğitim kursları ve profesyonel destek sağlaması çok zordur. Mesleki eğitimde tesis ve profesyonel destek içerdiğinden, farklı kurumlarda sunulması maliyetlidir ve bazen tüm alanlarda uygulanması mümkün değildir. Uzaktan eğitim insanları seyahat, konaklama vb.

giderlere zorunlu bırakmadan eğitmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim bilişim teknolojileri sayesinde çoklu öğrenme ortamı sağlamak ve bireysel öğrenme farklılıklarına uygun bir öğrenme fırsatı sunmaktadır (Majid ve Razzak, 2015). 11. Kalkınma planında uzaktan eğitimin, engellilerin mesleki eğitiminde kullanılacağı ifade edilmektedir (TBMM , 2019: 143).

2.3. Türkiye’de Engellilere Mesleki Eğitim Veren Kuruluşlar

Anayasa’nın 42. Maddesinde “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır. Devlet, maddî imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.” ifadesiyle eğitim hakkının sağlanmasında ana yükümlülüğü devlete verilmiştir. Türkiye’de engellilerin mesleki eğitimine yönelik kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının örgün eğitim kurumlarında eğitim, işbaşı eğitim projeleri, meslek kursları, destekli istihdam, korumalı iş yerleri projeleri gibi birçok uygulama yürütülmektedir (İŞKUR, 2018-2019).

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- İŞKUR
- Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları
- KOSGEB
- Sendikalar
- Üniversiteler
- Milli Eğitim Bakanlığı
- Yüksek Öğrenim Kurumu
- İlgili Sivil Toplum Kuruluşları
- İlgili Bakanlıklara Bağlı Kamu Kurumları
- Avrupa Birliği Projeleri

Bu kuruluşlara ek olarak belediyelerin belediyelere bağlı kültür, sanat, gençlik merkezleri engellilere meslek kazandırmak ve sosyal yönden rehabilitasyon etmek amacıyla birçok kurs açılmaktadır. Bu kurslar el sanatları, meslek kursları, teknik beceri kursları, resim ve müzik kursları gibi birçok alanda olabilmektedir (Keçiören Belediyesi, 2015).

2.3.1. Milli Eğitim Bakanlığı

Milli Eğitim Bakanlığı engellilere yönelik iki farklı eğitim yolu izlemektedir. Bunlardan birincisi engellilerin, engelli olmayan akranları ile eğitim aldığı genel okullardır. Diğer ise genel eğitim kurumlarına devam etmeyen veya devam etmekte güçlük çeken engelli öğrencilere yönelik özel eğitim kurumlarıdır. Engelli öğrenciler genel eğitim kurumlarına doğrudan kayıt olabilirken, özel eğitim kurumlarına kayıt işlemleri ise Rehberlik Araştırma Merkezleri üzerinden yapılmaktadır. Örgün eğitim gören özel eğitim öğrencisi sayısı toplam 353.610'dır. Okul türüne göre ayrıntılı sayılar aşağıdaki tabloda bulunmaktadır. Bu sayı eğitim gören toplam engelli sayısını göstermemektedir. Çünkü genel eğitim kurumlarında engeli nedeniyle özel sınıflarda veya kaynaştırma eğitimi alan öğrencilerin dışındaki engelli öğrenciler bu sayıya dahil değildir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018, s. 54).

Özel Eğitim Okulları ve Kaynaştırma Eğitimi

Özel Eğitim Okulu: Genel eğitim verilen okullarda sağlık sorunları, eğitsel düzeyi ve diğer nedenlerden dolayı eğitimine devam edemeyen veya devam etmekte güçlük yaşayan öğrencilerin eğitim gördüğü okuldur. Özel eğitim okulları aynı engel türünde öğrencilere hizmet verir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018: 2).

Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Meslekî ve Teknik Ortaöğretim Okulları

1- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullar (Resmi)

- Çok Programlı Anadolu Lisesi
- Mesleki Eğitim Merkezi
- Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
- Mesleki Açıköğretim Lisesi

2- Özel sektörün kurduğu okullar

- Özel Eğitim Uygulama Okulu
- Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu) (Zihinsel Engelliler- 3.Kademe)
- Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018, s. 40)

3-Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullar (Resmi)

- Özel Eğitim Meslek Lisesi (İşitme Engelliler)
- Özel Eğitim Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler)
- Özel Eğitim Meslek Okulu (Görme Engelliler-III. Kademe)
- Özel Eğitim Uygulama Okulu (III. Kademe)
- Özel Eğitim Meslek Okulu (Zihinsel Engelliler-III. Kademe)

Zihinsel engelliler-3. kademeye yönelik Özel Eğitim Meslek Okulları farklı şekillerde isimlendirilmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015)(Millî Eğitim Bakanlığı, 2015). Bunlar:

- Zihinsel Engelliler İş Okulları
- Zihinsel Engelliler İş Eğitim Merkezleri
- Zihinsel Engelliler Eğitim Uygulama Okulları
- Yetişkin Zihinsel Engelliler İş Eğitim Merkezleri
- Otistik Çocuklar İş Eğitim Merkezleri

Özel Eğitim Meslek Okulları

8 yıllık zorunlu eğitimini tamamlamış ancak ortaöğretim genel veya mesleki eğitimine devam edememiş yaşı 23'ü geçmemiş engelli bireylere eğitim verilmektedir. Öğrenciler, akademik ve uygulamalı olarak dört yıl eğitim almaktadırlar. Haftanın bir günü okulda mesleki ve kültür dersleri eğitimi verilmektedir. Okulların yerleştirdiği iş yerlerinde haftanın dört günü uygulamalı mesleki beceri eğitimi almaktadırlar. Öğrencilerin

uygulamalı eğitimi (staj), okuldaki iş yeri koordinatör öğretmenleri tarafından takip edilmektedir (Özbey, 2015: 16-17).

Millî Eğitim Bakanlığı 2018 yılı verilerine göre görme engelliler 3. Kademeye yönelik , zihinsel engelliler-3. Kademeye yönelik ise 147 özel eğitim meslek okulu bulunmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 40).

Özel Eğitim Uygulama Okulları (3. Kademe)

Ülkemizde 2018 yılı itibariyle 256 Özel Eğitim Uygulama Okulu (3. Kademe) bulunmaktadır. Genel veya mesleki eğitim ortaöğretim kurumlarında eğitim alamayan, 23 yaşını geçmemiş engelli gençlere mesleki beceri kazandırmak için faaliyet göstermektedirler. Eğitim süresi dört yıldır. Eğitim sonunda mezun öğrenci “ Öğrenim Belgesi “ almaktadırlar. Fakat bu belge genel, mesleki eğitim ortaöğretimde verilen diploma ile denk değildir (Özbey, 2015: 16-17).

Özel Eğitim Meslek Liseleri

Ortopedik engellilere yönelik 2 tane, işitme engellilere yönelik ise 20 tane özel eğitim meslek lisesi bulunmaktadır. Eğitim süresi dört yıldır. Son sınıfta iki günü okulda mesleki ve kültür dersleri eğitimi verilmektedir. Okulların yerleştirdiği iş yerlerinde haftanın üç günü uygulamalı mesleki beceri eğitimi almaktadırlar. Öğrencilerin uygulamalı eğitimini (staj), okuldaki iş yeri koordinatör öğretmenleri tarafından takip edilmekte ve izlenmektedir (Özbey, 2015: 16-17).

Çizelge 2.1. Mesleki eğitim veren örgün eğitim kurumları ve öğrenci sayıları

Okul Türleri	Okul sayısı	Öğrenci Sayısı		
		Toplam	Erkek	Kadın
Meslekî ve Teknik Ortaöğretim Toplamı	4.461	1.987.282	1.117.229	870.053
Meslekî ve Teknik Ortaöğretim (Resmî)	4.077	1.686.075	922.927	763.148
Mesleki Açıköğretim Lisesi	1	192.094	128.079	64.015
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (Resmî)	3.636	1.660.115	906.351	753.764
Çok Programlı Anadolu Lisesi	762	151.863	88.341	63.522
Mesleki Eğitim Merkezi	322	136.274	50.221	86.053
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2.552	1.371.978	767.789	604.189
Meslekî ve Teknik Ortaöğretim (Özel)	383	109.113	66.223	42.890
Özel Eğitim Uygulama Okulu (Zihinsel Engelliler- 3.Kademe)	2	37	25	12
Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu) (Zihinsel Engelliler- 3.Kademe)	4	36	25	11
Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	377	109.040	66.173	42.867
Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Resmî)	428	25.409	16.396	9.013
Araştırma Geliştirme Eğitim ve Uygulama Merkezi	1	30	15	15
Özel Eğitim Meslek Lisesi (İşitme Engelliler)	20	1.886	1.129	757
Özel Eğitim Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler)	2	42	28	14
Özel Eğitim Meslek Okulu (Görme Engelliler-3. Kademe)	2	34	22	12
Özel Eğitim Uygulama Okulu (3. Kademe)	256	10.911	7.095	3.816
Özel Eğitim Meslek Okulu (Zihinsel Engelliler-3. Kademe)	147	12.506	8.107	4.399

Kaynak : (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 40)

Erkek ve kadın öğrenci sayıları incelendiğinde kadın öğrenci sayısının daha az olduğu görülecektir.

Mesleki Açıköğretim Lisesi

2006 yılında kurulmuştur ve 192.094 öğrenci sistemde kayıtlıdır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 40). Ortaöğretim eğitimi alamayan veya diğer ortaöğretim kurumlardaki eğitimi yarım kalan öğrenciler tercih etmektedir. Uzaktan eğitim yöntemiyle, kredili ve ders geçme sistemine göre eğitim verilmektedir. Sistemde bulunan mesleki eğitim müfredatı, örgün eğitim meslek liseleri ile aynıdır. Eğitim süresi dört yıldır. Öğrencilere basılı kitaplar verildiği gibi tv, radyo, internet ortamından da yayınlanan içeriklerle desteklenmektedir. 42 farklı mesleki alanda eğitim verilmektedir. Kayıtlı öğrencilerden kaç tanesinin engelli öğrenci olduğu hakkında bir veri bulunmamaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019).

Çizelge 2.2. Yıllara göre özel eğitim eğitim alan öğrencilerin dağılımı

Öğretim Yılı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı			
			Özel Eğitim Okullarında	Özel Eğitim Sınıflarında	Kaynaştırma Eğitiminde	Toplam
2017-2018	1.395	12.846	50.025	45.815	257.770	353.610
2016-2017	1.362	12.009	48.212	42.900	242.486	333.598
2015-2016	1.268	11.595	49.206	36.742	202.541	288.489
2014-2015	1.254	10.596	43.796	32.265	183.221	259.282
2013-2014	1.248	9.733	40.505	29.094	173.117	242.716
2012-2013	1.261	10.344	33.877	25.477	161.295	220.649
2011-2012	814	7.607	42.896	20.968	148.753	212.617
2010-2011	753	6.843	40.189	18.576	93.000	151.765
2009-2010	700	6.005	36.599	15.712	76.204	128.515
2008-2009	670	5.695	30.671	13.015	70.685	114.371
2007-2008	561	4.758	28.252	9.252	58.504	96.008
2006-2007	537	4.979	27.439	9.643	55.096	92.178
2005-2006	495	4.680	25.238	8.921	45.532	79.691
2004-2005	480	4.524	22.082	8.130	42.225	72.437
2003-2004	441	3.441	19.895	7.405	35.625	62.925
2002-2003	490	3.385	17.988	6.912	31.708	56.608
2001-2002	342	2.834	17.320	6.912	29.074	53.306

Kaynak: (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018)

2017-2018 eğitim öğretim yılı itibariyle özel eğitim okullarında eğitim gören öğrenci sayısı 50.025 iken, özel eğitim sınıflarında 45.815 öğrenci bulunmaktadır. Fakat öğrencilerin büyük çoğunluğu diğer okullarda kaynaştırma eğitimi görmektedir.

Kaynaştırma Eğitimi

Kaynaştırma Eğitimi: Özel eğitim gerektiren öğrencilerin yaşlıları ile birlikte genel eğitim kurumlarında eğitim alması için ihtiyacı olan düzenleme ve desteklerin sağlandığı eğitim yöntemidir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018b: 2).

Çizelge 2.3.Özel eğitim kapsamındaki kurum ve öğrenci sayıları

Okul Türleri	Okul/ Sınıf/ Kurum sayısı	Öğrenci Sayısı		
		Toplam	Erkek	Kadın
Özel Eğitim Örgün Eğitim Toplamı	1.395	353.610	224.728	128.882
Kaynaştırma Eğitimi (Okulöncesi)	-	2.601	1.711	890
İlkokul (İşitme Engelliler)	35	674	425	249
Ortaokul (İşitme Engelliler)	35	1.193	699	494
İlkokul (Görme Engelliler)	17	494	291	203
Ortaokul (Görme Engelliler)	17	702	408	294
İlkokul (Ortopedik Engelliler)	3	313	159	154
Ortaokul (Ortopedik Engelliler)	3	393	229	164
İlkokul (Hafif Düzeyde Zihinsel Engelliler)	33	790	501	289
Ortaokul (Hafif Düzeyde Zihinsel Engelliler)	42	1.432	890	542
Özel Eğitim Uygulama Okulu (I. Kademe)	306	9.313	6.108	3.205
Özel Eğitim Uygulama Okulu (II. Kademe)	305	8.060	5.166	2.894
Özel (Özel) Eğitim İlkokulu	17	75	42	33
Özel (Özel) Eğitim Ortaokulu	8	35	15	20
Özel Eğitim Sınıfı (İlkokul)	-	23.305	15.065	8.240
Özel Eğitim Sınıfı (Ortaokul)	-	22.510	13.948	8.562
Kaynaştırma Eğitimi (İlkokul)	-	105.098	67.544	37.554
Kaynaştırma Eğitimi (Ortaokul)	-	108.753	68.210	40.543
Kaynaştırma Eğitimi (Ortaöğretim)	-	41.318	26.197	15.121

Kaynak : (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 54)

Milli Eğitim Bakanlığının 2017/2018 yılı istatistik verilerine göre ilkokul ve ortaokuldaki kaynaştırma öğrenci sayısı ortaöğretime göre daha fazladır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın önceliği engellilerin kaynaştırma yöntemiyle diğer öğrencilerle örgün eğitimlerine devam etmelerini sağlamaktır. Bunun yanında sadece engellilere yönelik özel eğitime ihtiyacı olan kişilere meslek eğitimi veren okullar da bulunmaktadır. Eğitimin sonunda verilen belge bir üst öğrenime sınavsız geçme hakkı tanımaz ortaöğrenim mezunlarının yararlandığı haklardan yararlanır (Sabancı Üniversitesi , 2013).

Çizelge 2.4. Taşımalı eğitim hizmetinden faydalanan engelli öğrenciler için ayrılan kaynak

Yıllar	Öğrenci Sayısı	Gerçekleşen Ödenek (Milyon TL)
2017-2018	95.886	408,9
2016-2017	86.836	306,7
2015-2016	81.121	240,6
2014-2015	69.954	179,6
2013-2014	60.901	135,2
2012-2013	47.737	96,1
2011-2012	41.088	70,0
2010-2011	36.245	56,3
2009-2010	31.982	43,6
2008-2009	27.145	34,8
2007-2008	24.314	27,4
2006-2007	21.813	18,9
2005-2006	16.171	9,7
2004-2005	6.901	1,9

Kaynak:(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019)

Son on yılda taşımalı eğitimden yararlanan öğrenci sayısı yaklaşık 4 kat artmıştır. Ayrılan kaynak ise yaklaşık 16 kat artmıştır.

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri

Engelli bireylerin fiziksel, duyuşal, zihinsel, sosyal, konuşma, davranış problemlerini çözerek veya azaltarak becerilerini geliştirmek amacıyla faaliyetler yürüten kurumlardır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 23).

Çizelge 2.5. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, öğretmen ve öğrenci sayıları

Yıllar	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi (Yaygın Eğitim)
2016-2017	403.104	24.396	2.437
2015-2016	373.942	22.264	2.074
2014-2015	349.681	20.872	1.950
2013-2014	326.081	18.847	1.902
2012-2013	298.794	17.791	1.795
2011-2012	262.818	15.076	1.692
2010-2011	241.746	13.448	1.605
2009-2010	186.634	11.930	1.591
2008-2009	199.594	9.770	1.656
2007-2008	187.726	10.799	1.708
2006-2007	131.206	8.587	1.318

Kaynak: (Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2018c)

2017 yılı itibarıyla 2.437 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 24.396 öğretmen görev yapmakta ve 403.104 öğrenci eğitim görmektedir.

Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP) devam ettirilmektedir. Strateji belgesinde mesleki ve teknik eğitime erişimde sorunlar yaşandığı, istihdamın istenilen düzeyde olmadığı, istihdam fırsatlarının yeterince oluşturulamadığı belirtilmiştir. Engellilerin eğitimi okul öncesinden başlayıp üst eğitim kademelerini de kapsayacak şekilde eğitim çeşitliliğinin artırılarak, erişimin önündeki engelleri kaldırarak engellilerin eğitime katılım oranlarını artırılması hedeflenmektedir (Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2014).

Yaygın Eğitim - Halk Eğitim Merkezleri

Çizelge 2.6. Yaygın eğitim kurumlarının kurum ve kursiyer sayısı -2017

Okul Türleri	Okul/ Sınıf/ Kurum sayısı	Öğrenci Sayısı		
		Toplam	Erkek	Kadın
Yaygın Eğitim (Resmi)	1.397	6.882.837	3.005.384	3.877.453
Mesleki Eğitim Merkezi	-	182.912	152.082	30.830
Kız Teknik Olgunlaşma Enstitüsü	22	6.771	456	6.315
Halk Eğitim Merkezi	991	6.623.197	2.812.684	3.810.513
Meslek Kursları (3308 say.yasaya göre)	-	36.237	23.541	12.696
Yaygın Eğitim (Özel)				
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	2.437	403.104	245.670	157.434
Özel Eğitim Okulu (Yaygın Eğitim)	37	4.251	2.620	1.631

Kaynak : (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 219)

*2017 Ocak ayından sonra çıraklık, kalfalık, ustalık eğitimleri 2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne devredilmiştir.

Yaygın eğitim hizmetleri büyük bir yoğunlukla Halk Eğitim Merkez’lerinde verilmektedir. Halk Eğitim Merkezleri her ilçede bulunmaktadır. Bölgedeki gelen eğitim talepleri, mevcut eğitmen yeterlilikleri, çevredeki ekonomik, kültürel özellikleri dikkate alarak MEB öncelikleri ve politikaları doğrultusunda kurslar açılmaktadır. Kursun özelliğine bağlı özel şartlar (Örneğin bilgisayar kursu için okuma yazma biliyor olmak) hariç bütün vatandaşlar yaş, cinsiyet, engel durumu ayrımı olmaksızın faydalanabilmektedir. Kursun açılabilmesi en az 12 kursiyer başvurusu olması gerekirken, engeli olan bir kişi için de kurs açılabilir. Sadece engelliler için açılan kurslar olabildiği gibi büyük bir yoğunluğu, engel durumu izin verdiği ölçüde genel kurslara katılabilmektedir. Halk Eğitim Merkezlerinden 2018 yılında toplam 6.623.197 kişi kurs almıştır. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün 2018 yılı verilerine sadece engellilere yönelik toplam 5200 kurs açılmıştır. Bu kursların 2.665 tanesi mesleki ve teknik eğitim kursları oluşturmaktadır. Kursiyerlerin 10.183 kişisi erkek, 10.738 kişisi ise kadın kursiyerdir (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2018: 15).

2.3.2. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Hizmetleri

İl müdürlükleri bulundukları şehirde engellilere ve engelli ailelerine, eğitim gördükleri özel eğitim meslek okullarındaki öğretmen ve idarecilere kurumun faaliyetlerini tanıtıcı seminerler düzenlenmektedir (İŞKUR, 2018-2019) . İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri ise :

- Girişimcilik eğitimleri
- Öğrencilere yönelik iş kulübü eğitimi
- İşbaşı eğitim programları
- Mesleki eğitim kursları

Mesleki eğitim kursları: Engellilerin Mesleki Eğitim alarak istihdam şansını arttıracak kurslar düzenlenmektedir. Farklı il müdürlüklerinin yerel yönetim ve engelli sivil toplum kuruluşları ile ortak yürüttüğü projelerde açılan kursların bazıları aşağıda örnekleri verilmiştir (İŞKUR, 2018-2019).

- Muş - Erkek pantolon dikim Kursu
- İzmir - Zihinsel engellilere yönelik bahçecilik ve peyzaj kursu
- Hatay- Ayakkabı imalatı kursu
- Antalya - El nakışçılığı kursu
- Antalya - Aşçı çıraklığı Eğitimi
- Aksaray - Çanta dikimi kursu
- Amasya- Elektrik pano montaj işçiliği, pastacı yardımcısı kursu
- Çanakkale- Gümüş takı işlemeciliği kursu
- Erzurum-Bilgisayar işletmenliği kursu
- Şanlıurfa- Kadın üst giysileri dikim elemanı kursu
- Gaziantep- Mozaik kursu
- Gaziantep -Çeyiz ürünleri ve hazırlama
- Gaziantep - Pazarlama ve perakende satın alma görevlisi kursu
- Muş- “Aşçı Çırağı” kursu
- Denizli - Ahşap boyama, tabak boyama, seramik, kokulu taş yapımı, dekoratif şişe yapımı, polyester boyama, takı tasarım, keçe yapımı kursları.

- Eskişehir-İşitme engellilere yönelik web tasarım kursu
- Mersin- Market elemanı kursu
- Bursa –Düz dikiş makineci kursu

2012 - 2019 yılları arasında 7.060 kişi işbaşı eğitim, 10.004 kişi girişimcilik eğitimi, 28.861 kişi mesleki eğitim kursları uygulamalarından faydalanmıştır (İŞKUR, 2019).

2.4. Dünyada Engellilerin Mesleki Eğitimi Uygulamaları

Pek çok ülke, engelli bireyleri hala genel eğitim sistemine etkin bir şekilde dahil edememiştir. G20 gelişmiş ekonomileri de dahil olmak üzere birçok OECD ülkesinde, genel ilk ve orta öğretime erişim, özellikle ağır engelliler için zor görünmektedir. Engelli bireyler için mevcut eğitim tesisleri nitelikten yoksundur veya iş gücü piyasası talepleriyle uyumlu olmayan yeterliliklere sahiptir. Bu aynı zamanda mesleki becerilere sahip olanlar için de geçerlidir ve edindikleri meslekler engelli olmaları nedeniyle bunları kullanamamakta veya yeniden eğitilmek zorunda kalmaktadır. Bir diğer önemli erişim engeli, ev ve iş arasında gidip gelmek için erişilebilir toplu taşıma araçları için sınırlı seçeneklerle ilgilidir. Bu sorunlar uzak ve kırsal alanlarda yaşayanlar için daha önemlidir. Farklı iş gücünün bir parçası olarak engellilerin istihdam edilmesinin yararlarına dair kanıtlara rağmen, birçok işveren hala engellileri engelli olmayan kişilere göre daha az üretken olarak algılamaktadır. İş yeri düzenleme maliyetleri asgari düzeyde olduğunun farkında değildir (OECD, 2018).

AB'de, engelli gençlerin, engel oranlarına ve ülkelere bağlı olarak değişmekle birlikte yalnızca % 30-40'ı “okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim eğitimi” almıştır. Ayrıca, yükseköğretim düzeyindeki engelli kişilerin payı, engelli olmayanlara göre % 15-25 daha düşüktür (Eurostat, 2019).

Engelli bireyler zor bir iş gücü piyasası koşulları nedeniyle, insanı iş gücü piyasasına girmekten veya kalmaktan, mesleki veya yüksek eğitim almaktan kaçınmaktadır (BM, ILO, 2018). Bölümün bundan sonraki kısmında ülkelerin engelli eğitimi alanındaki düzenlemeleri, uygulamalarına yer verilecektir.

Avusturya

Avusturya'da güçlü bir mesleki eğitim sistemi bulunmaktadır. Öğrencilerin % 82'si meslek liselerinde eğitim görmektedir. Avusturya'da, mesleki eğitim (çıraklık) ikili biçimde uygulanmaktadır. Öğrenciler iş yerlerinde çalışmakta ve mesleki beceri kazanmaktadır. Ayrıca, meslek yüksekokulunda yaklaşık 10 hafta temel teorik eğitim almaktadırlar. Engelli öğrenciler eğitim sonu sınavına, uzun bir staj eğitiminden sonra girebilir veya kısmi bir yeterlilik kazanabilirler. Bir ila üç yıllık eğitim anlamına gelen kısmi yeterlilik söz konusu olduğunda, öğrenciler, eğitim şirketlerinde ve meslek okulunda mesleğin bir kısmını öğrenirler. Mevzuatta engelli sayılmayan, ancak iş bulma problemi olan öğrenme ve / veya davranışsal sorunları olan öğrencilere de kurslar verilmektedir. Bazı iş yerlerinde destekli istihdam modeli uygulanmaktadır. Özel kuruluşların çalışma projeleri korunaklı istihdam sağlamaktadır. Ancak, istihdamdan doğan yasal haklara sahip değildirler. Örneğin Lebenshilfe ('hayat yardımı') birliği, birincil iş piyasasında iş bulamayan ağır engelliler için faaliyet gösteren bir organizasyondur (European Agency, 2018). Verimliliği büyük oranda azalmasına rağmen, engelliler küçük gruplar ve denetim altındaki iş yerlerinde, şirketler için belirli ürünler yaparak çalışmaktadırlar. Çalışmaları karşılığında cep harçlığı veya sigorta hizmeti almaktadırlar. Bu kurumda çalışanlar deneyim kazandıktan sonra açık iş gücü piyasasına geçişler yapabilmektedir (EACEA National Policies Platform, 2018c).

Almanya

1981 tarihli Mesleki Eğitim Geliştirme Yasası (Berufsbildungsförderungsgesetz), mesleki eğitim sistemini düzenlemektedir. Engelli öğrenciler arasında öğrenme güçlüğü çeken öğrenciler %40'lık bir kısmı oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin %57'si mesleki eğitim almaktadır (Federal Ministry of Education and Research, 2014: 19).

Zorunlu eğitim 10-11 yıl sürmektedir. Federal yasal düzenlemelere göre, 10. sınıftan itibaren meslek liselerinde okuyan öğrenciler, devletten hibe biçiminde mali destek alma hakkına sahiptir. Maddi destek İstihdam Bürosu'ndan da temin edilebilmektedir. Engelli gençlerin iş gücüne entegre edilmesine özel önem verilmektedir. Zorunlu eğitim dönemi içerisinde, bazen mesleki veya meslek öncesi eğitimi verilmektedir. Öğrenciler, genel eğitim veren okullarda meslek seçimi kararını vermek için hazırlanmaktadırlar. Çalışma

hayatı, meslek seçimi konularda iş yeri ziyaretleri yapılmaktadır. Okullar bu alanda kamu istihdam kuruluşlarının kariyer rehberliği bölümleriyle iş birliği yapmaktadır. Engelli öğrenciler, öğrenme kabiliyetleri elverdiği ölçüde, örgün eğitim ile birlikte mesleki iş yeri stajını içeren mesleki eğitim almaktadırlar. Mesleki eğitimin okul kısmı, meslek okullarında (Berufsschulen) veya özel eğitim kurumlarında gerçekleşir. Eğitimin ilk aşaması, temel bir mesleki eğitim yılı (Berufsgrundbildungsjahr) olarak genellikle tam zamanlı olarak tamamlanmaktadır. Öncesinde bir yıl mesleki eğitim hazırlık eğitimi verilebilmektedir (Berufsvorbereitungsjahr). Staj eğitimi şirketler, şirketler arası eğitim merkezlerinde veya engelliler için mesleki eğitim atölyelerinde gerçekleştirilmektedir. İkili sistem içindeki eğitimin yanı sıra, tam zamanlı meslek okullarında eğitim olanakları bulunmaktadır. Engellilere mesleki eğitim veren bu kurumlar geniş imkanlara sahiptir ve öğrencilere barınma imkanı sunmaktadır. Staj eğitimi mümkün değilse, engelli gençlerin bağımsız bir yaşam sürmelerini sağlayacak bir meslek veya korumalı iş yerlerinde çalışabilmek için hazırlık eğitimi alır (European Agency Country Information for Germany, 2018).

Danimarka

Tüm öğrencilere mesleki eğitim verilmektedir. Özel eğitim ihtiyacı olan gençlere, diğerlerinden daha kapsamlı bir mesleki eğitim programı sunulmakta ve aynı zamanda okulun son yıllarında daha uzun süreli işbaşı eğitim programı da sunulabilmektedir. Bu, haftada iki tam gün veya haftada beş gün öğleden sonra olabilmektedir. Öğrenci belirli bir ücret alır. Ayrıca, her belediye tüm öğrencilere 9. ve 10. sınıf boyunca okuldan iş hayatına köprü kurma programına katılma imkanı sunabilir. Bu program rehberlik ve öğretimi birleştirmektedir. Gençlere bir eğitimi programı seçmeleri, devam etmeleri, mesleki ve kişisel nitelikleri geliştirmeleri için daha iyi olanaklar ve motivasyon sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bu köprü kurma programlarının süresi bir ila dört hafta arasında değişmektedir. Çeşitli okul türleri tanıtılır. Öğrenciler üretim okullarındaki veya iş gücü piyasası tanıtım kurslarına katılabilirler (European Agency Country information for Denmark, 2018).

İlk ve orta öğretimin ardından, öğrenciler akademik yönelimli genel lise eğitim programları ve lise mesleki eğitim programları arasında seçim yapmakta özgürdür. Ortaöğretim mesleki eğitim programları, söz konusu programa bağlı olarak eğitim süresi değişir. Daha

spesifik olarak, süre 1 ila 5.5 yıl arasında değişmekte olup, en tipik olanı 3 ila 4 yıl arasında değişmektedir. Programlar mesleki / teknik okullarında sunulmaktadır. Mesleki eğitim ve öğretim alanında, ilgili iş gücü piyasası organizasyonlarını eşit şekilde temsil eden sektörel komiteler, mesleki niteliklerin tanımlanmasında ve geliştirilmesinde ve eğitim şartlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Teknik kolejler ve işletme kolejleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yetkisi altındaki bağımsız kurumlardır (EACEA National Policies Platform, 2018d).

Norveç

Merkezi Oslo'da bulunan TelenorGroup, dünyanın en büyük mobil operatörlerinden biri ve 1996'dan beri engelli insanlara destek konusunda eğitim girişimleri yürütmektedir. Öncelikle fiziksel engelli insanlara destek vermeye odaklanan Telenor, engellilere eğitim ve işe yerleştirme uygulamaları yürütmektedir. Norveç'teki Open Mind programı, fiziksel ve spesifik zihinsel engelli insanlara iki yıllık iş başında eğitim sunan bir girişimdir. Open Mind girişimi, lise veya ilgili eşdeğer bir eğitime karşılık gelen bir eğitim seviyesine sahip engelli bireylere fırsatlar sunmaya devam etmektedir. Her ne kadar iş deneyimi olmayan engelli gençlere programa kaydolmada öncelik tanınsa da, katılımcıların yaşları 19 ile 50 arasında değişmektedir. Öncelikli olarak kabul edilenler, hareket kabiliyeti, görme ve işitme kaybı gibi fiziksel engellere sahipken, depresyon ve anksiyete gibi zihinsel engelli bireyler de programı tamamlamışlardır (Telenor Group, 2018).

Katılımcılar, kariyer kaynaklarını nasıl kullanacaklarını ve istihdam olanaklarını araştırmayı öğrenirken, teknik beceriler de geliştirmektedirler. İstihdam için bir köprü görevi gören Open Mind katılımcılarının yüzde 75'i Telenor ve diğer kuruluşlar arasında kalıcı pozisyonlar elde etmişlerdir. Norveç'in Telenor merkezindeki Open Mind programına benzer kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri Malezya, Pakistan, Sırbistan Cumhuriyeti ve İsveç'teki Telenor tarafından da yürütülmüştür (ILO, 2014). Program yılda üç kez sunulmaktadır ve iki aşamada uygulanmaktadır. Öncelikle, beş kişilik gruplar halinde katılımcılar üç aylık bir beceri eğitimine tabi tutulur ve ardından 21 aylık bir iş başında mesleki gelişim süreci izlenir. Üç aylık eğitim süresince, katılımcılar bilgisayar, teknik destek, kariyer koçluğu, özgeçmiş hazırlama, mülakat uygulaması ve kişisel ağ gelişimi gibi konularda çeşitli kurslar almışlardır. Bu kurslarda, adaylara temel veya orta düzeyde bilgisayar hesaplama sertifikası verilmektedir. Adaylar ayrıca kişisel gelişim amaçlarına ve

iş hayatının beklentilerine odaklanan “Benim kadar Eşsiz” adlı bir iletişim programını ve iş başvuruları ve işle ilgili bilgiler gibi konuları ele alan “işe başlama” kursunu takip etmektedirler. Kurs sürecinin ardından katılımcılar daha sonra Telenor'un Storebrand, GjensidigeNor, Manpower, IBM, Brixx ve MakingWaves gibi yan şirketlerinden birinde 21 aylık bir süre boyunca işbaşı eğitimine yerleştirilmektedir. Bağımsız bir Norveçli araştırma kuruluşu olan Bilimsel ve Endüstriyel Araştırmalar Vakfı tarafından yapılan bir değerlendirme, Open Mind programının 1996-2006 döneminde en az 100 milyon Norveç kronu (15.88 milyon ABD Doları) tutarında bir sosyal-ekonomik tasarruf sağladığını tespit etmiştir. Sosyal ekonomik tasarruflar, Telenor'un engelli çalışanların verimliliğinden elde ettiği doğrudan ekonomik faydalardan ve engelli insanlara sosyal güvenlik ödemeleri dağıtmak zorunda olmadıkları için toplumun sağladığı dolaylı faydalardan oluşmaktadır. (Telenor Group, 2018).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

Engellilerin eğitimi, 1975 yılında kabul edilen ve 1990 yılında kapsamı genişletilen “Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi Yasası” (IDEA) ile düzenlenmiştir. Kanun engel türlerine bakılmaksızın 0 ile 21 yaş arasındaki bütün bireylerin ücretsiz eğitim almasını zorunlu tutmuştur. Kaynaştırma eğitim uygulamaları ile genel eğitime entegre edilmiş her engelli çocuğun eğitim göreceği programlar bulunmaktadır. Bununla birlikte rehabilitasyon hizmetleri Rehabilitasyon Yasası ve Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) ile düzenlenmiştir.

Kanunun 5 temel özelliği vardır:

- Uyarlanabilir öğretim programı
- Eğitim programının nesnel değerlendirilmesi
- Bireye özel eğitim planı
- Eğitimdeki kısıtlayıcı engellerin ortadan kaldırılması
- Eğitim - öğretim planlarını ve faaliyetlerini denetleme

Engellilerin eğitimine yönelik bilişim uzmanları ve özel eğitim uzmanlarının birlikte çalıştığı bir uygulamada, farklı yaşlardaki otizmli engelli bireyler eğitim sonrası çalışma imkanına kavuşmuştur (Özgül, 2011).

ABD sinema endüstrisinin önde gelen firmalarından AMC Theatres, 2010'dan beri engelliler için yenilikçi istihdam stratejileri uygulamaktadır. Kullanılmayan Güçlü Yönleri Geliştirmek İçin Fırsatların Geliştirilmesi (FOCUS) programı, AMC'nin, engellilere yönelik özel eğitim ve istihdam programıdır. FOCUS programı sadece engelli gençleri işe almak ve eğitmekle kalmıyor, aynı zamanda müşterileri ile doğrudan temas halinde oldukları pozisyonlarda istihdam ederek kendilerini işe adanmış ve üretken engellilerin toplumla bütünleşmesini sağlamaktadır. Program başlangıçta otizmi olan gençlere yönelikti ancak daha sonra diğer engelli gençlere kapsacak şekilde genişletilmiştir. 2010 yılı itibarıyla, program ABD'deki sinema salonlarında 800'den fazla genci eğitmiş ve işe yerleştirmiştir. İstihdam süresi için herhangi bir zaman sınırı gerekmemektedir ve katılımcılar giriş seviyesindeki işlerden yükselebilirler veya başlangıç aşamasındaki pozisyonda devam edebilirler. İşler yarı zamanlıdır ve engelli çalışanlar herkesle aynı ücreti almaktadır. İşe alındıktan sonra FOCUS, eğitime yardımcı olarak iş yerindeki bir personel bir iş koçu olarak atanmaktadır. İş koçu görevi genellikle yaklaşık 90 gün, 60 günlük ilk eğitim ve çalışanın bağımsız olması için 30 günlük bir geçiş süresinden oluşmaktadır (ILO, 2014). Yeni işe alımlar için ortalama eğitim süresi genellikle 30 gündür. Fakat bu süre esneklik gerektiren durumlarda daha fazla zaman tanıyarak 60 güne kadar uzatılabilir. Ancak, eğitim materyali tamamen aynıdır. Buna ek olarak her yeni işe alınan, oryantasyon eğitiminden geçer (AMC Theatres, 2018).

Brezilya

Latin Amerika'nın en büyük kredi kuruluşu olan SerasaExperian şirketi, 2001 yılında engellilerin iş gücüne entegrasyonu için bir program başlatmıştır ve o zamandan beri 200 katılımcıya ulaşmıştır (ILO, 2014). Serasa 2008 yılında 16 büyük şirketle ve Sao Paulo Eyaleti Engelliler Hakları Özel Sekreteryası ile ortaklık yaparak kapsamı genişletmiştir. (Rede Empresarial De Inclusão Social, 2015).

Brezilya'nın endüstriyel eğitim hizmeti, tüm eğitim modellerine engelli kişileri dahil etmek için çalışıyor ve sistem ve tutumların reformuna sistematik bir yaklaşım getirmektedir. Ericsson Brezilya, engelli çalışanların dil ve iletişim becerilerini geliştirmelerine, BT yeterliliklerini kazanmalarına ve çatışma yönetimi, kişisel pazarlama, finansal planlama, yönetim ve iş etiği konularında bilgi edinmesine yardımcı olan bir program geliştirmiştir (BM, ILO, 2018).

Brezilya'da mesleki eğitime erişim herkes için bir haktır. Brezilya Ulusal Endüstriyel Eğitim Servisi (SENAI), çıraklık eğitimi ile ilgili proje geliştirmiştir. Çıraklar bir eğitim sözleşmesi yapar ve ücret alırlar. Birçok şirket, çıraklığı, için resmi kotaları kendi eğittiği engelli personel ile doldurmanın iyi bir yolu olarak görmektedir. Öğretmenler ve eğitmenler SENAI tarafından engellilik eğitimi konusunda düzenli olarak eğitilmektedir. SENAI eğitmenleri arasında birçoğu SENAI tarafından daha önce eğitilmiş olan engelli bireylerden oluşmaktadır. Her engel türünde çıraklar kabul edilmekte ve prensip olarak tüm meslekler eğitime açıktır. Her aday bireysel yetenek ve sınırlamalara bağlı olarak değerlendirilir (ILO, 2018).

İngiltere

1976 yılında kaynaştırma eğitim metodu uygulanmaya başlamıştır. Engellilerin eğitimini düzenleyen Özel Eğitim Kanunu 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Engellilerin istihdamları, mesleki eğitimi, rehabilitasyonu, tedavi, eğitim ve bakımı düzenleyen yasalar bulunmaktadır. Bütün okullarda bulunan özel eğitim koordinatörü okulun dış çevre ile olan ilişkilerini yürütmek, öğrenci verilerini düzenlemek, öğretmenlere rehberlik yapmak gibi görevleri üstlenmektedir (Özürlü Bireylerin Eğitimi Politikası, 2013).

Singapur

Singapur'da Eureka Çağrı Merkezi Sistemleri - Yardımlı teknolojilerin kullanımıyla görme engelli personeller istihdam edilmektedir. Eureka sistemini kısayol tuşları ve senaryo yanıtları oluşturarak uyarlanmıştır. Değişiklikler, dört ay boyunca kapalı devre denenmiştir.

2009'dan beri, Eureka, özel eğitim okulları ve gönüllü sosyal yardım kuruluşları ile birlikte çalışarak engellilere istihdam olanakları ve İşbaşı eğitimi sağlamak için çalışmaktadır. Dahası, Eureka, Singapur'da, görme engelli kişileri çağrı merkezi endüstrisindeki ortak işverenlerle eğiten ve yerleştiren iki Eğitim ve Entegrasyon Merkezi'nden biridir.

Ayrıca bilgisayarlı ses sentezleyicileri ve ekran okuyucu yazılımlar denenmiştir. Eureka, herhangi bir görme bozukluğu seviyesine uyum sağlamak için yazılımı edindikten sonra, en yaygın çağrı merkezi yanıtlarına dayanarak kısayol tuşları tasarlanmıştır.

- Kullanıcı arayüzünü yeniden programlanmıştır;
- Tamamen görme engelli çalışanlar için ekran okuyucu ve ses sentezleyiciyi entegre edilmiştir;
- 22 inç geniş ekran monitörlerin yanı sıra ekran büyüteçleri ve yüksek kontrastlı ekranlar kullanılmıştır;
- Gerçek zamanlı izleme ile ev tabanlı çalışma durumu oluşturulmuştur.

Bir yıl içinde, Eureka çağrı merkezi neredeyse tamamen görme engelli personel tarafından yönetiliyordu. Eureka'nın önceki personel devir hızı yılda yaklaşık yüzde 40'dan, yıllık yüzde 2'ye gerilemiştir.

Eğitim sürecinde aday altı aylık staj dönemi geçirmektedir. Aylık ilerleme raporları izlenmekte ve altı aylık eğitim sonunda nihai değerlendirme yapılarak işe alınıp alınmamaya karar verilmektedir (ILO, 2014).

Eureka eğitimi şunları sağlamaktadır:

- Staj ve kurs ücreti sponsorluğu sırasındaki ödenek.
- Mezun olduktan sonra işe yerleştirme yardımı.
- Profesyonel telefonla pazarlama becerilerini öğrenme fırsatı.
- Pratik çağrı merkezi iş deneyimi.

Finlandiya

Engelli gençlerin eğitime destek Finlandiya'da da ortak bir politikadır. Engelli gençler için gönüllü yetişkin eğitimi için ödenekler sağlanmakta ve temel eğitim ile mesleki lise eğitime destek verilmektedir. Engelli gençler, iş yerlerinde eğitim çalışmalarına, çıraklık eğitime ve diğer eğitim türlerine katılabilir. Lise eğitimi genel ve mesleki lise kurumları tarafından verilmektedir. Yetişkinler için eğitim, tüm yaygın eğitim seviyelerinde verilmektedir. Mesleki eğitimde, yetişkin eğitime katılım yoğundur. Farklı kurumlar, tüm örgün eğitim seviyelerinde yetişkinler için çok çeşitli kurslar ve programlar düzenlemektedir. Yetişkin eğitimi, personel eğitimi ve iş gücü piyasası eğitimi içermektedir. 2017'de Finlandiya'daki yetişkinlerin yüzde 27'si, çoğu yaygın eğitim olan yetişkin eğitime katılmıştır. AB ortalaması yüzde 11 civarındadır (EACEA National

Policies Platform, 2018). Finlandiya eğitim sisteminin temel ilkesi, her öğrenciye eğitim ve kişisel gelişim için eşit fırsatlar sağlamak ve gerekirse öğrencilere destek sağlamaktır. Ulusal Çekirdek Müfredatı, mesleki eğitim ve öğretimdeki tüm öğrencilerin, çalışmalarını tamamlamaları için fırsat eşitliği sağlamak için yeterli kişisel ve diğer eğitim rehberliği alma hakkına sahip olmasını sağlar. Bir öğrencinin öğrenme güçlüğü belirlendikten sonra, öğrencinin çalışma performansı ve temel eğitim sırasındaki destek ihtiyaçları hakkındaki bilgiler dikkate alınarak destek önlemlerinin planlanması ve uygulanması derhal etkinleştirilir. Özel eğitim veya refah hizmetlerine ihtiyaç duyan öğrencilere bireysel bir eğitim planı sunulur. Yoğunlaştırılmış destek, özel destek, yarı zamanlı özel eğitim, yardımcı öğretim ve özel ihtiyaçlar yardım hizmetleri sağlanmaktadır. Engelli öğrencilerin en az %29'u 2016-2017 eğitim –öğretim yılında bir çeşit destek almıştır. 2016 yılında, mesleki eğitim alanında 25.400'ü (tüm öğrencilerin %19'u) engelli öğrenci vardır. Özel eğitim alan öğrenci sayısı ve 2004 yılından bu yana, mesleki eğitim alan engelli öğrenci sayısı da artmıştır. Özel eğitim öğrencilerinin % 86'sı diğer öğrencilerle bütünleşmiş mesleki eğitim kurumlarında, %13'ü özel mesleki eğitim kurumlarına ve % 1'i mesleki eğitim veren diğer eğitim kurumlarında eğitim almaktadır. Özel eğitim okullarındaki öğrenci oranı yıllık olarak azalmıştır. Finlandiya'da, mesleki eğitim ve öğretimi teşvik etmek için, özellikle daha ciddi engelli veya kronik hastalıkları olan öğrenciler için özel olanaklar ve hizmetler sunan yedi ayrı mesleki özel okul vardır (Pitkanen, 2018).

Finlandiya, engellilerin bütünleşmesini desteklemek ve bu özel hedef gruba yönelik hizmetleri yaygınlaştırmak için sağlam bir yasal çerçeve geliştirmiştir. Finlandiya sistemi çocukları genel eğitim sistemiyle bütünleştirme politikalarına odaklanmaktadır. Kapsayıcı eğitim engelli kişilerin damgalanmasını azaltmaktadır (European Commission, 2018).

Eğitim ve Kültür Bakanlığı, ilk, orta, lise genel eğitiminden, mesleki eğitim, teknik üniversiteler ve yetişkin eğitimine kadar kamu destekli eğitim ve öğretim hizmetini denetlemektedir. Bakanlığa uzman bir kuruluş olan Finlandiya Ulusal Eğitim Kurulu yardımcı olmaktadır. Eğitimin finansmanı, devlet ile yerel yönetimler tarafından karşılanmaktadır. Yerel makamlar temel eğitim, genel lise eğitimi, mesleki eğitim maliyetlerinin yaklaşık %58'ini karşılamaktadır. Öğretmenler ve eğitim yöneticileri belediyeler tarafından istihdam edilmektedir (European Agency-Country information for Finland, 2018).

Fransa

Özel eğitim kurumlarında veya normal okullarda eğitim gören engellilerle görev yapacak öğretmenler iki yıl süren bir eğitim programını tamamlar. Engellilerin eğitimi ile ilgili komite öğrencilerin uygun mesleki eğitim alabilmeleri için iş yeri ortamı sağlarlar. Öğrenciler özel eğitim kurumlarında eğitim alabildikleri gibi normal okullarda diğer öğrencilerle birlikte eğitim alabilmektedir (Özürlü Bireylerin Eğitimi Politikası, 2013).

İsviçre

Çeşitli engel grupları ve her engelliye özel hazırlanmış uyum ve tedbirleri vardır. Eğitim hayatları boyunca rehberlik, yönlendirme, destek faaliyetleri sürdürülmektedir (Özürlü Bireylerin Eğitimi Politikası). İsviçre, merkezi olmayan bir eğitim sistemine sahip federal ve çok dilli bir ülkedir. Eğitimin temel sorumluluğu 26 Kantona (eyalet) devredilmiştir. İsviçre, güçlü bir mesleki eğitim sistemine sahiptir. Çoğunlukla lise düzeyinde (meslek okulunda haftanın bir iki günü teorik eğitim almakta ve geriye kalan günlerde kendi mesleki alanındaki bir iş yerinde staj yapmaktadır. Zorunlu temel eğitimden mezun olan gençlerin üçte ikisi, mesleki eğitime kaydolmaktadır (seçilebilecek yaklaşık 230 meslek eğitim alanı bulunmaktadır). Federal mesleki eğitim diplomasını alan öğrenciler, üniversite eğitimine devam edebilmektedir. Ek bir yetenek sınavı geçerek, üniversiteye veya bir federal teknoloji enstitüsüne kayıt olma seçeneğine sahiptir (EACEA National Policies Platform, 2018b).

Kantonlar zorunlu eğitimden sorumlu iken, zorunlu eğitim sonrası (genel eğitim okulları, mesleki eğitim, üniversiteler) sorumlulukları Federal Hükümet ile paylaşmaktadır. Kantonlar ve belediyeler eğitime yapılan kamu harcamalarının %90'nı yerelden toplanan vergi gelirleriyle finanse etmektedir. 2000-2014 yılları arasında kapsayıcı eğitim harcamaları ve öğrenci sayısı kantonların çoğunda artmıştır. Zorunlu eğitimin aksine, federal mevzuat zorunlu eğitim sonrasını (mesleki eğitim, yüksek öğretim) düzenlemektedir. Mesleki Eğitim Yasası (Bundesgesetz über die Berufsbildung, Berufsbildungsgesetz - BBG) 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, sosyal ve bölgesel açıdan eğitim şanslarının eşitlenmesi, kadınların ve erkeklerin eşit haklarının yanı sıra engelli kişilerin dezavantajlarının kaldırılmasını teşvik etmekte ve geliştirmektedir. Mesleki eğitimde çeşitli ve erişilebilir bir kurs yelpazesinin sağlanması, teşvik

edilmektedir. Yeni yasa, esnek eğitim şekilleri ve müfredat için federal bir çerçeve oluşturmaktadır. Ayrıca, federal yasa, daha önce kanton yasası altında olan sağlık ve mesleki alanları düzenlemektedir (European Agency-Country information for Switzerland, 2018).

Mısır

Kahire'deki ILO ofisinin desteğiyle Mısırlı sivil toplum kuruluşu Ebtessema, zihinsel engelliler için Kızıldeniz'deki turist otellerinde iş yerinde öğrenme eğitimi verilmektedir. Program %50 teori ve %50 uygulama eğitiminden oluşmakta ve simüle edilmiş bir çalışma ortamında üç aylık bir eğitim ile başlamaktadır. Kursiyerlere kariyer rehberliği ve uygulamalı sosyal beceriler eğitimi verilir. Ardından şirket ve okul arasındaki dönüşümlerle bir aylık teorik ve teknik eğitim verilir. Bunu bir otelde üç aylık uygulamalı eğitim izlemektedir. Ebtessema personeli, iş yerinde öğrenmenin ilk haftalarında kursiyere eşlik etmektedir. Daha sonra, eğitilmiş bir otel personeli, onları desteklemek ve bütünleşmelerine yardımcı olmak için iş arkadaşı olarak hareket etmektedir. Stajyerler resmi bir sertifika almamakta, ancak genellikle eğitim aldıkları oteller tarafından işe alınmaktadır (ILO, 2018).

Hindistan

Hindistan'daki Cüzam Misyonu, cüzamlı gençlere yönelik mesleki eğitim merkezlerinde araba tamiri, terzilik, kaynakçılık, elektrik-elektronik, radyo ve televizyon tamiri, stenografi, ipek üretimi, ofset baskı ve bilgisayar eğitimi gibi çok farklı alanlarda teknik beceri eğitimi verilmektedir. Eğitim sertifikaları, hükümet tarafından resmi olarak tanınmaktadır. Ayrıca teknik eğitiminin yanı sıra işletme ve temel yaşam eğitimi de verilmektedir. Eğitim alanların bir kısmı da akademik olmaktadır. Eğitim sonunda işe yerleşme oranı %95' tir. Bu başarı ise işverenlerin Cüzam Misyonu eğitimlerinin standartlarının yüksek olduğunun bilmelerine, işverenlerle iyi ilişkileri olan aktif işe yerleştirme görevlilerin olması ve mezunların birbirleriyle ve eğitim merkezleriyle iletişim halinde olmasını sağlayan mezun derneklerine bağlanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

MphasiS, Hindistan, Bangalore merkezli bir BT Hizmetleri Şirketidir ve 2008'den bu yana engelli gençlere eğitim ve istihdam olanakları yaratmak için diğer kuruluşlarla ortaklıklar kurmuştur (Indian Institute of Management Bangalore, 2017). 2013 yılından itibaren MphasiS, engelli 225 genç insanın eğitimini desteklemiş ve 176'sını işe almıştır. MphasiS, engelli gençlerin yükseköğrenim kurumlarına yerleştirilmesine ve daha sonra iş bulmalarını destek olmaktadır. Programa katılan kişilerin çoğu ortopedik engellidir. Üç ay boyunca, kursiyerlere bir ofis ortamında İngilizce, bilgisayar donanımı, yazılımı, dış kaynak kullanımı ve bilgi teknolojisi süreçleri, ağ oluşturma ve dış temel sorun giderme konularında teknik eğitimler verilmektedir. MphasiS eğitim ve işe alım ekibi, eğitimin ilk haftasını kalitenin ve beklentilerin sağlanması için harcanmaktadır. Bundan sonra bir ekip üyesi haftada bir kez ve daha sonra her on günde bir kontrol edilmektedir. Ara sınavda, MphasiS işe alım ekibi adayları değerlendirilmekte ve zayıf yönleriyle ilgili eğitim yoğunlaştırılmaktadır. Eğitimin tamamlanmasının ardından değerlendirme sonuçlarına işe alınmaktadır (MphasiS, 2018).

Endonezya

Endonezya Cibinong'daki Mesleki Rehabilitasyon Merkezi (BBRVBD), seçilen şirketlerde iş yerinde öğrenmeyi içeren eğitim programları sunmaktadır. Elektronik, metal endüstrisi, hazır giyim sektörü, grafik tasarım, bilişim ve otomotiv sektöründe eğitim verilmektedir. Eğitim programı teknik beceriler, kişiler arası beceriler, iş etiği ve kendine güven üzerine okul temelli bir hazırlık aşaması ile başlamaktadır. İş yerindeki uygulamalı eğitimde ise kursiyerler şirket içinde belirli bir iş rolünde yetkin olmak için birkaç ay uygulamalı eğitim alırlar. İş yeri eğitimi, programların yaklaşık % 20'sini oluşturmaktadır ve bazı şirketler çalışanlara asgari ücret ödemektedir. BBRVBD, iş yerlerine müfredat ve iş yerlerini düzenleme konusunda destek sağlamaktadır. Eğitimin sonunda mezunlar sertifika alırlar ve eğitim aldıkları şirketlerde iş bulma şansına sahip olurlar. Bir kısmı ise kendi işlerini kurmayı tercih etmektedir. BBRVBD bu tür Endonezya'daki tek eğitim merkezidir. Ülkenin dört bir yanından gelen fiziksel engelli kursiyerler için özel olarak hizmet vermektedir ve yüksek talebi karşılayamamaktadır. Merkezin yurt tesislerinde yaklaşık 85-100 kursiyer yaşamaktadır ve yakındaki bölgelerden 50-100 kişilik bir kursiyer daha gelmektedir. Müfredat, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını daha iyi yansıtabilmek için düzenli olarak şirketlerle iş birliği yaparak güncellenmektedir (ILO, 2018).

Birleşik Arap Emirlikleri

Birleşik Arap Emirlikleri'nde "Kapsayıcı Staj Programı" (IIP) projesi, Birleşik Arap SEDRA Katılım Vakfı'nın öncülüğünde finanse edilen bir programdır. Farklı engel türünde genç yetişkinlere, farklı mesleklerde eğitim vermektedir. Eğitimde, özellikle üç tür programda staj programı bulunmaktadır:

- Üç ila beş gün süren kısa süreli IIP staj programı: Engelliler için iş yeri hakkında oryantasyon amacı taşımaktadır.
- Altı haftalık Pilot IIP stajı: Engelli stajyerlerle ilk deneyimleri şirketler için tecrübe kazanılmaktadır. Aynı zamanda engelli aileleri iş taahhütlerini yerine getirmeyi öğrenmektedir. Pilot IIP'ler uzun vadeli bir IIP için bir deneme süresi görevi görür.
- 6 ila 18 ay arası uzun vadeli IIP çıraklık eğitimi: Stajyer maaş almakta ve mesleğin ayrıntılarını öğrenmektedir.

Teorik eğitim uygulama eğitiminin dörtte biri kadardır. Şirket denetçilerinin ve kursiyerlerin aile üyelerinin aktif katılımı üzerine kuruludur. Teorik eğitimin içeriğinde iş yeri görgü kuralları, iş yöntemleri, kendini geliştirme, yoğun iş hazırlığı konuları bulunmaktadır. SEDRA şirketleri, kursiyerler ve aileleri arasında operasyon yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Bu üçgenleme, tüm paydaşlara desteği kolaylaştırır. Aileler örgütsel konularda ve yaygın stres kaynaklarına hazırlık eğitimi ve sürekli destek alabilirler. Aynı şekilde, SEDRA'dan gelen bir iş koçu şirket personelini, yöneticilerini ve iş arkadaşlarını atölye yönetimi, destek araçları ve iletişim stratejileri gibi konularda hazırlar (ILO, 2018).

Güney Afrika

Güney Afrika'da mentorluk ve koçluk programı uygulanmaktadır. Eğitim programı öğrenciler, işveren ve akredite bir eğitim sağlayıcısı arasında, eğitim koşullarını belirleyen ve program süresince ilgili tüm tarafların haklarını tanımlayan bir sözleşmeye dayanmaktadır. Eğitim, yarısı şirket içi ve yarısı sınıf içi eğitim olmak üzere 12 ay sürmektedir. Öğrenciler maaş ve ulusal olarak tanınan bir yeterlilik sertifikası almaktadır. Engelli öğrenciler eğitimleri sırasında yoğun mentorluk, koçluk ve destek hizmetleri almaktadır. Bu sürecin başarısı için uygun planlama gereklidir. Şirketlerin, öğrencilere

teknik ve pratik becerilerin ustalığında ustalıkla yardımcı olabilecek şirket içi mentorlar ve iş koçları gibi yeterli destek yapıları sağlamaları gerekir (ILO, 2018).

Engellilere mesleki eğitimin verilmesine ek olarak özgüvenlerinin artırılması ve iş hayatındaki farkındalıkla ilgili çalışmalar da yapılmaktadır. Güney Afrika’da engellilere yönelik girişimcilik eğitimi verilmekte ve sonucunda açılan işletmelerin önemli bir kısmı başarılı olmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Yeni Zelanda

Yeni Zelanda’da Hükümet engellilere yönelik korumalı istihdamdan, destekli istihdama geçiş amacıyla “İçermeciliğe Giden Yollar “ programını 2011 yılında uygulamaya koymuştur. Programla engelli bireylerin hem topluma hem de iş yerlerine katılımlarının artması amaçlanmıştır. Programın uygulamaya konulduktan sonra: mesleki hizmetlere katılan engelli sayısı artış, istihdam oranlarında iyileşme, engelli ödeneği alanlarda azalma, asgari ücretin üstünde ücret alan çalışan sayısında artış ve gelir beyanı eden engelli sayısında artış gözlemlenmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Hırvatistan

Hırvat Halk Sağlığı Enstitüsü 2018 yılı verilerine göre 512.093 (toplam nüfusun yaklaşık % 12.4’ü) engelli kişi bulunmaktadır. Engelliler için eğitim genellikle genel eğitim sınıflarda veya genel eğitim okullarındaki özel eğitim sınıflarında verilmektedir. Sadece istisnai durumlarda (öğrencilerin ek sağlık ve sosyal bakıma ihtiyaç duydukları durumlarda) özel eğitim ve uzman kurumlar tarafından verilmektedir. 2017 yılında, Hırvatistan Cumhuriyeti’nde 2.119 ilköğretim okulunun sadece %40’ı sınırlı hareketliliğe sahip öğrencilere engelsiz erişime sahipken, liselerde bu oran daha da düşüktür. Engelli öğrencilerin yüksek öğretime erişimi, farklı öğretim ve sınav uygulamaları, çeşitli erişilebilirlik seviyeleri ve sınıflardaki destek hizmetlerine erişim temel yasalarla düzenlenmektedir. Mesleki rehabilitasyon ve istihdama ilişkin kanun 2013 yılında kabul edilmiştir. Bu yasa iş yerindeki uyarlamaları, engellilik değerlendirme kurumlarını, rehabilitasyon merkezlerini, istihdam kotasını düzenlemektedir. Ayrıca yeni düzenleme ile, işveren teşvikleri ve destek hizmetlerinin kapsamı belirlenmiştir. Hırvatistan İstihdam Enstitüsüne göre (CEI), 2015 yılında engellilerin yeni istihdam alanlarının sayısı 2.613’e

çıkmiştir. Bu rakam, 2014'e kıyasla %39,21 artmıştır. Özel ortaöğretim programlarına kayıtlı engelli öğrenci sayısı 1.265'tir ve bir önceki eğitim yılına göre 290 öğrenci azalmıştır. İstihdam alanında, yeni mesleki rehabilitasyon modeli henüz tam olarak oluşturulmamıştır çünkü Hırvat İstihdam Enstitüleri birimleri ile engelli insanların değerlendirilmesi, Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Enstitüsü arasında bir koordinasyon eksikliğine dikkat çekilmektedir (Koštro, 2018).

Hollanda

16 yaşına kadar, Hollanda'daki gençler zorunlu eğitime tabi tutulmaktadır. Hollanda'da son yıllarda, bazı engel gruplarına daha fazla önem verilmiştir: yasal asgari ücret kazanamayan gençler hafif zihinsel engelli gençler ve psikolojik sağlık sorunları olan insanlar (depresyon, anksiyete bozukluğu, psikoz gibi). Bazı kaynaklara göre, bu gençlerin tüm gençlerin yüzde 15'ine, yani yaklaşık 375.000 kişiye ulaştığı tahmin edilmektedir. Hollanda ayrıca 2014-2015 döneminde önemli politika alanları merkezi yönetimden belediyelere aktarılmıştır. Belediyeler iş, barınma, katılım ve bakım da dahil olmak üzere çok sayıda politika alanında hedef kitleyi desteklemekten sorumludur. Temel fikir, belediyelerin vatandaşlarına yakın oldukları ve bu nedenle bölgelerinde ilgili taraflarla iş birliği yaparak vatandaşlara daha verimli destek sağlayabilecekleridir. Bununla birlikte, tüm bu ademi merkeziyetçiliklere rağmen, merkezi hükümet genel politikalardan sorumludur (Woude, 2018).

Hollanda'da, Ingeschakeld projesinde ortaöğretimdeki özel eğitim okulları ve uygulamalı eğitim, işverenlere ve belediyelere bağlı olarak yürütülmektedir. Başarılı ortaklık uygulamaları kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Ayrıca, proje, işveren ve okullarla okullar arasındaki iletişimi teşvik etmektedir (ILO, 2015).

Etiyopya

2012 yılında Etiyopya, engelli gençleri ulusal çıraklık sistemine dahil etmeye başlamıştır. Eğitim meslekleri, çırakların bireysel yeteneklerine göre hazırlanmaktadır. Kısıtlamalar, yalnızca bir iş belirli bir yetenek gerektirdiğinde uygulanır. Çıraklıkların süresi bir ila dört yıl arasında olup, %70'i şirket merkezli ve %30'u okul temelli eğitim almaktadır. Eğitim

başarılı bir şekilde tamamlandığında, engelli olan ve olmayan mezunlar aynı sertifikaları alırlar (BM, ILO, 2018).

- Nijerya’da Engellilere mikrofinansman eğitimi ve finansman desteği sağlanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).
- Kamboçya’da taşradaki girişimciler engelli kişilere iş becerileri ve teknik yetenekleri öğretmeleri için teşvik edilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011)..
- Avustralya’da omuriliği yaralanmış kişilere hastane ortamında bilgisayar eğitimi verilmektedir ve tedavi sonrasında işe veya eğitim ve öğretime dönme oranları artmıştır. ABD’de kamu-özel sektör ortaklığı ile engelli gençlere yaz stajı yapmalarına destek verilmektedir. Kariyer imkanlarının ve iş yeteneklerinin öğrenilmesini sağlayan staj programı sayesinde birçok engelli iş imkanına kavuşmuştur (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).
- Malezya’da 2005 yılında başlatılan “İşe Geri Dönme” Programı ile iş yerindeki bir kaza veya sağlık sorun nedeniyle işten ayrılan kişilerin fiziki ve mesleki rehabilitasyonunu sağlayarak işe dönmesi amaçlanmıştır. Programın bütçesi sosyal güvenlik sisteminden karşılanmaktadır. Pilot uygulamada rehabilitasyon sonrasında kişilerin %60’nın işine geri dönebileceği görülmüştür (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).
- Novartis firması, kendilerine ağ kurma, görüş alışverişinde bulunma, yenilikçi iş odaklı çözümler oluşturma ve profesyonel büyüme ve gelişmeye devam etmeleri için fırsat sağlayan engelli bireyler için Çalışan Kaynak Grupları oluşturmuştur (BM, ILO, 2018).

2.5. Mesleki Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi

Öncelikle engelli bireyin ulaşımında ve binalarda yaşadığı fiziksel erişim sorunu çözülerek daha sonra bilişim teknolojilerine erişimini artırarak bilgiye ve iletişime kolayca ulaşması sağlanmalıdır. Binalar, bilgi sistemleri, ulaşım araçları ve diğer kamuoyuna açık hizmetlerin tasarımında evrensel tasarım ilkelerinin kullanılmasıyla daha sonra düzenleme yapmaya gerek kalmayacaktır. Kapsayıcı eğitimin yaygınlaştırılması yani engelli çocukların, çoğunlukla zihinsel veya çoklu engelli çocukların genel eğitim sistemlerine dahil edilmesi ve uygun desteğin sağlanması ulusal engelli stratejisinin temel hedeflerinden biri olmalıdır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015). Temel eğitimin her kademesindeki derslere engellilik, engelli hakları, yaşamları ve engelliliği önleme hakkında

içerik eklenmelidir (Çelebi, 2018). Eğitim fakültelerindeki bütün öğretmenlikle ilgili alanların müfredatına kapsayıcı eğitim dersleri eklenmelidir (DSÖ, 2011: 8-9). Eğitim politikaları geliştirilirken ilk önce engelli olmayan öğrencilere yönelik geliştirilmekte daha sonra engelli öğrencileri bu sistemle bütünleştirilmeye çalışılmaktadır. Fakat eğitim politikaları, geliştirme aşamasında iken engelli öğrencilerin de dikkate alınması sistemdeki sorunları azaltacaktır (Karataş K. , 2002). Engellilerin eğitiminde, toplumla kaynaşmalarını sağlayarak ve eğitimden sonraki hayatlarını da dikkate alan bütüncül sosyal politika uygulamaları geliştirilmelidir (Yılmaz, 2015: 81).

Engelli öğrencilerin ve engelliklerinin tespiti için çalışan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) ile okullar koordineli çalışması gerekmektedir. RAM'ların vereceği kararlarda öğrencinin, öğretmenlerinin, okul idarecilerinin ve ailenin katılımı sağlanmalıdır. RAM kararına göre öğrenci özelliklerine göre bireysel başarı ve sosyal kazanımlarının en yüksek olacağı okul türüne yönlendirilmelidir. Özel eğitim kurumları son çare olmalıdır (Özbey, 2018: 55). Engelli öğrenci, veli veya okul idaresinin yaşanan ilk sorunda özel eğitim kurumuna yönlendirilmesi engellenmelidir. Kaynaştırma eğitiminde çalışan öğretmenlere özel eğitim kursu verilmelidir (Karataş K., 2002). Kaynaştırma eğitiminde yaşanan sorunlar en kısa zamanda çözülmesi öğrencinin eğitim hakkından mahrum kalmaması açısından önemlidir (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 27). MEB bünyesinde engellilerinin okullarda yaşadıkları sorunlarını çözmek, okulun dış çevreyle ilişkilerini geliştirmek, öğretmenlere rehberlik etmek gibi konularda çalışabilecek uzmanlar istihdam edilebilir. Belirli aralıklarla mesleki eğitim kurumlarındaki idareciler, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve iş yeri eğitimi aldığı işletmelerden yaşanan sorunlar, eksiklikler, çözüm önerileri hakkında geri dönüt alınmalıdır (Çarkçı, 2011: 53). Verilerin analizi yapılarak gereken yerlerde düzenlemelere gidilmelidir.

Bir önceki bölümde ülkelerin uyguladığı mesleki eğitim uygulamalarında görüldüğü üzere ülkeler özel eğitim okullarında eğitim temelli politikalardan kaynaştırma eğitimine geçiş yapılmaktadır. Ayrıca okullardaki teorik eğitimin süresi azaltılarak iş yerinde uygulamaya eğitimin süresi artırılmaya başlanmıştır. Destekli istihdam modeliyle istihdam ve eğitim içiçe geçmiş karma bir modeldir. Aslında meslek öğreniminde Ahilik teşkilatı ile yüzyıllardır uygulanan geleneksel çıraklık yönteminin günümüz örgün eğitimi ile birleştirilerek karma bir model oluşturulmuştur (TESK, 2018). İş yeri eğitiminin süresi, niteliği, yöntemleri iyileştirilmelidir (Koç, 2018). Uygulamalı mesleki eğitim kurslarına

öncelik verilmelidir ve işverenlerin talepleri dikkate alınmalıdır. (Çelebi, 2018). Önceki bölümde “Engellilerin Mesleki Eğitim Sorunları” başlığında değinilen iş yeri-staj eğitiminde belirtilen sorunların çözümü için önlemler alınmalıdır.

Mesleki eğitim programlarının büyük bir çoğunluğu pilot uygulama, proje bazlı, şirketlerin sosyal sorumluluk projeleri şeklinde olmaktadır. Eğitim programlarının daha çok kişiye ulaşması ve başarılı olabilmesi için uzun vadeli politikalar uygulanmalıdır. Engelli sivil toplum kuruluşlarının politikalara katılımı sağlanarak eğitim politikalarının oluşturulmasında, geliştirilmesinde, uygulanmasında katkıda bulunabilirler (DSÖ, 2011: 9).

Toplumdaki engelli oranını azaltmak ve önlemek için öğrencilere sağlıklı yaşam biçimi, düzenli spor, sağlıklı beslenme, iş kazası, meslek hastalıkları, trafik kuralları, zararlı alışkanlıklardan kaçınma gibi eğitimler verilmelidir. Eğitim kurumlarında, işbaşı eğitim yapılan iş yerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik tedbirlerin alınması, yeni engellilerin oluşmasını veya engel oranının artmasını engelleyecektir. Öğretmenlerin sağlık sorunu yaşayan öğrenciyi fark ettiği durumlarda erken teşhis ve tedavi için yönlendirmesi de bir diğer önemli konudur (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 30).

Öğrencilerin ortez-protez erişiminde sosyal güvenlik kurumuyla yaşadığı sorunlar en aza indirilmelidir (Karataş K., 2002). Engellilerin eğitimde kullandıkları yardımcı teknolojiler, MEB’liğinin döner sermaye ile üretim yapan mesleki eğitim okullarında çok daha uygun maliyetle geliştirilebilir, üretilebilir ve öğrencilere ücretsiz verilebilir (Çarkçı, 2011: 53). Bu konuda üniversitelerin ilgili bölümlerinden, diğer kamu kurumları, stklardan destek alınabilir.

Mesleki eğitim genellikle ortaöğretim kurumlarında veya yaygın eğitim kurumlarında yetişkinlere yönelik olmaktadır. Temel (zorunlu) eğitimde eksiklikleri bulunan öğrenciler, mesleki eğitim aşamasında zorlanabilmektedir. Bu sorunun önlenmesi için mesleki eğitim kursuna başlamak için temel yeterlilikler netleştirilmeli gerektiği durumlarda kursiyerlere bir hazırlayıcı eğitim de verilmelidir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b).

Mesleki eğitim programlarının içeriğine, girişimcilik, pazarlama, işletme gibi dersler eklenerek eğitim sonrasındaki istihdam şansı artırılabilir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 158). Mesleki eğitim ortaöğretim kurumlarında mesleki gelişim dersi bulunmaktadır. Bu dersin içeriği zenginleştirilerek (iş arama, mülakat, özgeçmiş yazma) ve ders saati artırılarak mezuniyet sonrası iş gücü piyasasına geçiş desteklenebilir.

Mesleki alan derslerinin haftalık ders saatinin fazla olması nedeniyle öğrenci ile en fazla zaman geçiren meslek dersi öğretmenleridir. Doğal olarak öğrenciyi kişilik, aile yapısı, mesleki beceri, ilgi alanları, mesleki ve akademik alt yapısı gibi yönlerden en iyi tanıyabilecek, gözlem yapabilecek, birebir destek olabilecek kişilerden biridir. Diğer taraftan okul rehber öğretmeni, öğrencinin akademik gelişim, aile ve okul ilişkileri gibi konularda öğrenciyi tanımakta, rehberlik etmekte yaşadığı sorunlarda destek olmaktadır. Meslek dersi, rehberlik öğretmenlerinin edindiği bu veriler destekli istihdam modelinin uygulanmasında hayati önem taşımaktadır. Mesleki değerlendirmenin amacı, öğrencinin işe, okul sonrası eğitime ve toplum yaşamına başarılı bir şekilde uyum sağlamasına olanak sağlayacak eğitim ve mesleki planlamayı kolaylaştırmaktır. Başarılı bir okuldan işe geçiş programının temel bir bileşeni, çeşitli okul ve toplum kurumu personeli değerlendirme sürecine dahil eden kapsamlı, disiplinlerarası bir mesleki değerlendirmedir. Değerlendirme süreci, istihdama geçiş gereksinimlerini belirlemek ve planlamak için birlikte çalışan öğretmenleri, rehberlik öğretmenleri, mesleki rehabilitasyon ve sosyal hizmetler kurumlarından temsilcileri - içermelidir. Ebeveynler, devlet kurumları, işverenler, iş organizasyonları ve öğrenciler de mesleki değerlendirmede bir ölçüde yer almalıdır. Veriler eğitim süreci boyunca sistematik, düzenli bir şekilde toplanıp raporlanabilir. İşkoçlarına verilen eğitimin ana hatları içeren temel bir eğitim, meslek dersi öğretmenleri ve rehber öğretmenlere hizmetiçi eğitim yoluyla verilebilir. Böylece mezuniyet sonrası destekli istihdam sürecinde işkoçlarının işini kolaylaştırarak zaman kazandırabilir ve istihdam oranını arttırabilir. Sonuç olarak destekli istihdam sürecini, mesleki eğitim süreci ile bütünleştirilmesi , yaşanan sorunları azaltacaktır (Levinson ve Palmer: 11-18).

Mesleki ortaöğretim kurumlarındaki mesleki alan sayısı artırılarak ve alanlar arası geçiş kolaylaştırarak öğrencinin sevdiği bir alanda eğitim görmesi eğitim verimine katkı sağlayacaktır. Bu okullarda eğitim gören öğrenciler 9. Sınıfta diğer liselerle aynı dersleri almakla birlikte fazladan mesleki gelişim dersi almaktadırlar. Eğitim öğretim yılının sonunda öğrenciler eğitim gördükleri okulda veya başka bir meslek lisesindeki meslek

alanını teorik olarak seçebilmektedir. Fakat uygulamada sorunlar yaşanabilmektedir. Özel eğitim meslek liseleri ve eğitim verdikleri mesleki alan sayısı az olması nedeniyle öğrenci, okulundaki bulunan mesleki alanları istemese de seçmek zorunda kalabilmektedir. Örneğin Türkiye’de ortopedik engellilere yönelik özel eğitim meslek lisesi biri Ankara biri Tokat’da olmak üzere iki tanedir.

Halk Eğitim Merkezlerinin erişim sorunlarının giderilmesi, engellilere yönelik eğitim materyallerinin sağlanması, fiziki çevrenin ve binanın engellilere uygun olarak düzenlenmesi katılımcı sayısını artıracaktır. Eğitimcilerin özel eğitim alanında eğitim alması verilecek eğitime değer katacaktır. Eğitim esnasında kullanılan ham madde ve materyaller çoğu zaman kursiyer tarafından karşılanmaktadır, bu nedenle maddi gücü olmayan kursiyerler zorluk yaşayabilmektedir. Mesleki eğitim kursları esnasında mevcut malzemeler ölçüsünde uygulamalı eğitim verilmektedir ancak kurs programının bir kısmı iş yeri eğitimi şeklinde olabilir. Edilinen mesleki eğitimin istihdama dönüştürebilmesi için belirli noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir. Kurs eğitimi güncel olmalıdır. Eğitimde bir ürünün üretilmesi öğretiliyorsa, eğitim sonrasında kursiyerin bu ürünün pazarlanması, hammadde temini gibi temel konularda da eğitim verilmelidir. Yakın çevredeki iş gücü piyasanın ihtiyaç ve şartlarını göz önünde bulundurarak kurslar belirlenmelidir.

Yaygın eğitime erişimdeki problemler aşılaraq engellilere özel düzenlemeler yapılmalıdır. Küçük yerleşim yerlerinde mesleki eğitim kurumu sayısı ve eğitim verilen meslek çeşidi sayısı az olması istenilen mesleki eğitime erişimde sorun olabilmektedir. Mesleki eğitim çeşidi artırılmasının mümkün olmadığı durumlarda öğrenci uzaktan eğitim ile desteklenerek yeni beceriler kazanabilir. Uzaktan eğitim engellilerin eğitiminde özellikle kırsal kesimde yaşayan bireylerin eğitiminde aktif olarak kullanılmalıdır. Örgün eğitimin ders materyali alanında desteklenmesini sağlayabilir. Bakanlık mesleki eğitimle ilgili engel türlerine özel internet ortamından erişilebilen zengin e-içerik (video, yazı, görsel, ses kaydı, metin, benzetim) üretmelidir. Öğrencinin sağlık sorunu, ulaşım, ailesel nedenlerden dolayı devamsızlığı durumunda eğitimden geri kalmayacaktır. Ayrıca bireysel farklılıklardan dolayı istediği kadar tekrar edip, uygulama yapabilecektir.

Merkezi yapılan sınavlarda, sınavın yapıldığı binada ve sınavda görevli okuyucularda problemler yaşanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurumu gibi sınav

yapan kurumların engellilere yönelik uygun binalarda sınav yapılmasına özen göstermelidir. Her sınavda engellinin özelliklerine göre uygun yardımcı gözetmen, okuyucu atanmalıdır.

Avrupa Birliği Erasmus + projeleri kapsamında, Türkiye'deki çeşitli kurumlar Avrupa Birliği ülkelerindeki kurumlarla engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamına yönelik çeşitli projeler yürütülmektedir. Proje faaliyetleri kapsamına göre değişmekle birlikte öğretmen ve öğrenciler diğer ülkelerde uygulamaları yerinde incelemekte karşılıklı tecrübe paylaşımında bulunmaktadır. Öğrencilerin diğer ülkelerde edindiği mesleki eğitim, staj ve kültürel etkileşimin birçok yönden olumlu faydası bulunmaktadır. Proje içeriğine göre yaygınlaştırma faaliyetleri bulunsada, bu projelerde elde edilen deneyim çoğu zaman o kurum ile kısıtlı kalmaktadır. Proje sürecinde ve sonrasında katılımcıların deneyimleri ayrıntılı bir şekilde rapor edilebilir. Raporların sistematik analizi ile elde edilen veriler politikalar geliştirmede, yeni yöntemlerin uyarlanması, deneyimlerin paylaşılması gibi alanlarda etkili bir şekilde kullanılmalıdır (Ulusal Ajans, 2019).



3. BÖLÜM

ENGELLİ İSTİHDAMI

Literatürdeki birçok çalışmada görüldüğü gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde engelli istihdam oranları düşük düzeydedir ve engeli olmayan kişilere göre işsizlik oranları daha yüksektir (Alcock, May ve Rowlingson, 2011: 521-531). Yüksek işsizlik oranları ise, engelliğin yoksulluğa neden olmasının başlıca faktörlerinden biridir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). BM engellilerin eğitim, istihdam, gelir, aile hayatı, kültür, dinlenme ve din haklarına vurgu yapılmıştır (Birleşmiş Milletler, 2006).

Engellilerin iş gücü piyasasına katılımlarını etkileyen nedenlere baktığımızda: Verimlilik farkı, ayrımcılık, toplumsal önyargılar, engellilere yönelik yasaların tam olarak uygulamaya konulamaması ve aksaklıkların olması ve iş piyasasındaki yapısal sorunlar olarak görebiliriz. Engelli insanlar birçok ülkede ücretsiz aile işçisi veya maaşsız işlerde çalışma mecburiyetinde kalmaktadırlar. Birçok ülkede engellileri koruma amaçlı ayrımcılık karşıtı kanunlar bulunmaktadır. Buna ek olarak ülkeler çalışma hayatındaki kamu ve özel kuruluşlara engelli kişi çalıştırma kotası uygulamaktadır. Engellilerin iş bulma, mesleki eğitim, rehberlik, işe yerleştirme ve rehabilitasyonu için İŞKUR benzeri kuruluşlar onların iş gücü piyasasındaki problemleri aşmasında yardımcı olmaktadır. İşverenlerin önemli bir kısmında engellilerin işin yeterliliklerini sağlayamayacakları ve verimli olamayacakları önyargısı hakimdir. Yapılan işin niteliğine göre engel durumu, işin verimliliğini etkilemeyecek bireylerde bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda engelli bireylerin iş yerine olan bağlılıkları yüksek ve işe devamsızlıklarının az olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak giderek artan sayıda engelli birey istihdam edilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

3.1. Engelli İstihdamının Önemi

Sağlığın gelişmesine bağlı olarak ortalama yaşam süresi artmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde doğum oranları düşmektedir. Bu durumlara bağlı olarak çalışanların ortalama yaşı yükselmektedir. Yaşlılıkla birlikte meydana gelen engeller nedeniyle çalışan kesim arasındaki engelli oranı artması beklenmektedir. Buna bağlı olarak çalışma yaşamında engellilerle ilgili daha fazla gerekli düzenleme yapılması gerektirmektedir (Genç & Çat, 2013).

Engelli bireyin istihdam edilmesi toplumun iş gücünü daha etkin kullanılmasını sağlar. Bireye psikolojik yönden de fayda sağlar. İş, insanların iyiliğinin merkezindedir. Gelir sağlamanın yanı sıra, çalışma daha geniş sosyal ve ekonomik ilerlemenin, bireyleri, ailelerini ve topluluklarını güçlendirmenin yolunu açabilmektedir (ILO, 2015). İstihdam yalnızca finansal bağımsızlığa değil, aynı zamanda daha iyi sağlık sonuçlarına ve sosyal bütünleşmeyi güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bireyin geleceğini kendi istekleri doğrultusunda herhangi bir engelle karşılaşmadan planlamasını sağlar ve öz yeteneklerini, kapasitelerini kullanmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca istihdam, engelli kişiler, işveren ve toplum için bir kazanç olmaktadır. Engelli bireylerin sosyo-ekonomik katılımı birden fazla olumlu etkiye sahiptir. İstihdama erişim, finansal olarak bağımsız olma, birinin ailesinin ve toplumunun büyümesine katkıda bulunmak ve topluma katılmak için bir olanak sunmaktadır. Aynı zamanda sosyal yardım ihtiyacını azaltmakta ve vergi matrahını arttırmaktadır (Altan, 2007: 108-197).

Engelli istihdamı işveren kuruluşunun imajını pazarlanması açısından da olumlu katkı sağlamaktadır. Örneğin, İngiltere'deki engelli kişiler, yaklaşık 100 milyar ABD Doları tutarında harcama gücüne sahiptir. Bu tür engelli tüketicilere erişilebilir veya sıcak bir ortam sağlayamayan şirketler, tüketicileri daha fazla kapsayıcı rakiplere kaptırma riskiyle karşı karşıya kalırlar. Engelli tüketiciler, gençlerin harcama gücünün neredeyse iki katından daha fazladır. Engelliler teknolojiye yıllık 700 milyar ABD Doları harcamaktadır ve Amerikalı engelli yetişkinler artık sadece seyahatlerinde yıllık 17,3 milyar ABD Doları harcamaktadır. Engelli bireyi olmayan haneler bile, engellilere destek olan firmalara daha olumlu bakmaktadır ve bu firmalardan ürün ve hizmet satın alma olasılığı daha yüksektir (BM, ILO, 2018).

3.2. Engelli İstihdam Yöntemleri

İşsiz kalan engelli birçok yönden etkilenmekte ve yeni sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Birçok ülkede engellilere yönelik çeşitli istihdam yöntemleri geliştirilmiştir. Geliştirilen yöntemler belirli başlıklar altında toplansa da uygulanma biçimi açısından farklılık gösterdiği için ülkeden ülkeye değişmektedir.

3.2.1. Kota Yöntemi

Belirlenen sayıda ve üzerinde işçi çalıştıran iş yerlerinde yine düzenlemede belirlenen sayıda ve engel oranında engelli çalışan çalıştırma zorunluluğudur. Avrupa’da ilk kota yöntemi 1. Dünya savaşından sonra savaşta yaralanan gazi ve engellileri çalıştırma zorunluluğu getirilerek uygulanmıştır. Kota sistemi ilk kez 1919 yılında Almanyada ardından Avusturya (1920), İtalya (1921), Polonya(1921), Fransa (1923) yürürlüğe girmiştir. İlerleyen yıllarda kota sistemine diğer engelli grupları da dahil edilmiştir (Sakarya Üniversitesi, 2009). Kota sistemlerinin, devletler tarafından işletmelere ve engellilere sunulan ek destek hizmetleri ve önlemlerle tamamlandığında daha etkili olduğu görülmektedir (BM, ILO, 2018).

Almanya’da 20 den fazla işçi çalıştıran iş yerleri için %5 engelli çalıştırma kotası vardır. Türkiye’de ise 50 ve üzerinde işçi çalıştıran iş yerlerinde özel sektörde %3, kamuda ise %4 engelli kotası bulunmaktadır. Kota kapsamındaki çalışan engellilerin sosyal güvenlik primlerini devlet karşılarken kotanın üzerinde çalışan engellilerin primlerin yarısını devlet karşılamaktadır. Kotanın uygulanmaması durumunda ise ceza uygulanmaktadır. Bu cezaların bir kısmı ise yine engellilerin istihdamını teşvik eden uygulamalarda kullanılmaktadır. OECD üye ülkelerde konulan kotalara uyma oranı %50 ila %70 arasında değişmektedir. Bazen işverenler kotayı doldurmak yerine ceza ödemeyi tercih etmektedirler (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

3.2.2. Korumalı İstihdam

Genel olarak, korumalı istihdam, engelliliğin ciddiyeti veya sınırlı çalışma kapasitesi nedeniyle açık iş gücü piyasasında iş bulamayan engelliler için tasarlanmıştır. Çoğu durumda, bir giriş şartı olarak asgari bir sakatlık düzeyi belirtilir. İstihdam edilenlerin çoğunluğu zihinsel engelli olma eğilimindedir, ancak bazı durumlarda zihinsel engelli ile diğer bilişsel ve zihinsel engelli arasında bir ayrım yapılamamaktadır (Schartz ve Blanck, 2003). Korumalı çalışma, çalışanın işletmenin tamamında veya ayrılmış bir kısmında istihdam edilmesidir. Örneğin: iş yerlerinde korumalı iş bölümlerinin kurulması; sıradan firmalar içinde korumalı iş alanlarının kurulması; İşçilerin korunaklı atölyelerde veya iş yerlerinde bireysel ya da toplu olarak ayrılmasıdır. Bu uygulamadaki düşünce engellilerin serbest iş piyasasındaki rekabette zayıf kalacaklarıdır (Mont, 2004). Korumalı işin iki amacı olmalı: engellilerin verimli bir faaliyette bulunmalarını mümkün kılmak ve bunları

mümkün olduğu kadar normal işlerde çalışmaya hazırlamaktır (Çavuş ve Tekin, 2015). Bu amaçla, korumalı istihdamdan, açık istihdama geçişi kolaylaştıracak tüm yollar geliştirilmelidir. Korumalı atölyelerinde çalışan insanlar sosyal sigorta yararlarını elde eder ve genellikle iş sağlayıcısından haftalık küçük bir ek ödeme alırlar. Korumalı birçok atölye, genellikle hayır kurumlarının, dini grupların veya ilgili ebeveyn gruplarının gönüllü faaliyetleri sonucunda kurulmuştur. İlerleyen yıllarda devlet düzenlemelerine tabi olmuşlar ve devlet sübvansiyonuna hak kazanmışlardır (ILO, 2015). Bununla birlikte, korumalı istihdam engelliler için, özellikle de daha güçlü beceri potansiyeli olan kişiler için bir tuzak haline gelebilir. Bunun nedeni, ana iş gücü piyasası dışında kalarak ayrışmalarıdır (OECD, 2018).

3.2.3. Sosyal İşletmeler

Avrupa Sosyal Ekonomi Bilgi Merkezi'ne (ARIES) göre sosyal ekonomi, “sosyal hedeflere sahip ekonomik faaliyetler, sürdürülebilir kalkınma, fırsat eşitliği, dezavantajlı kişilerin dahil edilmesi ve sivil toplum” temeline dayanıyor. Bazen sosyal ekonomiyi üçüncü sektör (özel sektör ve kamu sektörünün aksine) olarak nitelendiren Avrupa Komisyonu, geniş bir yelpazedeki topluluğun, gönüllü ve kar amacı gütmeyen faaliyetlerini benimsemesi olarak tanımlamaktadır. Bu sektörde, sosyal amaçlara odaklanan ve yeni bir girişimcilik ruhu tarafından yönlendirilen, giderek artan sayıda ekonomik girişim bulunmaktadır (European Commission, 2011).

Bir başka tanımda ise: kamu sektörü ile özel sektör arasında çalışan, demokratik bir şekilde işletilen ve yönetilen, üyelerine eşit haklar sağlayan ve büyümekte herhangi bir artı değerinin yeniden yaratıldığı, özel bir mülkiyet rejimine dayanan, kar dağıtan, üyelerine ve topluma sunulan hizmetlerin genel olarak iyileştirilmesini amaçlayan işletmelerdir (USAID, 2009).

Avrupa Birliği (AB), sosyal ekonomiyi, Avrupa ekonomik modelinin önemli bir parçası olarak görmektedir. Avrupa'daki sosyal ekonominin (kooperatifler, ortaklar, dernekler ve vakıflar dahil), AB'de üye devletlerin çalışma nüfusunun yaklaşık yüzde 6,5'ine eşdeğerdir. Sosyal işletmelerde 2009 'da 14,5 milyonun üzerinde ücretli çalışanı olduğu tahmin edilmektedir. AB, bu işletmelerin büyümesini desteklemek amacıyla 2011 yılında

bir Sosyal İşletme Girişimi başlattı; düzenleyici ortamın basitleştirilmesi; ve finansmana erişimin kolaylaştırılması hedeflenmektedir (Campos, 2007).

AB-27'de, 2009 yılında 207.000'den fazla kooperatif ekonomik olarak aktifti. Ekonomik faaliyetlerin her alanında köklü bir yapıya sahiptir ve özellikle tarım, finansal aracılık, perakende satış, hizmet sektörü, sanayi, inşaat sektöründe işçi kooperatifleri olarak öne çıkmaktadır. Bu kooperatifler 4,7 milyon kişiye doğrudan istihdam sağlamakta ve 108 milyon üyeye sahiplerdir. Sağlık ve sosyal yardım ortaklıkları, 120 milyondan fazla kişiye yardım ve fayda sağlamaktadır. Sigorta ortakları yüzde 24 pazar payına sahiptir. AB-27'de, dernekler 2010'da 8,6 milyon kişiyi istihdam etmiştir; GSYİH'nın yüzde 4'ünden fazlasını oluşturmaktalar ve üyelikleri AB vatandaşlarının yüzde 50'sini karşılık gelmektedir (ILO, 2015).

Sosyal ekonomi AB Üye Devletlerinde, büyük ölçüde farklı düzenleyici çerçeveler nedeniyle farklı şekillerde gelişmiştir. Hepsi de benzer değerleri paylaşan çok çeşitli sosyal ekonomi işletmeleri bulunmaktadır. Bunlar :

- Sosyal firmalar;
- Sosyal işletmeler;
- Topluluk işletmeleri;
- Topluluk, mahalle, işçi ve sosyal kooperatifler;
- Kredi birlikleri;
- Mikrokredi toplulukları.

Avrupa'da tahmini olarak 43.000 engelli bireyin istihdam edildiği 3800 sosyal iş yeri bulunmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Amerika Birleşik Devletleri'nde kar amacı gütmeyen sektör esas olarak 1960'lardan kalmadır. Bu sektördeki işletmeler bir dizi vergi muafiyetinden yararlanmaktadır. ABD'de bulunan Sosyal Girişim İttifakı (SEA), “sosyal girişim” tanımını “bir gelir getirmeyen işletme veya strateji” den genişletmiştir. Sosyal, çevresel ve insani adalet gündemlerini ilerletmek için iş hayatı yöntemlerini ve pazarın gücünü kullanmaktadır. ”SEA’ya göre, tüm sosyal işletmelerde bulunacak üç özellik: doğrudan etkilenemeyen bir sosyal ihtiyacı

ele almak, kamu yararına hizmet etmek, güçlü bir gelir faktörü olarak ticari faaliyet sonucu ortak yarar sağlamaktır (SEA, 2013).

Finlandiya'daki, 2004 tarihli Sosyal İşletmeler Yasası, bir sosyal işletmeyi, ilgili sicile kayıtlı olan ve çalışanların en az yüzde 30'unun açık piyasada herhangi bir tür bir işletme olarak tanımladığı, engelliler veya uzun süreli işsizlerin çalıştığı işletmeler olarak tanımlanmıştır (Department of Trade and Industry United Kingdom, 2002).

Hong Kong Sosyal Kurumsal Kaynak Merkezi, sosyal girişimlere tek noktadan hizmet vermek için 2008 yılında kurulmuştur. Merkez danışmanlık, danışmanlık, eğitim ve diğer destek hizmetleri sunmaktadır (SEBC, 2016).

Litvanya'da sosyal girişimlerle ilgili mevzuat, dezavantajlı gruplardan gelen kişilerin istihdam olanaklarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır: Sosyal girişimlerde istihdam edilenlerin yüzde 40'ı engelli insanlar olmak üzere dezavantajlı gruplardan olmalıdır. Maaş desteği ağır engelliler için yüzde 50 veya yüzde 60'tır. 2012'de Litvanya'da 137 sosyal girişim vardır (SESP, 2012). Bu sosyal girişimler, ücret sübvansiyonları ve azaltılmış sosyal sigorta primleri, yaratılan her bir pozisyon için teşvikler, iş yeri adaptasyonlarının maliyetini karşılama hibeleri, eğitim giderleri, bir engelli asistanı, tercüman veya rehber çalıştırılması, ekipman satın almasının yanı sıra çalışanın maliyetini karşılayacak fonlar şeklinde devlet finansman programlarından yararlanabilir (EBU, 2010).

AB Engellilik Stratejisi 2010-2020, "Sosyal İşletme Girişimi" nde ortaya konacak somut eylemlerle sosyal girişimciliği teşvik ederek engelliler için istihdam fırsatlarını teşvik etmeyi amaçlar (Avrupa Komisyonu, 2010: 1-11).

İspanya'da, ONCE (İspanya Kör Kişiler Teşkilatı), 1988 yılında, engelli kişilerin temsilini içeren bir vakıf kurmuştur (ONCE İşbirliği ve Engellilerin Sosyal İçermesi Vakfı). Vakfın temel amacı engelli bireylere istihdam sağlamaktır. 1989'da Vakıf, GrupoFundosa'yı, 2011'de yüzde 70'i engelli olmak üzere 16.000'den fazla işçi çalıştıran 50'den fazla işletme haline gelmiştir. İşletmeler çamaşırhane, hastanelerde ve toplum merkezlerinde perakende satış, telefonla pazarlama, gıda üretimi, erişilebilirlik hizmetleri ve veri işleme gibi çeşitli sektörlerde faaliyet göstermektedir (Grupo Fundosa, 2017).

Birleşik Krallık'ta, 2004 yılında 450.000 kişiye kıyasla, 2013 yılında sosyal işletmelerde yaklaşık 1 milyon kişi istihdam edilmiştir.(Social Enterprise UK, 2013)

Singapur'da, engelliler için sosyal girişimlerin örnekleri, araba yıkama işleri ve geri dönüşümlü giysiler satan bir “tasarruf dükkanı” dır. Bazen düzenli topluluk ortamlarında yer alsalar da, bu işletmeler düzenli bir ticari imajdan ziyade bir refah izlenimi tasarlama eğilimindedir (Parmenter, 2011).

Bu işletmelerle ilgili olarak sorulması gereken en önemli soru, sosyal girişim olarak kurulup kurulmadıkları, başlangıçtan itibaren engelliler de dahil olmak üzere farklı bir iş gücü istihdam edilip edilmediği veya korunaklı atölyelerden gelişip değişmedikleri ve sadece engelli çalışanları işe alıp almadıklarıdır.

3.2.4. Kooperatif

Kooperatifler, ortak ekonomik ve sosyal olarak kontrol edilen bir işletme aracılığıyla ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamak için gönüllü olarak birleşmiş kişilerin özerk bir birlik olarak tanımlanmaktadır (Statement on the Co-operative Identity, 2012).

Tüm kooperatifler, faaliyetlerinin sosyal ve insan odaklı yapısını destekleyen bir dizi değer ve ilkeyi temel alır. Engellileri, göçmenleri, mülteciler gibi dezavantajlı insanlar için kurulan kooperatifler, onlara yalnızca uygun fiyatlı hizmetler sunmakla kalmamakta, aynı zamanda topluluklardaki diğer ortaklarla iş birliği yapmalarını ve geçim kaynaklarını artırmalarına yönelik sosyal ve ekonomik faaliyetlerde bulunmalarına yardımcı olmaktadır (COPAC, 2017). 74 ülkeyi ve dünya nüfusunun dörtte üçünü kapsayan bir rapor, dünya çapında 26 milyondan fazla insanın kooperatif işletmelerinde çalıştığını tahmin etmektedir. Bu insanlar arasında engelli kadınlar ve erkekler de vardır (CICOPA, 2014).

Kooperatifler ölçek ekonomisinin özelliklerine bağlı olarak, alım ve satım işlemlerinde kar oranını arttırmaktadır. Uluslararası pazarlardaki artan talepten yararlanmak için katma değer sağlayan faaliyetlerde bulunmaktalar. Kooperatifler sayesinde, üyelerin kazancı, kendi başlarına ürettikleri ve pazarladıkları zamanlara göre daha fazla olmaktadır (COPAC, 2017).

Bir ILO çalışması, engellilerin iş gücü piyasasının dışında kalması durumunda ülkeler için ekonomik kaybın Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yüzde 7'sine kadar ulaşabileceğinin göstermiştir. Kooperatifler, ilerideki hareketin bir parçası olabileceği vurgulanmıştır (ILO, 2009). Birleşmiş Milletler Engelliler Haklarına Dair Sözleşme (EHS), Kadınlar ve engelli erkekler için kooperatiflerin gelişmesini teşvik edilmesini istemektedir (Birleşmiş Milletler, 2006). ILO Kooperatiflerin Teşvik Edilmesi Önerisi, 2002 (No. 193) özel bir öneme sahiptir. Tüm ülkelerdeki kooperatiflerin potansiyelinin teşvik edilmesini, “her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması gereğini dikkate alarak sosyal ve ekonomik refahı geliştirme” çağrısında bulunmaktadır (ILO, 2002).

YenegewSew Sıhhi Hizmet Kooperatifi, Etiyopya Engelliler Federasyonu (EFPD) ve uluslararası kalkınma ajanslarının desteğiyle, mevcut sıhhi tesislerin yenilenmesi ve işsizler için iş yaratılması amacıyla 2004 yılında AddisAbaba'da kurulmuştur. O zamandan beri yüzlerce engelli kooperatif üyesi AddisAbaba'daki kamu binalarındaki duş ve tuvalet alanlarının temizliği ve idaresinde istihdam edilmiştir. Ayrıca gelirlerini artırmak ve sağlık koşullarını iyileştirmek için müşteri ilişkileri, pazarlama, bakım ve sıhhi tesisat konularında eğitim almışlardır (World of Work Magazine , 2006).

Singapur'daki kooperatif sigortası NTUC Income, 2013 yılında otizmi olan çocuklar ve gençler için tasarlanmış bir sigorta planı başlatmıştır. NTUC, Singapur'da otizimli çocukların korunması ve bütünleştirilmesini sağlamak için tasarlanmış özel bakım sigortasını gönüllü olarak sunan ilk sigorta şirkettir. 2015 yılına kadar, 380'den fazla çocuk ve genç faydalanmıştır (NTUC Social Enterprises, 2015).

Amerika Birleşik Devletleri'nde, Ulusal Toplum Gelişimi Kredi Birlikleri Federasyonu, finansal eğitim ve engelli bireylere finansal eğitim, finansal hizmetler ve kredi sağlamak için Engellilik Sosyal Yardım Ağı ile ortak çalışmaktadır. Girişim, hizmetleri arasında, işitme engelli kişilere, özel ekipman satın almak için düşük faizli kredilere erişim sağlamak ve onlara gelir vergisi danışmanlığı hizmeti vermektedir (CDCU, 2017).

İtalya'da, sosyal kooperatifler, 1974'te, zihinsel hastalığı olan işçilerin, ücret ödenmeden çalışmaya karşı çıktıkları ve sözleşme kapsamında aynı işi yapmak için bir kooperatif kurdukları zaman başlamıştır. Hareket, 1970'lerin sonunda psikiyatri kurumlarının kapatılmasıyla birlikte gelişmiştir. 1991 yılında yürürlüğe giren yasa 381 sayılı kanun,

sosyal iş birliğine dayanan engelliler için yeni bir istihdam modeli oluşturmuştur. Kanun, dezavantajlı grupların ve engellilerin de istihdam edilmesini sağlamak gibi çeşitli hizmetler sunan sosyal kooperatifleri desteklemektedir. Yasa, sosyal girişimlerin daha fazla katılımı yoluyla engelliler için istihdam olanaklarını genişletmek için yeni yollar sunmaktadır. Çalışanların en az yüzde 30'unun dezavantajlı gruplara ait olduğu sosyal kooperatifler için devlet desteği mevcut olup, bu düzenlemeler kooperatif özerkliğine ve üye kontrolüne saygılıdır (Thornton ve Lunt, 1997). 2008 yılında 13.938 aktif sosyal girişimci, 317.339 işçi çalışmıştır (Carini, 2012). 2015 yılında, İtalya'da 416.097 işçi ve 43.781 gönüllü ile 16.135 sosyal kooperatif bulunmaktadır (Istituto Nazionale di Statistica, 2017).

Bologna'daki COpAPS Sosyal Kooperatifi, 1979 yılında engelli gençler, aile üyeleri ve bazı destekçiler tarafından, engelli gençlere tarım, zanaat ve sosyal faaliyetler yoluyla eğitim ve istihdam sağlamak için kurulmuştur. Bugün, İtalya'daki en eski sosyal kooperatiflerden biri olan COpAPS, engelli kişilerin iş gücüne üç farklı alanda entegre olma hedefini sürdürmeye devam etmektedir: park bakımı ve bahçecilik, organik meyve ve sebze üretimi, çiçek ve süs bitkileri yetiştiriciliği (CO.p.A.P.S,207).

Barikama Kooperatifi, Güney İtalya'daki çiftliklerde organik yoğurt üretmek için 2012 yılında Sahra altı Afrikalı göçmenler tarafından kurulmuştur. Sosyal hizmet karşılığında vergi indirimi verilen bir işletme olarak kurulan şirket, Asperger sendromlu İtalyanlar için de iş fırsatları sunmaktadır. İş gücü piyasası sadece kooperatif üyeleri ve ortakları için bir yaşam sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda sosyal engelleri yıkmaya yardımcı olmaktadır (Bacchi, 2016).

Kooperatiflerin odaklandığı alanlardan biri de engelli kişilerin erişebileceği ulaşım hizmetleridir. Örneğin, başarılı bir Fransız kooperatif işletmesi olan TitiFloris, ulaşılabilir ulaşım ve taksi hizmetleri sunmaktadır. 2006'da kurulan şirket hızla büyümüş ve şu anda 350 çalışanı olan ülkenin batısındaki çeşitli şehir ve kasabalarda faaliyet göstermektedir. Ek olarak, TitiFloris çocuklar ve yaşlılar için standart minibüs taşımacılığı hizmetleri sunmaktadır. Tekerlekli sandalye kullanan ve engelli diğer insanlar için ulaşım hizmeti sağlamada uzmanlaşmıştır. TitiFloris'in çalışanlarının altmışı engelli insanlardır ve kooperatif 2014 yılında çalışmalarından dolayı ödül almıştır (Titi Floris, 2015).

Rio de Janeiro'da EspecialCoopTaxi, özel filosuyla ve özel eğitilmiş şoförleri ile fiziksel engellilere hizmet veren benzer bir rol üstlenmektedir. 2003 yılında kurulan EspecialCoop, engellilikle ilgili ihtiyaçlar dahil, müşterilerin diğer ihtiyaçlarını dikkate alan bir hizmet sunmaktadır. Kooperatifteki sürücüler müşterilerinin ihtiyaçlarını anlama konusunda eğitim aldı (Especial Coop Taxi, 2015).

Birleşik Krallık'ta, 1990'ların ortasından beri sosyal kooperatiflere ilgi artmaktadır. Son tahminler, 2004 yılında 15.000 olan sayının, önemli bir büyüme göstererek 2006 yılında 55.000 sosyal girişimin tespit edildiği toplam 70.000 sosyal girişime ulaşıldığı görülmektedir (Cabinet Office- United Kingdom, 2006). Bu sosyal girişimler için tek bir yasal model yoktur. Sosyal girişimlerin yarısından fazlası (yüzde 52) aktif olarak, iş gücü piyasasında olan engelli insanlar dahil olmak üzere dezavantajlı olan kişileri istihdam etmektedir. Bunu desteklemek için hükümet politikası, sosyal yatırımları düzenleyen yasal çerçevenin iyileştirilmesi ve sosyal girişimcilere yönelik fırsatların iyileştirmektedir. Yeni sosyal işletmelerin gelişimini desteklemek için bir Sosyal İnkübatör Fonu oluşturulmuş ve sosyal yatırım vergi indirimi yapılmıştır (UK Government, 2013).

Çalışanların yüzde 90'ından fazlasının engelli olan İspanyol Manchalan kooperatifi, 1999'da Madrid yakınlarındaki Guadalajara'da kurulmuştur. Manchalan, iki amacı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir: engellileri iş yerine entegre olmalarını destekleyerek sosyal fayda sağlamak ve ticari olarak karlı olmak. Endüstriyel montaj işleri, plastik enjeksiyon ve müşteri şirketleri için doğrudan pazarlama ve iletişim merkezi hizmetleri dahil olmak üzere çeşitli hizmetler sunmaktadır (Manchalan, 2017).

Filipinler'de bir kooperatif olan Safra-Adap, hükümetin eğitim departmanına sattığı kaliteli okul sandalyeleri ve mobilyaları üretiyor. Bazı çalışanlar doğuştan engelli, bazıları çocuk felcinden, bazıları ise görme engelli veya işitme engellidir. Safra-Adap, 45 üyesine hem eğitim hem de geçerli bir iş sunarak ortalama gelirden daha yüksek ücret ödemektedir. Üretiminin yüzde 80'i okul sandalyesi sözleşmesi olmasına rağmen, atölyesinin kalitesi, diğer yerel doğrama işletmeleri ile başarılı bir şekilde rekabet edebilmektedir (Kent, 2010).

3.2.5. Destekli İstihdam

Engellilere sağlanan istihdam hizmetlerinde kavramsal değişiklikler yaşanmaktadır. Boş iş pozisyonlarına engellileri yerleştirmek yerine, engellinin yeteneklerini, özelliklerini temel

alan “kişi odaklı” istihdam modeline eğilim artmaktadır. Bu modeldeki amaç kişinin işi benimsemesi, aynı işte daha uzun süreli kalarak kendini ve kariyerini geliştirmesini sağlamaktır (Tisk, 2013). Desteklenen istihdam, ABD’de yüksek orandaki engelliler için geleneksel rehabilitasyon programlarına alternatif olarak ortaya çıkmıştır. ABD yasaları ile, bütünsel iş ortamlarında, devam eden destek hizmetleriyle, ağır engelliler için ücretli iş olarak tanımlanmaktadır. Desteklenen istihdamda bulunanlar için 1997’de ABD federal düzenlemelerine asgari ücretin ödenmesi eklenmiştir (Wehman, Revell ve Kregel, 1997).

Destekli istihdam, engellilere yönelik mesleki mentorlük, mesleki eğitim, ulaşım ve yardımcı teknolojik hizmetlerin verilmesidir. Desteklenen istihdam, zihinsel engelli insanlar için özellikle etkili olan ve engelli bir kişinin ilk çalışma döneminde bir iş koçu tarafından desteklendiği iş başında eğitim yoluyla yapılan bir uygulamadır. İş koçunun desteği zaman içerisinde giderek azalmaktadır. Engelli kişi başka bir çalışan olarak işe alınmakta ve kamu fonları iş koçunun masraflarını karşılanmaktadır (OECD, 2018).

Desteklenen istihdam çeşitli şekillerde sağlanabilir. Bunlar arasında bireysel yerleştirme, küçük gruplar (Enclaves), mobil çalışma ekipleri ve küçük işletme düzenlemeleri bulunmaktadır (Parmenter, 2011). Bir ayrılmış alan, ev sahibi bir şirket içindeki özel bir eğitim grubunda çalışan, genellikle üç ila sekiz kişilik bir gruptur. Grubun bütün üyeleri şirketin düzenli iş gücüne giremez. Bu yöntemlerden bazıları iş koçları, iş yeri eğitim programları, işe alım programları, kişisel yardım hizmetleri, akran destek hizmetleri ve kendi kendine yönelimli modelleri içerir. Bu yöntemlerin her biri, destek gerektiren her bireyin çok farklı ihtiyaçlarını karşılamak için destekli istihdam dahilinde farklılaşabilir. Desteklenen istihdam tanımlarındaki farklılıklar nedeniyle, bir ülkede yürütülen desteklenmiş istihdamdan elde edilen bulguların genelleştirilmesi zordur. Desteklenen istihdamın yorumlanması ülkeden ülkeye değişmektedir (Parmenter, 2011).

Destekli istihdam, bir mobil çalışma ekibi, bahçecilik veya toprak bakımı gibi özel sözleşmeli hizmetler sunan bir toplulukta bir veya daha fazla süpervizör ile benzer büyüklükte bir grup olabilmektedir. Küçük işletme seçeneği, az sayıda çalışanın ürettiği bir hizmet veya taşeronluk işlemi olabilir. İşletme, yalnızca bir tür ürün veya hizmet sağlayabilmektedir (Support Waiver: Supported Employment, 2008).

Destekli istihdam programlarını yöneten kuruluşlar, işçi temsilcileriyle iş birliği ve desteği ile kronik sorunları önlemek ve gerektiğinde erken müdahale etmeyi planlamaktadır. Uygun iş yeri ayarlaması ve finansal teşviklerin alınması kolay olmalıdır, çünkü işverenler uzun süren , karmaşık bürokratik işlemlerden uzak durmaktadır. Örneğin Norveç'te, her bir işveren yakındaki kamu istihdam ofisinde uzmanlardan destek alabilmektedir. Özellikle İskandinav ülkelerinde yaygın olan sübvansiyonlar, çalışanın kapasitesine göre hedeflenmekte, gerekli süre tanınmaktadır (bazı durumlarda kalıcı bir sübvansiyon bile gerekebilmektedir). Gerekli görüldüğünde sürekli koçluk içerebilmektedir. İşe dönüş programlarını daha geniş bir engelli yönetimi yaklaşımının unsuru olarak uygulanabilmektedir. Bazı ülkelerde, bu yalnızca bir iş kazası sonucu engelli olan kişileri kapsamaktadır. Birleşik Krallık ve İrlanda'da, desteklenen istihdam, işverenlere, ABD'de olduğu gibi iş koçuna dayalı faaliyete ilişkin olarak işverenlere mali sübvansiyon sağlayan programlar içermektedir (OECD, 2018).

Bireysel yerleştirme seçeneği ABD'de baskın destekli istihdam modelidir. 2012 yılında, desteklenen istihdam katılımcılarının yüzde 83'ü, 1995'teki yüzde 77'ye kıyasla bireysel desteklenmiş istihdam pozisyonlarındaydı (Wehman, Revell ve Kregel, 1997). Bununla birlikte, tek bir “en iyi” model yoktur çünkü tanım ve düzenlemeyle, desteklenen istihdam esnek, değişken, uzlaşmacı olmalı ve ortak bir yaklaşım gerektirmelidir (Haines, 2012).

Hindistan'da Engelli Bireyler için Ulusal İstihdamı Teşvik Merkezi (NCPEDP) kuruluşu iş becerilerini geliştirme, toplumdaki ve iş hayatında farkındalık çalışmaları, erişimin artırılması, eğitimin teşviki gibi alanlarda kampanyalar düzenlemektedir. İş arayanlara yönelik iş eşleştirme faaliyetleri yürütmektedir (NCPEDP, 2015).

- İrlanda, 2000 yılında, bir seferde 2.200 ila 2.500 kişiye hizmet veren ulusal bir Destekli İstihdam Programı (SEP) uygulamıştır. Programın 2008 tarihli bir araştırmasında, psikolojik ve zihinsel sağlık sorunları olan kişilerin, hizmet verilen toplam engellilerin üçte birini oluşturduğunu ve fiziksel bozukluğu olan kişiler ise yaklaşık dörtte birini oluşturduğu görülmüştür. Ancak, isteklilerin sadece yüzde 35 ila 40'ı aktif olarak istihdam edilmekte ve desteklenmektedir (WRC, 2008).

- Norveç'te, desteklenen istihdam önlemleri, bir iş bulunduğunda genellikle sona ermektedir. Özel durumlarda, altı ay olan takip desteği üç yıla kadar çıkma ihtimali vardır

(OECD, 2013). Bununla birlikte, desteklenen istihdam, engeli olan insanlar için işe ilişkin önlemlerin küçük bir kısmını temsil eder ve genellikle “ek hizmet” hizmeti olarak sağlanır (Spjelkavik, 2012).

- Hollanda’da, 1992’deki Parlamento, Hükümet’ten desteklenen istihdam programları ve korunaklı istihdam arasındaki ücret farklılıklarına bir çözüm bulmasını istemiştir. Desteklenen istihdam programlarında, ücretler üretkenlikle ilgilidir ve yasal asgari ücretin yüzde 85’ine kadar engelli maaşı desteklenirken, korunaklı şirketlerde tam ücret ödenmektedir. Ayrıca, Hükümet’ten iş koşlarının maliyetlerini karşılaması istenmiştir. İlk adım olarak, ek ücret asgari ücretin sınırına yükseltilmiştir ve iş koşlarının maliyetine destek sağlanmıştır. 1996 mevzuatı uyarınca, yerel yetkililer destekli istihdamı finanse edebilmektedir. Desteklenen istihdamı kullanan engelli insan sayısına ilişkin veriler sınırlıdır. 2005’te Hollanda’da zihinsel engelli olan tahmini 73.000 yetişkinin 30.000’i korunaklı istihdamdayken ve açık iş piyasasında yalnızca 3.000 kişiye destek verilmiştir (Schoonheim ve Smits, 2009).
- Yeni Zelanda’da, desteklenen istihdam programı iki yıl boyunca ücret sübvansiyonu sağlamaktadır (Ministry of Social Development -New Zealand, 2017).
- Finlandiya’da, sosyal yardım yasası kapsamında desteklenen istihdam belediye hizmeti olarak verilmektedir. Ek olarak, desteklenen istihdam, istihdam politikası yerine sosyal ve sağlık hizmetlerine girmekte ve bu nedenle tıbbi hale getirilmektedir (Saloviita, 2000). Desteklenen istihdam projeleri araştırması, az sayıda desteklenen istihdamı, entegre ortamlarda ücretli iş olarak tanımlanmıştır (Teittinen, 2009).
- 2013’te Birleşik Krallık, karmaşık öğrenme güclüğü çeken veya engelli gençlerin istihdamını desteklemek için bir desteklenen staj programı hazırlamıştır. Program kapsamında stajyerler işe alınmakta, her stajyerin yeteneklerine uygun bir iş eşleştirmesi için işverenlerle birlikte çalışılmakta ve stajyerlerin iş için gerekli becerileri öğrenmelerini sağlamak için iş başında eğitim de dahil olmak üzere kişiselleştirilmiş bir çalışma programı geliştirilmektedir (UK Government, 2013). Birleşik Krallık’ta, birçok desteklenen istihdam işi yarı zamanlıdır ve haftalık 16 saatin altındadır. Engellilerin aldığı sosyal yardımların korunması amacıyla düşük gelir elde

ettiği durumlarda, sosyal yardım ödemeleri kesilmez (Beyer, Goodere ve Kilsby, 1996).

- Bazı Asya ülkelerinde, çeşitli düzeylerde devlet desteğiyle, sivil toplum kuruluşları tarafından desteklenen istihdam sağlanmıştır. Hong Kong'da Çalışma Bakanlığı, engellilere yönelik istihdam programları yürüten STK'lara destek sağlamaktadır. Bunun bir örneği, temizlik, güvenlik, perakende satış ve yiyecek içecek işletmelerinde psiko-sosyal engelli insanlar desteklenmektedir. İşe yerleştirilen bireylere ve onları işe alan işverenlere iş koçluğu desteği verilmektedir (ILO, 2007).
- Malezya'da, JoyWorkshop'ın INTOWORK programı, işçilerin korunaklı atölye ortamından desteklenen istihdama geçişini desteklemektedir (Parmenter, 2011); ve Çin Halk Cumhuriyeti'nde, Çin Zihinsel Engelliler Derneği, birkaç küçük gönüllü derneklerin girişimlerini temel alan, beş yıllık 2014 - 2019 planlarının temel bir unsuru olarak desteklenmiş istihdamı benimsemiştir (ILO, 2015).
- Peru'da, CentroAnnSullivan del Peru (CASP) 1996'da desteklenmiş bir istihdam programı oluşturmuş ve 2006'nın Ekim ayına kadar 26 iş yerinde 90 engelli insanı işe yerleştirmiştir (Mandic ve Heymann, 2008).

2000 yılında Johannesburg, Güney Afrika'da kurulan ve zihinsel engelli kişilerin topluma dahil edilmesini destekleyen ve okuldan işe ve bağımsız yaşama geçişlerini kolaylaştıran, kar amacı gütmeyen bir organizasyon olan LivingLink'i; Zambiya'da, Finlandiya Hükümeti tarafından finanse edilen ve istihdama yerleştirilmiş yüzden fazla mezunu olan, zihinsel engelli insanlar için Desteklenen İstihdam projesi yürütülmüştür (Parmenter, 2011).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir dizi çalışma, desteklenen istihdamın, korunaklı yerleşimlere kıyasla işçiler için daha fazla sosyal ve psikolojik fayda sağladığını ve işçiler, vergi mükellefleri ve bir bütün olarak toplum için düşük maliyetli olduğunu göstermiştir (Saloviita, 2000). İş verimi, iş kapasitesi yüksek işçilerin destekli istihdama girerken, daha sınırlı becerilere ve zorlu davranışlara sahip olanların korunaklı atölyelere yönlendirilmektedir (Cimera, 2012).

3.2.6. Evde Çalışma Yöntemi

Engelli çalışanların iş yerine gitmeye gerek kalmadan veya çalışma süresinin bir kısmını evden yürütmesine olanak tanıyan çalışma yöntemidir (Meşhur, 2011). Ankara’da ortopedik engelli bireyler ile yapılan bir çalışmada işsiz engelli bireylerin bir esnek çalışma biçimi olan tele çalışmaya olumlu yaklaştıkları görülmüştür (Kesgin, 2014).

3.2.7. Engellilere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi

Engellilerin belirlenmiş meslek kollarında çalıştırılması yöntemidir. Bu meslek alanında veya belirli bir bölgedeki belirli bir iş kolunda sadece engelliler çalışmaktadır. Örneğin Ankara büyükşehir belediyesinin cadde üzerindeki simit tezgahlarını engellilere yönelik düzenlemesi gibi örnekler verilebilir. İtalya’da görme engelliler telefon santral memurluğu, masörlük seçilmiş meslektir. Danimarka ve Yunanistan’da benzer biçimde telefon santral memurluğu görme engellilere ayrılmıştır (Uşan, 2003).

3.2.8. Girişimcilik

Özel sektörde ve kamu sektöründe istihdamın önündeki engeller, çoğu zaman engelli kişilerin kendi işlerini kurmayı düşünmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle serbest meslek, çoğu zaman engellilerin iş gücü piyasasına girmeleri için son çare olarak görülebilmektedir. Aynı zamanda, serbest meslek, gelir açısından genellikle daha az güvende olmakla birlikte, iş yükü, iş programı ve iş yeri bakımından ücretli istihdamdan daha fazla esneklik sağlayabilir (Kesgin, 2014; Berkün, 2013).

Tüm girişimcilerin (örneğin, girişimcilik becerileri eksikliği, finansmana erişim) karşı karşıya kaldıkları genel zorluklarla karşı karşıya kalmaya ek olarak, engelli girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerine girme ve sürdürme konusunda ek engellerle karşılaşmaları muhtemeldir (Meşhur, 2011). Politika yapıcılar, temel girişimcilik geliştirme planlarını engelli kişileri içeren, ilgili engelleri ortadan kaldırarak, gerekli desteği sağlayarak ve engelli insanlar arasında girişimcilik bilincini arttırarak, engelli bireylerin serbest mesleğini etkin bir şekilde destekleyebilir (OECD, 2018).

3.2.9. Yeniden İşe Dönüş

Engellilik yönetimi, çalışanların belirli bir iş kazası ve sonradan ortaya çıkan sağlık sorunu nedeniyle oluşan engellilik durumunda, kişilere yapılan hizmetlerdir. Bu hizmetlerde amaçlanan kişinin en kısa zamanda çalışma hayatına geri dönmesi ve iş yapabilme kabiliyetlerinde en az kayıba uğramasıdır. Kanada Ulusal Engellilik Yönetimi ve Araştırma Enstitüsü çalışanların tekrar iş yerine dönmesi için engellilerin eğitimi ve öğretimi, iş yerine yeniden uyumu hakkında araştırmalar yapan bir kuruluştur. Yeniden işe dönen bireyler işverenlerin ve devletin engelliler için yaptığı harcamaları azaltırken, çalışanların becerilerini korumaktadır (National Institute of Disability Management and Research, 2015).

3.2.10. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon

Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, engellilere yeni iş becerileri kazandırmakta ve/veya engelli olmadan önceki becerileri tekrar kazandırmaktadır. Ayrıca rehabilite edilmeyen engelli kendisi çalışmadığı gibi onun bakımından sorumlu aile bireyinin çalışmasını engelleyebilmektedir (Kesgin, 2014). Doğuştan gelen veya sonradan meydana gelen engellilik durumlarında kişilerin kendi öz yeterliliklerini kazanabilmesi için rehabilite edilmeleri gerekmektedir. Zamanında ve herkesin erişebileceği rehabilitasyon hizmetleri verilmelidir (Genç & Çat, 2013).

Mesleki eğitim sayesinde birey, iş hayatındaki rekabete daha hazırlıklı hale gelmektedir. Mesleki eğitim faaliyetleri içerisinde meslek seçimi için rehberlik, seçilen mesleğin eğitimi, iş yerinde staj yapılması ve işe yerleştirme gibi hizmetler bulunmaktadır. Türkiye'deki özel eğitim meslek liseleri belirli branşlarda meslek seçimi ve mesleki eğitim hizmeti vermektedir. Mesleki eğitim bölümünde ayrıntıları ile yer verilmiştir (Genç ve Çat, 2013).

Mesleki rehabilitasyon, engellilik kazanmış kişilerin, önceki işlerine devam etme becerilerini ve yeteneklerini eski haline getirmek, geliştirmek ya da bu mümkün değilse, diğer işlere başvurmak için rehabilitasyona ihtiyaç duyanların durumunu ele almaktadır. Mesleki rehabilitasyon, genellikle ilgili tıbbi rehabilitasyonun yanı sıra uzmanlar tarafından yapılır. Araştırmalar, işten ayrılma süresinin uzamasının, iş gücü piyasasına geri dönüşün daha da zor olacağını göstermektedir (OECD, 2018).

Rehabilitasyon kurumlarında, çok disiplinli, bütünsel, sürekli, kişi merkezli ve katılımcı bir bakım sunmayı kolaylaştırmaya doğru bir yönelim vardır (EUCERD, 2016). Rehabilitasyonun başarılı olabilmesi için aşağıdaki noktalara dikkat edilmelidir : (Castro, 2017)

- Maluliyetin tanımlanması
- Doğru ve zamanında tanıya erişim
- Tedaviye doğru ve zamanında erişim
- Maluliyet hakkında veri toplama
- Maluliyeti sınırlama veya önlenecek tedbirler
- Engellilinin yeni duruma adaptasyonun sağlanması

3.2.11. Kanunlar Ve Uluslararası Antlaşmalar

Engelli istihdamındaki kanuni düzenlemeler yapısı itibariyle ikiye ayrılmaktadır. Bunlar engelli bireyin çalışma hayatına girmesinde, işine devam edebilmesinde ve diğer konularda eşitsizliğe maruz kalmamak adına ayrımcılık karşıtı yasalarlardır. Diğer önlem ise engelli istihdamını artırıcı önlem olarak uygulanan pozitif ayrımcılık yasalarıdır. Yasaların varlığı kadar, yapılan yasaların uygulanabilmesi, denetimi, bireylerin haklarının farkında olması da önemli diğer konulardır (Akbulut, 2011).

3.2.12. Ayrımcılık Karşıtı Yasalar

Ayrımcılık karşıtı yasaların içeriğine bakıldığında: İşe başvuru sürecinde herhangi bir ayrımcılığın engellenmesi, herkese eşit davranılmasının sağlanması, engellilere yönelik iş yerinde yapılması gereken düzenlemelerin yapılması, engellilerin ihtiyaç duyduğu yardımcı ekipmanların temini, iş yerine erişim şartlarının geliştirilmesi, çalışma saatlerinin, ücretli izinlerinin, sağlık hizmetlerinden faydalanmasını içeren düzenlemeler gibi konuları ele almaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Avustralya’da (1992), Kanada’da (1986,1995), Yeni Zelanda’da (1993) ve ABD’de (1990) ayrımcılıkla mücadele yasaları gereği işe girişte ayrımcılık yasaklanmıştır. Yine aynı şekilde Almanya ve Güney Afrika’da genel kanunlarına ayrımcılıkla ilgili maddeler eklemişlerdir. Brezilya ve Gana’da ise engelli ayrımcılığına karşı anayasa maddelerinde yer ver vermişlerdir. Ayrımcılık karşıtı yasaların içeriğine bakıldığında: İşe başvuru

sürecinde herhangi bir ayrımcılığın engellenmesi, herkese eşit davranılmasının sağlanması, engellilere yönelik iş yerinde yapılması gereken düzenlemelerin yapılması, engellilerin ihtiyaç duyduğu yardımcı ekipmanların temini, iş yerine erişim şartlarının geliştirilmesi, çalışma saatlerinin, ücretli izinlerinin, sağlık hizmetlerinden faydanlanmasını içeren düzenlemeler gibi konuları ele almaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Ayrımcılık karşıtı yasaların içeriğine göre iş yerindeki yapılması zorunlu olan düzenlemeler Danimarka'da gönüllülük esasına dayanırken, ABD'de zorunlu olabilmekte yapılan düzenlemelerin işveren, çalışan veya ortaklaşa karşılanabilmektedir. Ayrımcılık karşıtı yasalar, istihdam edilmiş bireyin haklarını korumada daha etkili olduğu görülmüştür. Ayrımcılık karşıtı yasalar işverenlerin engellileri işe almasını caydırabilmektedir. Nedeni ise işe alınan bireyin yasanın getirdiği haklar nedeniyle dava açabilmesi, gerekli düzenlemeleri maliyetli bulmaları olarak gösterilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

3.2.13. Pozitif Ayrımcılık

Engellilere yapılan ayrımcılığa karşı önlem olarak pozitif ayrımcılık tedbirleri alınmaktadır. Avrupa Birliği Konseyi, üye devletlere engelli kişilerin istihdamına yönelik politika geliştirilmesi konusunda çağrıda bulunmuştur. Portekiz'de engellilere yönelik pozitif ayrımcılık yapılmasını öneren Ulusal Eylem Planı hazırlanmış ve İsrail yasalarında pozitif ayrımcılık için değişiklikler yapılmıştır (Tokol ve Alper, 2014: 327).

3.2.14. İşverenlere Yönelik Teşvikler

Engelli çalışanın ek maliyetlere neden olacağı ve verimliliği etkileyeceği düşüncesini değiştirmek için işverenleri teşvik edecek düzenlemeler yapılmaktadır. Engelli çalıştıran iş yerlerine yönelik vergi indirimi yapılmaktadır. Kamu istihdam kuruluşları, engellilere yönelik iş yerinde yapılacak düzenlemelerde tavsiyelerde bulunmakta ve mali yardım yapabilmektedir. Örneğin Avustralya'da hükümet yeni engelli çalışanlara yönelik yapılan iş yeri düzenlemelerine 100.000 Avustralya Dolarına kadar destek vermektedir (Mungovan, 1998).

Avustralya'da, işverenlere ödenen Engelli Avustralya Çıraklık Ücreti Desteği (DAAWS) dahil olmak üzere engelli çıraklar için eğitici, tercüman ve mentorluk hizmetleri için çeşitli yardımlar sağlanmaktadır (Australian Apprenticeships, 2017).

Birleşik Krallık'ta, engelli kişiler de dahil olmak üzere işe alma ve desteklemekten yararlanan işverenlere pratik bilgiler, destek kaynakları ve ilham verici vaka çalışmaları sunulmaktadır (National Learning and Work Institute, 2016).

3.2.15. İstihdam Kurumları

Genel istihdam kurumları, engelli adaylar ile engelli olmayan adayların eşit şartlarda iş bulması konusunda hizmet vermektedir. Dünyadan örnekler: ABD'de istihdam kurumları "Tek Kapıda Hizmet Merkezleri" adı altında birleştirilmiştir. Avusturya, Belçika, Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde engelliler, genel kamu istihdam kurumlarınca sunulan hizmetleri almaktadırlar. Çin'de engelli kişilere yönelik 3000'den fazla istihdam kurumu hizmet vermektedir. Brezilya'da Centro de Vida Independiente kurumu, engelli istihdamı için aracı kurum olarak çalışmakta ve engellilere devamlı hizmet vermektedir. İspanya'daki Fundacion ONCE kuruluşu eğitim, istihdam ve erişilebilirliğin teşvik edilmesi hizmeti vermektedir ve finansmanı milli piyangodan sağlanmaktadır. İngiltere'de, Breakthrough kuruluşu engelli ve işverenlerle ortak çalışmalar yaparak engellilerin istihdamı ve çalışma koşulları konularında faaliyetler yürütmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). Güney Afrika'da Engelli örgütlerine ait Disability Employment Concerns (Engelli İstihdamVakfı) kuruluşu engellilere yönelik eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için iş yerlerine yatırım yapmakta ve desteklemektedir.

G20 üyeleri de dahil olmak üzere birçok OECD ülkesi yakın zamanda engelli insanlara yönelik tek elden hizmet sunan hizmetlerin uygulanmasına ağırlık vermektedir. Birleşik Krallık'ta istihdam kurumu, çalışma çağındaki insanlar için faydalar tavsiye ve destek sağlamaktadır. Yeni Zelanda'da, İstihdam Hizmetinin ve İş ve Gelir Otoritesinin yeni oluşturulan Çalışma ve Gelir Bakanlığı ile birleşmesi sayesinde başvuranlara daha koordineli bir gelir desteği ve istihdam yardımı sağlanmıştır. Bazı G20 ülkeleri - örneğin, Avustralya, Kanada, Birleşik Krallık ve Birleşik Devletler son zamanlarda, daha geleneksel engellilik değerlendirme sürecini, ciddi engelli insanlar için hızlı izleme prosedürleri sistemi ile tamamlamıştır (OECD, 2018).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2014 ve 2015 yıllarında 75.000'in üzerinde engelliye danışmanlık hizmeti sunmuş, iş yeri uyarlamaları, girişimcilik eğitimi, hibe desteği ve kamu işleri için öncelikli başvuru gibi çeşitli hizmetler sunmaktadır. İŞKUR ayrıca, işverenlerin istihdam kotasını karşılamalarına yardımcı olmak için engelli kişilerin yerleştirilmesini kolaylaştırmaktadır. Kamu otoritelerine finansal teşvik sağlanması, anlamlı istihdam sağlamanın etkili bir yolu olduğunu kanıtlamıştır. Örneğin, Avustralya ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi elde edilen fiili istihdam sonuçlarına dayalı fonlama ile olumlu sonuçlar elde edilmiştir (OECD, 2018).

3.2.16. Makul Düzenlemeler

İş yerinde, engellilerin güvenli ve üretken çalışmalarını sağlamak için çalışma ortamında değişiklik yapmak olarak tanımlanabilir. Rehabilitasyon döneminden sonra işe dönen engelli personele makul düzenlemeler de bu kapsamda değerlendirilmektedir (BM, ILO, 2018).

Engelliler, sahip oldukları engellilik türüne göre çok farklı ihtiyaçları ve farklı alanlarda yardıma ihtiyaç duyabilmektedir. Örneğin bir görme engellinin yaşadığı sorunlar ile zihinsel engelli bireyin yaşadığı sorunlar çok farklı olabilmektedir. Engel türüne ve bireyin kendi özelliklerine göre uyumlu düzenlemeler gerekmektedir (International Social Security Association Research Programme, 2017).

Engellilere erişilebilirliği sağlama önlemleri ayrıca daha geniş bir toplum kesimi için de faydalı olabilir. Örneğin, erişilebilir bina tasarımı sadece engelli insanlara değil, yaşlılar, çocuklar ve sınırlı hareket kabiliyeti olan ya da bebek arabası olan müşterileri olanlara da yardımcı olabilmektedir. Engelliler, aynı tür engelle rağmen, bireysel yetenek ve ihtiyaçlara sahiplerdir. Örneğin, görme engelli bir kişi büyük baskı okuyabilir, bir diğeri ekran okuyucu veya braille gerektirebilir. Bir tekerlekli sandalye kullanıcısı kısa mesafelerde yürüyebilir ve bir diğeri de tam erişilebilirliğe ihtiyaç duyabilmektedir. Bu nedenle, çalışma ortamındaki değişiklikleri, iş istasyonlarını, araç ve gereçleri bireysel ihtiyaçlara göre düzenlemek önemlidir. Bunu yapmanın en kolay yolu, çalışanın nasıl bir yardım ve düzenleme isteyeceğini doğrudan sormaktır. Olumlu bir örnek olarak, Kosta Rika Ulusal Eğitim Enstitüsü, tüm tesislerinde ve eğitim programlarında cinsiyete dayalı şiddetin

önlenmesi de dahil olmak üzere engelli kadınların özel ihtiyaçlarını için düzenlemeler yapmıştır (ILO, 2018).

EHS 5, 9 ve 21. maddelerine göre, engellilerin, ayrımcılığa maruz kalmadan topluma katılma hakkına sahip olmaları ve fiziksel mekanlara, tesislere, ulaştırma ve bilgi ve iletişim alanlarına eşit erişim sağlamak için gerekli önlemleri alma hakları vardır. Ayrıca, engelliler, kendilerini diğerleriyle aynı şekilde ifade etme ve başkalarıyla bilgi ve görüş alma ve verme hakkına sahiptir (BM, ILO, 2018).

Makul düzenlemeler, engellinin binaya girişi, hareketi, iş istasyonuna, aletlere ve donanımına adaptasyonu temel düzenleme konularıdır. Personel kuralları, güvenlik protokolleri, talimatlar ve diğer belgeler bu yönde yeniden düzenlenebilir. İş sağlığı ve güvenliği planlarında olduğu gibi iş yerinde acil durum ve değerlendirme planlarında da engelli çalışanlar için özel önlemler alınmalıdır. Acil durum prosedürleri net ve okunması kolay bir tabela içermelidir ve işitme bozukluğu olan kişiler için, ses sinyallerinin ışık sinyalleriyle tamamlanması gerekir. Diğer önlemler ise (Birleşmiş Milletler, 2018; OECD, 2018):

- İşe başvurmanın kolaylaştırılması, örneğin, bu binalar, web siteleri veya şirket kuralları olabilir. İşle ilgili bilgileri anlaşılması kolay hale getirilmelidir.
- Zorunlu olmadıkça tıbbi test yaptırmalarını istenmemelidir
- Tıbbi bilgileri gizli tutulmalıdır
- İşte onları destekleyecek birileri olaması önemlidir
- Özel bir bilgisayar veya sandalye
- Katılması kolay eğitim kursları
- Yeni planlar yapılırken, yeni ekipman satın alınırken veya binalar değiştirilirken engelli personelin görüşleri alınmalıdır.
- Tele-çalışma, esnek iş organizasyonu ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi
- Engelliler için hayatı daha iyi yapan diğer projeler ve planlar konusunda engelli STK'larından bilgi alınabilir.
- Yeni hizmetlerin ve ürünlerin engelli kişilerin kullanması için kolay olduğundan emin olunması
- Engellilerin işlettiği işletmelerden daha fazla hizmet alınması (Devletin hizmet alımında şartnameye eklenebilir)

- Engelli kişilere yönelik hak ihlallerinde, şikayet mekanizmalarının kolaylaştırılması
- Üzgün veya endişeli hissediyorlarsa, personelin işte destek almalarını kolaylaştırılması
- Engellilik bilinçlendirme eğitimi almış personel
- Erişilebilir eğitim materyalleri
- Çevrimiçi ve çevrimdışı bilgi materyallerinin erişilebilirliği
- Kariyer gelişimi için engellilerin eşit fırsatlarını teşvik edilmesi
- Çalışan için gerekli özel araçlar, donanım ve yazılımların sağlanması
- Gerektiğinde eğitim, özel asistan, bilinçlendirme desteği sağlanması

Ancak, araştırmalar işletmelerin daha fazla engelli istihdam etmemelerinin sebebinin sadece bu tür hükümlerin eksikliği değil, aynı zamanda ekstra maliyet korkusu, engelli farkındalığı eksikliği ve sorumluluk korkusu olduğunu göstermektedir (Kaye, Jans ve Jones, 2011).

4. BÖLÜM

DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

Dünya nüfusunun yüzde onbeşi, yaklaşık bir milyardan fazla insan engelli konumundadır. Engelli sayısı ve oranları her ülkenin gelişmişlik düzeyi, sağlık hizmetleri kalitesi, savaş bölgesinde olup olmadığı gibi durumlardan etkilenmektedir. Engelliler, her ülkede, maddi olarak veya daha genel olarak eğitim, sağlık ve yaşam koşulları gibi yaşam standartları açısından ölçüldüğünde, daha yüksek bir yoksulluk riski altındadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

En az 785 milyon kadın ve erkek engelli çalışma çağına olduğu halde çoğunluğu çalışmamaktadır. Çalışanların çoğunluğu ise hiçbir sosyal güvenceye sahip olmayan kayıt dışı bir ortamda çalışarak, engelli olmayan meslektaşlarından daha az kazanmaktadır. Engelli insanlar genellikle eğitim, mesleki eğitim ve istihdam olanaklarından dışlanmaktadır. Engellileri iş gücünden dışlamak, yüzde 3 ila 7 arasında değişen GSYİH zararlarına neden olmaktadır (Buckup, 2009).

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, sorumlu kurumsal uygulamaların geliştirilmesi, uygulanması ve açıklanması için bir liderlik platformudur. 2000 yılında başlatılan, 160'tan fazla ülkede ve 70'den fazla Yerel Ağa dayanan 9.000'den fazla şirket ve 3.000'den fazla iş sahibi imzacıyla dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişimidir. Üçlü tek BM ajansı olan ILO, çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için uygun işleri teşvik eden programlar geliştirmek için hükümetleri, işverenleri ve 187 üye devletin işçi temsilcilerini bir araya getirmektedir. Bugün, ILO'nun “düzgün iş (decentwork)“ gündemi, tüm işçilere, işverenlere ve hükümetlere uzun süreli barış, refah ve ilerleme konusunda, risk teşkil eden çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. BM Engelliler Haklarına Dair Sözleşme (EHS), bu hakların özellikle engelli insanlar için ne anlama geldiğini tanıyan ve açıklayan başlıca uluslararası anlaşmadır. EHS, engellilik paradigmasının değiştirilmesinde ve engelliliğin insan hakları sorunu olarak anlaşılmasında etkili olmuştur. Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHS) 27. maddesinde “engelli bireylerin, engelli olmayan bireylerle eşit şartlarda çalışma hakkı tanınmaktadır; bu hak çerçevesinde, engelli bireylere yönelik açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasasında ve çalışma ortamında özgürce seçilen veya kabul edilen bir işle hayatını kazanmaya ilişkin fırsatlar yer almaktadır”. Sözleşmenin

ençok vurguladığı “eşitlik” kavramının sağlanması, denetlenmesi ve sürdürülebilir olmasıdır (Birleşmiş Milletler, 2006).

BM EHS 8. maddesinde “ Engellilerin becerilerinin, meziyetlerinin, yeteneklerinin iş yerlerine ve iş piyasasına katkılarının tanınmasını teşvik etmek” ifadesi bulunmaktadır. Bütün insan haklarında olduğu gibi, devletlerin de engelli insan haklarına saygı duyma, koruma ve yerine getirme görevi vardır. Ayrıca, insan hakları haklarını iş dünyası dahil üçüncü taraf suistimallerine karşı korumakla yükümlüdürler. Dolayısıyla, EHS'nin kabul edilmesinden bu yana, 180'den fazla üye Devlet hükümlerini yerine getirmek için mevzuat ve politikalarını değiştirmiştir veya değiştirmektedir (BM, ILO, 2018).

4.1. Avrupa Birliği’nin Engelli İstihdamına İlişkin Politikalar

Avrupa Birliği’ndeki sosyal devlet uygulamalarının diğer ülkelere örnek teşkil ettiği görülmektedir. Engelli politikaları ve stratejileri alanlarındaki gelişmelerde bu örneklerden birisidir. Fakat engelli haklarının Avrupada’ki tarihsel gelişimine baktığımız zaman bu ilerleme çok yavaş ve sancılı geçmiştir. Örneğin Ortaçağ Avrupası’nda engelliler ya doğar doğmaz ölüme terk ediliyor veya büyücülük, kötülük ve hatta şeytanla özleştiriliyordu. Engelli çocuğu olan aileler toplum tarafından dışlanıyor ve engelli çocuk ailenin günahlarının bir cezası olarak görülüyordu (Tarihsel Süreçte Engelli Ayırmacılığı, 2016).

Sanayi devrimi ile birlikte işçi açığını kapatmak için fabrikalarda kadınlar, çocuklar, engelliler zor şartlarda çalışmaya başlamıştır. Çalışma şartları kötü olmasının yanında, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması nedeniyle engelli olmayan işçiler de engelli durumuna gelmiştir. Bu uygulamalar ortaçağda kalmış gibi düşünülse de dönüşüm yaparak geçen yüzyıla kadar gelmiştir. Toplumdaki engelli ve hasta insanların ayıklanmasını, sağlıklı bireylerin çoğaltılması fikrini temel alan Öjeni teorisi Avrupa’da büyük kitleler tarafından destek görmüştür. Hayvan ırklarının ıslahı gibi insan ırkının ıslah edilebileceğini savunmuşlardır. Bu insanlık dışı teorinin beklide en büyük destekçisi Adolf Hitler olmuştur. Alman toplumu içerisindeki zihinsel, ortopedik, görme gibi engelliler, akıl hastaları veya kalıtsal hastalıkları olan kişiler, ırkın saflığını ve gücünü azaltan parazitler olarak görülmüştür. Belirli bir süre toplumdan tecrit edilen engelliler Hitlerin talimatı üzerine öldürülmeye başlanmıştır (Nasyonal sosyalizm). Naziler sadece Yahudileri katletmemiş aynı zamanda büyük bir engelli kıyımı yapmıştır. Fakat engelli katliamları

Dünya gündeminde Yahudi soykırımı kadar bilinmemektedir (Tarihsel Süreçte Engelli Ayrımcılığı, 2016).

İkinci Dünya Savaşında engellilerin öldürülmesi kadar başka önemli önemli noktalardan biride engelli olmayan kişiler cephe savaşırken, mecburiyetten dolayı silah ve diğer ihtiyaçların üretiminde geride planda çalışanların önemli kısmının engellilerden oluşması iş gücüne olan katkısına dikkat çekmiştir. Savaş esnasında yaralanan milyonlarca asker ve sivil, milyonlarca yeni engellinin oluşmasına neden olmuştur. İkinci Dünya Savaşında tüm dünyada yaklaşık 20 milyon insan sakat kalmıştır. Savaştan dolayı harabeye dönen Avrupa'nın ve ekonominin yeniden inşası ve kaybedilen iş gücünün telafisi için engelli istihdamının önemi artmıştır (Yorumsuz İstatistik, 2016). Toplumun büyük bir bölümü tarafından engellilerin sosyal ve ekonomik açıdan engellilerin toplumun bir parçası olabileceği kabul edilmiştir (Cohen, 2008).

Avrupa Birliği, engellilere yönelik politikalarında değişikliğe gitmiş, engellileri sürekli yardıma muhtaç ve toplumda aktif rol almayan bireyler olarak değerlendirmekten vazgeçip diğer vatandaşlarla aynı haklara sahip ve toplama uyum sağlamaya çalışan kişiler olarak ele almaktadır. Engellilere yönelik hizmetler, hak temelli düzenlenmeye çalışılmaktadır. Uygulamalar ise engellilerin haklarını tanıma ve eşitsizliklerin önündeki engelleri kaldırılması yönünde gelişmiştir. Avrupa Birliği engelli politikasının merkezinde “ayrımcılıkla mücadele “ yer almaktadır. Avrupa Birliğinin nihai hedefi engellilerin tüm Avrupa genelinde eşit haklara ve düzenlemelere sahip olması, engellilerin toplumsal hayata katılımının önündeki engelleri kaldırmaktır. Amsterdam Antlaşması 13. Madde Avrupa Konseyi, Komisyon'dan gelen öneriler doğrultusunda Avrupa Parlamentosu'nun görüşünü alarak cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, özürlülük, yaş ya da cinsel tercihe dayalı olarak karşı karşıya kalınan ayrımcılıkla savaşım konusunda gerekli önlemleri alır” ifadesi bulunmaktadır. Konsey bu doğrultuda hazırladığı mücadele ayrımcılıkla mücadele paketinde engellilerin iş başvurusunda ve çalışma hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık hakkında direktifler yayınlamış, önleyici tedbirler alan bir eylem planını üye ülkelere önermiştir (Aysoy, 2004).

BM EHS'nin 27. Maddesi uyarınca açık iş gücü piyasasına katılım, engelli gençlerin dahil edilmesini sağlamanın temel politika alanlarından biri olarak kabul edilmektedir: Avrupa'daki çoğu ulusal engellilik stratejisinin bir parçasıdır (European Commission,

2018). Bununla birlikte, engelli bireylerin istihdam oranı, AB genelinde engelli olmayan insanlardan sürekli olarak daha düşük kalmaktadır: temel aktivite güçlüğü olan iki kişiden birinden daha azı istihdam edilmektedir (Eurostat 2015).

Avrupa Komisyonun 2007 yılında hazırladığı Avrupa Eylem Planı 2008 - 2009'da, 16 - 19 yaş aralığındaki engelli kişilerin sadece %63'ü eğitim hayatına dahil olabiliyorken, engeli bulunmayan kişilerde bu oran %83 olarak rapor edilmiştir. 25 - 64 yaş aralığında ise ileri seviyede engellilerin yarısından fazlasının zorunlu eğitim dışında eğitim alamadıklarını göstermektedir. Engelli olmayanlarda bu oran %32 düzeyindedir. Aynı grup içerisinde engellilerin istihdam oranı %50 düzeyinde iken engeli olmayanlarda oran %68 dir. Oranlar arasındaki farklar yaşa, engel türüne ve engel oranına göre daha da artmaktadır (European Union, 2008).

Avrupa Birliği'nin engelli politikalarının temel nedenlerinden biri de sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunudur. Yaşlanan Avrupa nüfusunun sosyal güvenlik giderleri yaşlıları iş hayatında tutabilmek ve engellileri daha fazla istihdam etmekte görülmektedir. Pasif istihdam politikaları ile sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini zorlayan engelliler yerine aktif istihdam politikaları ile ekonomiye katkıda bulunan engelli istihdamına geçiş hedeflenmektedir (Özen, 2015).

Engelli istihdamında iki önemli düzenleme ise zorunlu kota sistemi ve ayrımcılıkla mücadele yasalarının yaptırımlarıdır. Avrupa Birliği, Avrupa İstihdam Stratejisini yayınlamıştır. Avrupa İstihdam Stratejisinin temel ilkeleri: girişimciliğin artırılması, uyarlanabilirlik, istihdam edilebilirlik, ve eşit fırsatlar olarak belirlenmiştir. Engellilerin istihdam politikaları Avrupa İstihdam Stratejisinin bünyesinde yer almaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 temel ilkelerinden biri olan "eşit fırsatlar " ilkesi engelliler alanında yapılan uygulamaların temelini oluşturmaktadır (Kesici, 2005).

Önleme

Engellilik halinin en büyük nedenlerine baktığımızda, bunlar; iş kazası ve meslek hastalıkları, trafik kazaları, gebelik ve doğum esnasındaki hatalar, zararlı alışkanlıklar, yaşlılığa bağlı engellilik hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Engellilik halinin önlenmesi, en temel çözüm politikası olmaktadır. Çünkü engelli bir vatandaşın sağlık harcamaları, bakım

masrafları ve diğer harcamaları engelli olmayan kişiye göre çok daha fazladır. Aynı zamanda engelli kişinin üretime katılmaması veya o kişiye bakan kişinin de üretime katılmaması ekonomiye ciddi bir yük getirmektedir. Engelli kişiye bir ömür boyu harcama yapmak yerine direk çözüm olarak engelli sayısının artmasını önlemek en etkili yöntem olarak görülmektedir. AB genelinde 2013 yılı verilerine göre 26 bin 200 kişi trafik kazalarında hayatını kaybetmiştir ve bu rakamın birkaç katı kişi de yaralanarak engelli hale gelmektedir. İsveç bir milyon kişi başına düşen 28 ölümle en az kazası olan ülkedir (Avrupa'da ölümlü kazalar azaldı, 2016).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomiye etkisi, dünya ekonomisinin %5'ine denk gelmektedir (Karadeniz, 2012). Avrupa Birliği istatistik kurumu Eurostat 2015 yılı verilerine göre yaklaşık 3,2 milyon ölümcül olmayan kaza ve tahminen 3.876 ölümle sonuçlanan kaza meydana gelmiştir. Erkeklerin iş yerinde kaza geçirmeleri kadınlardan çok daha fazla olmuştur. İşyerlerindeki ölümcül olmayan her üç kazadan ikisinin (% 68,4) fazlasına erkekler dahil olmuştur. Bu fark, işteki ölümcül kazalarla ilgili olarak daha da yüksektir, çünkü her 20 ölümcül kazadan 19'u erkektir. Bu istatistikleri etkileyen faktörlerden biri, kadın ve erkeklerin yaptıkları farklı iş türleri ve çalıştıkları ortamlardır. Örneğin madencilik, imalat veya inşaat sektörlerinde, erkek çalışanın çoğunlukta olduğu ve çok daha fazla iş kazası meydana gelen iş kollarıdır. Genellikle erkeklerin tam zamanlı olarak çalışma eğiliminde olmaları, fakat kadınların yarı zamanlı olarak çalışma olasılıkları daha yüksektir; Bu nedenle, kadınlar iş yerinde (ortalama olarak) daha kısa bir süre geçirmektedir, bu durum kaza geçirme ihtimalini de azaltabilmektedir (Eurostat, 2016).

Almanya'daki Destatis kurumunun İş sağlığı ve güvenliği verilerine göre, iş kazaları sonucunda ölüm oranı 1994-2010 yılları arasında yüz binde 3,6'dan 1,2'ye gerilemiştir. Ölümlü iş kazaları sayısı yıllar içerisinde dalgalanmalar gösterse de düşme eğilimindedir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 43-202).

İstihdam Edilebilirlik

İş arayanların veya mevcut çalışanların çalışma hayatındaki niteliklerini artırarak istihdam edilme oranlarını arttırma önlemlerini içermektedir. Bu uygulamalara olarak iş yeri stajları, yeniden eğitim, ileri eğitim, mesleki eğitim, çıraklık eğitimi, danışmanlık hizmetleri örnek verilebilir. Ayrıca okulu bırakma oranları azaltılması tedbirleri ile mezuniyet sonrası iş

hayatına geçişin kolaylaştırılması da diğer tedbirlerdendir. İş piyasası her vatandaşa açık olabilmesi açısından engellilerin istihdam edilebilmelerini artırıcı önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Pasif istihdam tedbirlerinden aktif istihdam tedbirlerine geçiş kişilerin istihdam edilebilme özelliklerine ve iş piyasasının özelliklerine bağlıdır. Farklı ülkelerdeki iş ve işçi bulma kurumları bu faaliyetlerin çoğunluğu üstlenmektedir. Üye devletler arasındaki koordinasyon, birlik politikalarının etkinliği açısından önemlidir (Kesici, 2005).

Girişimciliğin Geliştirilmesi

İşsiz kişilerin iş bulmasının yanında kişinin kendi işini kurması da bir diğer istihdam yaratma yöntemidir. Yeni iş olanaklarının yaratılması için girişimciliğin desteklenmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla iş kurma aşamaların kolaylaştırılması, vergi teşviki, hibe ve diğer yeni iş fırsatları sunulması gibi uygulamalar yapılmaktadır (Kesici, 2005).

Uyarlanabilirlik

İş hayatında var olan işletmelerin pazarın, teknolojinin ve müşterilerin isteklerinin değişimlerine uyum sağlayarak hayatta kalmaları sağlanmasıdır. İş yapma biçimlerinin değiştirilmesi, çalışanların eğitimden geçirilmesi, iş hayatındaki tüm etkenlerin dikkate alınması gerekmektedir (Sakarya Üniversitesi, 2009: 54-61).

Eşit Fırsatlar

İş hayatındaki her türlü dil, din, ırk, cinsiyet, engelli ayrımcılığının önlenmesi iş hayatına adaptasyonun sağlanması hedeflenmektedir. Mevcut durumda kadın ile erkek arasındaki istihdam farkları ve engelli işsizlik oranlarının daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Avrupa Birliği'nin en çok önem verdiği alanlardan biri de engellilerin iş hayatında yaşadığı sorunların ortadan kaldırılarak fırsatlardan eşit olarak yararlanılmasını sağlamaktır. Avrupa Konseyi 2000 yılında Lizbon'da tam istihdama ulaşmış rekabetçi bir iş hayatı için Lizbon stratejisini ilan etmiştir. Stratejinin 3 temel bileşeni bulunmaktadır. Rekabetçi, dinamik ve ar-ge'ye önem veren bilgi tabanlı tabanlı bir ekonomiye geçiş yapılmalıdır. Sosyal dışlanmanın önlemlendiği, eğitime yatırım yaparak aktif istihdam politikaların izlendiği, Avrupa Sosyal modelinin modernleşmesini sağlayan ortam sağlanmalıdır. (Sakarya Üniversitesi, 2009: 54-61).

Avrupa Birliği'nin engellilere yönelik politika araçları:

- 1-Engellilere ait verilerin ve ihtiyaçların belirlenmesi
- 2-Tasarlanan programların Avrupa genelinde uygulanabilir olması
- 3- Örnek uygulamalar ve deneyim paylaşımını destekleme
- 4-İstihdam, eğitim, ulaşılabilirlik, bilgi ve iletişim
- 5- Engellilere yönelik danışmanlık hizmetleri
- 6-Uygulanan programların koordinasyonun güçlendirilmesi

Avrupa Birliği 2010-2020 Avrupa Engellilik Stratejisine göre iyileştirilmesi gereken sekiz başlık belirlemiştir: erişilebilirlik, eşitlik, sağlık, istihdam, eğitim, öğretim ve dış eylem, sosyal koruma, katılım. Başlıklar için temel faaliyetler kararlaştırılmış, Avrupa Birliği temel hedefler genelinde vurgulanmıştır. Bu başlıklar Birleşmiş Milletler Sözleşmesi genel hedefleri, Avrupa Birliği Kurumları ve Avrupa Konseyi'nin konuyla alakalı belgelerine paralel belirlenmiştir. Bununla birlikte üye ülkelerin mevcut durumları dikkate alınmıştır (Avrupa Komisyonu, 2010: 4-9).

4.2. İstihdam Oranları

Kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması nedeniyle engelli istihdamında ve işsizlik oranlarında tam olarak sağlıklı veri elde etmeyi zorlaştırmaktadır. Gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde ise elde edilen veriler istenilen düzeyde değildir (ILO, 2007)

İşsizlik oranları yerine istihdam oranlarının temel alınmasının sebebi ise: bazı engelli bireylerin iş bulmaktan umutlarını kestikleri için artık iş aramayı bırakmalarıdır. Verilerin durumu daha iyi yansıtabilmesi için istihdam oranlarının kıyaslanması daha uygun görülmüştür. 51 ülkeyi kapsayan Dünya Sağlık Araştırmasında engelli erkeklerde istihdam oranı %52.8 ve engelli kadınlarda %19.6 olduğu görülmüştür. İstihdam oranları engelli olmayan erkeklerde %64.9 ve kadınlarda ise %29,9 'dur. OECD'nin 27 ülkede yapmış olduğu çalışmaya göre engelli olmayan bireylerin istihdam oranı %75 iken engelli bireylerin istihdam oranı %44 seviyelerindedir. Engelli olmayanların faal olmama durumu % 20 düzeyinde iken bu oran engellilerde iki buçuk kat artarak %49 seviyesine çıkmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Çizelge 4.1. Seçilen ülkelerde istihdam oranları

Ülke	Yıl	Engelli bireylerin istihdam oranı (%)	Toplam nüfusun istihdam oranı (%)	İstihdam orantısı
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Malavi	2003	42.3	46.2	0.92
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
Peru	2003	23.8	64.1	0.37
Polonya	2003	20.8	63.9	0.33
Güney Afrika	2006	12.4	41.1	0.30
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
Birleşik krallık	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81

Kaynak:Dünya Engellilik Raporu (Dünya Sağlık Örgütü, 2011)

Çizelge 4.2. Engelli ve engelli olmayan yanıtlayıcıların istihdam oranları

Bireyler	Düşük gelirli ülkeler		Yüksek gelirli ülkeler		Bütün ülkeler	
	Engelli olmayan (%)	Engelli (%)	Engelli olmayan (%)	Engelli (%)	Engelli olmayan (%)	Engelli (%)
Erkek	71.2	58.6	53.7	36.4*	64.9	52.8*
Kadın	31.5	20.1*	28.4	19.6*	29.9	19.6*
18-49 yaş arası	58.8	42.9*	54.7	35.2*	57.6	41.2*
50-59 yaş arası	62.9	43.5*	57.0	32.7	60.9	40.2*
60 yaş ve üzeri	38.1	15.1*	11.2	3.9	26.8	10.4*

Kaynak: Dünya Engellilik Raporu (Dünya Sağlık Örgütü, 2011)

ILO verilerine birçok ülkede iş hayatı kayıt dışı ve kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Hindistan’a bakacak olursak engelli çalışanların %87’si kayıt dışı sektördedir. Engelli çalışanların iş yerine ulaşım ve sağlık sorunlarıyla ilgilenmesi açısından engeli olmayan bireylere göre daha fazla zaman harcamaktadır ve buna bağlı

olarak çalışma planları esnek olmasını gerektirebilmektedir. Tam zamanlı iş yerine esnek işler, yarı zamanlı işler engelliler ve işverenler için tercih nedeni olabilmektedir. Fakat bu tarz işlerin ücretleri ve istihdam hakları daha düşük olmaktadır. ABD’de yapılan araştırmada engelli bireylerin (%44) , engelli olmayan bireylere (%22) göre iki kat daha fazla yarı zamanlı veya belirli bir şarta bağlı olmayan işlerde çalıştıkları görülmüştür. Bunun en temel nedeni sağlık ilgili problemler olarak görülmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Engellilerin çalıştığı iş yerleri genellikle gönüllü dernekler, sosyal kooperatifler (İtalya’da olduğu gibi) veya özel statü sahibi özel işletmeler (örneğin Fransa, Sırbistan ve Letonya) tarafından işletilen özel kuruluşlardır. Bu yapıların çoğu kamu sübvansiyonları tarafından desteklenmekte ve ayrıca piyasaya yönelik mal ve hizmetlerin üretiminden de gelir elde edilmektedir. Bu iş yerleri ayrıca açık iş gücü piyasasındaki diğer işletmelere taşınmadan önce eğitilmesi gereken işçiler için iş eğitimi ve iş denemeleri sağlamaktadır (European Union, 2018c).

Avrupa İş gücü Araştırması’nın bulgularına göre Avrupa genelinde engellilerin yüzde 15’i evde çalışmaktadır. Ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. İskandinav ülkeleri, Avusturya, Lüksemburg ve İngiltere’de bu oran %20 ile %30 arasında iken Güney ve Güneydoğu Avrupa ülkelerinde bu oran %5 düzeyindedir. Part-time çalışma engelliler arasında yaygındır. Hollanda da engelliler arasında part-time çalışma şekli %61 iken engeli olmayanlar arasında %47dir. Bu oran Macaristan’da %26, Slovakya’da %13, Çek Cumhuriyetinde %50 iken Yunanistan’da %8 düzeyindedir (Eurostat, 2016).

Hırvatistan ve Romanya’da engellilerinin yarısı el işi sektöründe çalışmaktadır. Engellilerin önemli bir kısmı tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu sektörde çalışan oranları en yüksek ülkeler: Yunanistan (% 27), Polonya (% 28), Hırvatistan (% 39), Romanya (% 54) ve Türkiye (% 44) (Eurostat, 2016a).

Avrupa Birliği, en yüksek istihdam oranları İsviçre için rapor edilmiştir. Engellilerin iş hayatının dışında kalma oranının en yüksek olduğu en yüksek ülkeler Macaristan, Bulgaristan, Romanya ve İrlanda olarak ortaya çıkarken en az olan ülkeler İsviçre ve İsveç’tir. Yapılan araştırma sonucuna göre katılımcıların yüzde 30’u engellilerin istihdam sorununun nedeni olarak uygun iş olmadığını belirtmişlerdir. Bu oranın en yüksek olduğu

lkeler ise Bulgaristan, Estonya, Yunanistan, Hırvatistan, Letonya, Litvanya ve Slovakya olarak ortaya çıkmıştır. Yaş gruplarına göre istihdam problemleri ise : (Eurostat, 2016a):

- 18-24 yaş % 36 deneyim ya da niteliklerin eksikliği neden göstermiştir.
- 25-44 yaş- 30%, uygun iş fırsatları eksikliği neden göstermiştir
- 45-64 yaş – 34 % Verilen ana neden diğer kişisel ya da çevresel faktörler idi.
- Avustralya'da, engelli kişilerin iş gücüne katılım oranı 2009 yılında yüzde 54 iken, engelli olmayanların oranı yüzde 83'dür. Engelli bireyler arasındaki işsizlik oranı, yüzde 7,8 iken, engelli olmayanlar için yüzde 5,1'dir (Australian Bureau of Statistics, 2012).
- Kanada'da 2006'da engelliler için istihdam % 53,5 iken engelli olmayanlarda bu oran %75,1'dir (Human Resources-Skills Development Canada, 2009).
- Fransa'da, 2007 yılında engelli bireylerin işsizlik oranı, engelli olmayan kişilerin oranının iki katıydı - yüzde 19, engelli kişilerin yüzde 9'una kıyasla (ANED, 2018).
- 2005 yılında Almanya'da engellilerin işsizlik oranı, engelli olmayanlar için yüzde 11,1 ile karşılaştırıldığında yüzde 14,5'dir. (Waldschmidt ve Lingnau, 2007)
- Macaristan'da, 2011 itibariyle, engelli bireylerin işsizlik oranı iken yüzde 27 iken, engelli olmayanlarda yüzde 10,1'dir (Komiljovics, 2013).
- Norveç'te engellilerin istihdam oranı 2013 yılında yüzde 42,7 iken, tüm nüfus için yüzde 74,2'dir (4-traders, 2013).
- 2008 yılında İsveç'te, engellilerin yüzde 66'sı iş gücüne katılmıştır; buna göre, çalışma yeteneğinde azalma olan engelli kişilerin yüzde 55'i ve engelsiz kişilerin yüzde 81'i istihdam edilmiştir (Danermark, 2009).
- Birleşik Krallık'ta, engelli bireylerin istihdam oranı 2012 yılında % 46,3 iken, engelli olmayanların istihdam oranı % 76,4'dür. İki rakam arasındaki fark 2 milyondan fazla insanı temsil etmektedir (ANED, 2018).
- Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2017'de 21-64 yaşları arasında engellilerin istihdam oranı, yüzde 37,3 iken, engelli olmayan bireylerin istihdam oranı yüzde 79,4'dür (Cornell University: 8) .
- Gelişmekte olan ülkeler için iş gücü verileri, Hindistan'da, 2002 yılında engelliler arasında, toplam nüfusun yüzde 62,5'ine karşılık yüzde 37,6'lık bir istihdam oranı olduğu; Peru'da, 2003'te engelli bireylerin yüzde 23,8'i istihdam edilmiştir;

Zambiya’da ise 2005’te, engelli bireylerin yüzde 45,5’i, genel olarak yüzde 56,5’i istihdam edilmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

- İsviçre’de, engellilik ödeneği alabilmek için, engellilik oranının %40’dan fazlası olması gerekmektedir. Zihinsel ve psikososyal engellerin yüzde 90’a varan işsizlik oranlarıyla ilişkili olduğunu görülmektedir (DSÖ, 2010).
- Genel olarak, iş gücü piyasasındaki engelli kişiler diğerlerinden daha düşük bir eğitim seviyesine sahip olma eğilimindedir. Ayrıca yarı zamanlı işlerde olmaları daha olasıdır. İşsizlik oranları, engellilik türleri arasında değişmekte olup, ruh sağlığı engelliler arasında en yüksektir (Papworth Trust, 2011).

4.3. Engelli İstihdamında Ülke Örnekleri

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’nin 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH), Birleşmiş Milletler’in Eylül 2015 tarihli bir zirvede dünya liderleri tarafından kabul edilmiştir. SKH’ler, ülkelerin tüm yoksulluk biçimlerine son verme, eşitsizliklerle mücadele etme ve iklim değişikliğiyle mücadelede bir kimsenin geride kalmamasını sağlamaya yönelik bir vizyon belirlenmiştir (COPAC, 2017).

SKH’de engellilere verilen önem, 2008’de yürürlüğe giren ve bugüne dek Avrupa Birliği de dahil olmak üzere 180’den fazla devlet tarafından onaylanan BM Engelliler Hakları Sözleşmesi’nin (EHS) bir sonucudur. EHS, ulusal mevzuat ve politikalarda önemli değişikliklere yol açmış ve yol göstermeye devam etmektedir. Engellilik politikası, yaşamlarının bir noktasında engellilik elde edenleri değil, aynı zamanda iş gücü piyasasına girmeden önce engelli doğan veya edinenleri de desteklemelidir. Birçok ülke, özellikle sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmuşlar ile doğuştan engelliler arasında farklı uygulamalara gitmektedir (OECD, 2018).

Uluslararası düzeyde, 25 çokuluslu şirket, ILO ile Küresel İş ve Engellilik Ağı’nı oluşturmak için bir araya gelmiştir. Ağ 2010 yılında kurulmuştur ve Avustralya, Brezilya, Kanada, Almanya, Endonezya, Meksika, Suudi Arabistan, Güney Afrika, İngiltere, ABD, Çin ve Hindistan’da faaliyet göstermektedir. Şirketler ağ içerisinde en iyi uygulamalarını tanıtmakta ve engelli kişileri çalıştırmada iş dünyasının avantajlarını temel alan paylaşımlar yapmaktadır (OECD, 2018). Bu bölümde farklı ülkelerde geliştirilen engelli istihdam politikaları ve projelerine değinilecektir.

Almanya

Engelli işsizliği, engelli olmayanların işsizlik oranlarından fazladır. Kota sistemi ilk kez 1919 yılında Almanya’da yürürlüğe girmiştir (Sakarya Üniversitesi, 2009). 1974 yılında “Ağır Derecede Özürlüler Kanunu” çıkarılmıştır. Kanunun temel maddeleri ise

- İstihdamda engelli kotası
- Engelli istihdamı düzenlemelerini uygulamayan iş yerlerine verilen cezalar
- Engelli çalışanların yıllık izninin 5 gün fazla olması,

16 ve üzeri personel çalışanı bulunan kamu ve özel sektör iş yerleri personel sayısının % 6 oranında ve en az %50 oranında engelli, engel türüne bakılmaksızın çalıştırmak zorundadır. Hükümet bazı durumlarda eyalet yönetimlerinin de görüşünü alarak kota yüzdesini %4 ile %10 arasında yeniden düzenleme yetkisine sahiptir. 2000 yılında Engelli istihdamı konusundaki kanununda yapılan değişiklikle kota sınırı 20 işçiye çıkarılmış ve zorunlu engelli istihdam oranı ise % 5’e düşürülmüştür (ANED, 2018).

Yapılan diğer düzenlemeler ise en az 5 ileri düzeyde engelli çalıştıran iş yerlerinde engelli temsilcisi bulundurulmasına, engelli çalışanlara yönelik fiziki düzenlemelere ve diğer çalışma şartlarına dikkat edilmesidir. Zorunlu çalıştırılması gereken engelli sayısından daha fazla engelli çalıştıran iş yerleri mali olarak desteklenmektedir (ANED, 2018). Düzenlemelere rağmen engelli istihdam kotasına uyan işveren %20 düzeyinde kaldığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalara göre OECD ülkeleri arasında engelli işsizlik oranları artarken Almanya’da sabit kalmaktadır (OECD, 2009)..

İngiltere

1995 yılında 20’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde %3 engelli işçi çalıştırma kotası kaldırılmıştır. Kaldırılma nedeni ise işverenlerin %22 si kotaya uyması ve istenen hedeflerin yakalanamamasıdır. Kota sistemi yerine ayrımcılığa karşı kanun düzenlemesine gidilmiştir. Aynı becerilere sahip işçiler arasında işe almada veya çalışma süresince yapılacak ayrımcılık, yaptırımla karşılaşmaktadır. (Keskin, 2009). İngiltere’de, Breakthrough kuruluşu engelli ve işverenlerle ortak çalışmalar yaparak engellilerin

istihdamı ve çalışma koşulları konularında faaliyetler yürütmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

İngiltere'deki engellilerin üçte birinden daha azı bir işe sahiptir. Engelli işsizliği engelli olmayanlara göre beş kat daha fazladır. Engelliler ilgili finansal desteklerin büyük bir çoğunluğu Avrupa Sosyal Fonundan sağlanmaktadır. Engelliler için yapılan bina düzenlemeleri, ekipmanların sağlanması, yapılan projelerin giderlerinin bir kısmı bu fondan kullanılmaktadır (BM, 2018).

Birleşik Krallıkta PathwaystoWork (*İşe Giden Yollar*) programı, engellilerin işe yerleşmesinde ve sağlıklarını geri kazanma alanlarında çalışmalar yapmaktadır (Bewley, Dorsett ve Haile, 2007.) Yapılan araştırmalarda işe dönme oranları ülkeler arasında %40 ile %70 arasında değişmektedir (International Social Security Association Research Programme, 2017).

İrlanda

İrlanda Engelliler Ulusal Kurumu'nun 2004 yılı raporuna göre 15 - 64 yaş arası engellilerin %37'sinin işi varken, engelli olmayanlarda aynı oran %63,8 olmuştur (BM, 2018). 2000 yılında Eşit Statü Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre kamu sektöründe engelliler için %3 lük kota hedefi bulunmaktadır. Ancak ilerleyen yıllarda hedefin çok az bir kısmına ulaşılabilmektedir. Aktif istihdam politikaları ise yoğun istihdam desteği ve mesleki eğitim programlarıdır (Orhan, 2013).

Engellilere yönelik hizmetler çeşitli devlet daireleri ve ajanslar tarafından sağlanmaktadır. 15-64 yaş grubundaki engellilerin %46'sı iş gücü piyasasındadır ve %73'ü istihdam edilmektedir. 1990'dan bu yana yürütülen reformlarla, engellilere yönelik istihdam hizmetlerinde önemli iyileşmeler olmuştur (European Commission, 2018).

Fransa

2.7 milyon çalışma yaşındaki engelli birey (15-65 yaş) bulunmaktadır. Fransa'daki her üç engelliden biri istihdam edilmektedir. 20 ve daha fazla personel çalıştıran kamu veya özel sektör iş yerlerinde %6 oranında engelli personel çalıştırma kotası bulunmaktadır. Kota

kapsamındaki engelliler normal iş hayatında iş bulma şansı olmayacak derecede engeli bulunan kişilerdir (Uşan, 2003).

Fransız kota sistemi 4 biçimde uygulanabilmektedir. Doğrudan kota kapsamındaki engelli çalıştırarak, taşeron olarak korumalı iş yerleri açılarak, engellilerin istihdamına aracılık ederek, engelli kişilerin istihdamına yönelik fonlara katkı sağlayarak olabilmektedir. Fona yapılacak katkı işletmenin büyüklüğüne, zorunlu çalıştırılacak işçi sayısına göre değişmekte ve saat başı hesaplanmaktadır. Şirketlerin engelli çalıştırma amaçlı tek veya daha fazla yıl için yaptıkları yürütme planları vardır (Orhan, 2013).

Fransa'da ilk engelli politikası yasası 1975 yılında yürürlüğe girmiş ve en son değişiklikler 2015-2016 yılında yapılmıştır. Hedeflenen nüfusun (hem engelli çalışanlar hem de potansiyel işverenlerin) asıl destek ihtiyaçlarını daha iyi hesaba katmak için genel çerçeve modernleştirilmiştir. Destekli İstihdam, iş piyasasına erişimin yanı sıra iş yerinde daha iyi tutunması için bireylere uzun vadeli ve niteliksel destek sağlanmaktadır. Fransa, yıllar içinde, özörlöülerin istihdamını teşvik etmek için sübvansö edilen sözleşmelerden korunan alanlara veya özel şirketlerdeki istihdam kotalarına kadar çeşitli uygulamalar geliştirmiştir. Fransa'da, iş saatlerinde kademeli olarak bir azalma karşılığında işverönlere, çalışanlarının kariyerlerinin sonuna yaklaşan (52 yaş ve üstü) ve potansiyel iş göremezlik belirtileri göstermesi nedeniyle maddi yardım sağlanabilmektedir (European Union, 2018c).

Fransa'da, iş gücünün en az %80'inin iş kapasitesini karşılayan bir çalışma ortamında 800 uyarlanmış işletme bulunmaktadır (örneğin: çalışma saatlerinin esnekliği, ofis alanı, masa donanımı, vb.). Hedefler arasında, çalışanların becerilerinin ve iş yerinin kendi içinde veya diğer şirketlere yönelik hareketliliklerinin de artırılması vardır. Uyarlanmış işletmenin uzun vadeli amacı, açık iş gücü piyasasındaki istihdama erişimi kolaylaştırmaktır. Uyarlanmış işletmeye ek olarak, Fransa'da, 2016'da, geçici veya kalıcı olarak, özel sıradan işletmelerde (tam zamanlı veya yarı zamanlı) çalışamayan, bağımsız bir mesleki faaliyette bulunamayan yaklaşık 120.000 engelli insanı barındıran yaklaşık 1.280 Uzman kurum vardır. Bu kurumlar, kişisel ve sosyal gelişimi teşvik etmek için çeşitli profesyonel faaliyetler (yemek pişirme, dikim, temizlik vb.) ve ayrıca çeşitli destek hizmetleri (tıbbi, sosyal, eğitim) için fırsatlar sunmaktadır (European Union, 2018c).

“ANDROS - UsineNovandie” Programı (Eure ve Loir), otistik çalışanların adaptasyonunu amaçlayan bir süt üretim tesisinde oluşturulan bir deneydir. Bu çalışanların entegrasyonu için, tesis içinde bazı ayarlamalar gerektirmiştir. Örneğin, renk kodları uygulamaya konulmuş ve iş istasyonları kurulmuştur. Böylece engelli insanların çalışabilmesi sağlanmıştır. Bu önlemler olumlu sonuçlar doğurmaktadır, ancak hedef grubun oldukça düşük istihdam oranını önemli ölçüde etkilemek için yetersizdir (European Commission, 2018).

Letonya

Letonya'da, dört engelliden biri istihdam edilmektedir ve uzun süreli işsiz kalma olasılıkları daha yüksektir. 2016 yılında, engellilerin % 24,9 i çalışmaktadır. Bu oranlara, ücret sübvansiyonu şeklinde, işveren için engellileri işe alma ve tutma konusunda teşvik, iş yerinde uyum sağlama masrafları için finansal tazminat ve engellilik veya sağlık sorunu olan iş arayanlar için diğer desteklenen istihdam önlemleri gibi teşvikler kapsamında istihdam edilen kişiler dahildir. Letonya, engelliler için istihdam olanaklarını iyileştirmek amacıyla, yakın zamanda engellilik değerlendirme sistemi de dahil olmak üzere, engellilik politikalarında bir reform başlatmıştır. Kabul edilen 2015 Kapsayıcı İstihdam Rehberi 2015-2020 doğrultusunda 2017 yılında, iki yeni destek önlemi getirilmiştir (örneğin, ücret sübvansiyonu, iş yeri adaptasyonu için finansal destek, vergi teşvikleri). Reformun amacı iki yönlüdür, ilk olarak, çalışma kapasitesine daha fazla önem vermeyi amaçlamaktadır ve bu nedenle, tıbbi kapasiteden çalışma kapasitesine odaklanmayı hedeflemektedir. İkincisi, açık iş gücü piyasasına entegrasyona yardımcı olmak için yeterli destek önlemlerinin alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Destek personeli, iş organizasyonu, hem işveren hem de engelli çalışan için görevler hakkında başlangıçta daha yoğun bir destek sağlanabilecek rehberlik ve yardım sağlar (azami süre 12 aydır). Motivasyon programı iş arama için bireysel veya grup formatında hedeflenen destek sunar. Diğer önlemlerle (örneğin sübvansiyon edilen işler, eğitim) bir araya gelmenin mümkün olduğu destek personeline benzer şekilde, motivasyonel destek, bir sosyal mentor tarafından sağlanan danışmanlık ve psikolojik yardım gibi ek uzmanlık hizmetleri ile de tamamlanabilmektedir (European Union, 2018c). Akıl sağlığı sorunları olan çalışanların işverenleri ve iş arkadaşları için iş yerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sağlama konusunda destek görevlisinin tanıtılması ve özellikle uzun süreli işsizlere yönelik motive edici bir program

ve sosyal mentorluk hizmeti sunulmaktadır. Engellileri işten çıkarılmaya karşı koruma oldukça katıdır (European Commission, 2018b).

Hollanda

Hollanda’da zorunlu engelli çalıştırma kotası bulunmamaktadır. 2007 yılı verilerine göre fiziksel engelli istihdam oranı %37 olmuştur. Engellilere iş bulmaları için yardım eden gönüllü çalışan yaşam koçları bulunmaktadır. Engellilik ve İş Komisyonu 2000 yılında kurulmuştur. Komisyonun amacı toplumdaki engelli algısını iyileştirmek, engelli insanların hayat standartını yükseltmektir. İşverenler tarafından uygulanan en iyi engelli uygulamaları halka tanıtılarak maddi olarak ödüllendirilmektedir (Orhan, 2013: 95).

Hollandalı işverenleri engelliler için iş yaratmak amacıyla bir ücret sübvansiyonu alabilmektedir. 2013 yılında Hollanda hükümeti, işverenler ve sendikalar, engelli insanlar için 125.000 ek iş hedefi koymuştur. Özel sektörde 100.000, kamuda 25.000 yeni istihdam hedeflenmektedir. Bu hedeflere 2026 yılına kadar ulaşılmazsa, zorunlu kota sistemi uygulanmaya konulacaktır. Kota sistemine uyulmadığı takdirde çalıştırılmayan her engelli için 5 bin Euro vergi verilmesi planlanmaktadır (European Commission, 2018). Bu hedef kitle, asgari ücreti kendi başına kazanamayan insanlar olarak tanımlanmaktadır. İşsiz engellilerin istihdama yönlendirilmesinden belediyeler sorumludur. İşverenlere, “ücret sübvansiyonu” (loonkostensubsidie, LKS) adı verilen, engelli kişileri işe almalarını teşvik etmek için bir finansal teşvik sunabilmektedir (Oostveen, 2018).

İlk olarak, engelli işçinin üretkenliği (“kazanç kapasitesi”) iş yerinde sertifikalı bir profesyonel tarafından ölçülmektedir. Bu kazanç kapasitesi asgari ücretin yüzdesi olarak ifade edilir. İkinci aşamada, işveren engellilere en azından asgari ücreti (veya varsa müzakere edilen sektörel ücreti) öder. Üçüncü aşamada, işverene, engelli işçinin kazanma kapasitesi ve asgari ücret arasındaki fark, asgari ücretin% 70’ine kadarlık kısmı gerekli durumda geri ödenir. Asgari ücretin üzerinde ödenen ücretler işveren tarafından karşılanır. Ücret sübvansiyonu ayrıca sosyal sigorta primlerini de kapsamaktadır. Çalışan işten yeterli gelir elde etmezse (örneğin sadece yarı zamanlı çalışabildiği için), belediye bunu sosyal yardım seviyesine kadar kısmı tamamlar. Ancak 2017 koalisyonu anlaşmasında yeni hükümet, ücret sübvansiyonlarının 2019 yılından başlayarak “ücret dağıtımı” (loondispensatie) ile değiştirileceğini duyurmuştur. Ücret dağıtımının amacı, artık bir ücret

sübvansiyonuna başvurmaları gerekmediğinden, engellilerin işe alınmasının işverenler için daha kolay hale getirilmesidir (Oostveen, 2018).

Finlandiya

Finlandiya Engellilik Hizmetleri Yasası'na (380/1987) göre, engellilik veya hastalık nedeniyle normal yaşam aktiviteleri ile uğraşmakta uzun süredir özel zorluk çeken bir kişi, engelliler olarak sınıflandırılmaktadır. Finlandiya Sosyal Sigorta Kurumu (KELA) 'nın istatistikleri, kısmen daha doğru tanı nedeniyle, engelli ödeneği alan genç nüfusun son 20 yılda yaklaşık %80 arttığını göstermektedir. Eurostat istatistiklerine göre, 2011'de Finlandiya'da 15-24 yaş arası 48.129 kişi temel faaliyetlerde zorluklar yaşadığını ve 45.299 iş yerinde sağlık durumundan ya da temel faaliyetlerde zorluktan kaynaklanan işlerde kısıtlamalar olduğunu belirtmiştir (Rantala Juha, 2017). 2016 yılında, 16 yaşın altındaki yaklaşık 5.700 genç rehabilitasyon ödeneği almaktadır (toplam genç nüfusun yaklaşık% 1,14'ü) ve 16-34 yaş arasındaki engelli maaşı alan yaklaşık 2.500 genç vardır. Engellilik nedeniyle emekli aylığı ve rehabilitasyon ödeneği alan gençlerin sayısı artmıştır. Finlandiya'da, sosyal refah ve engellilik mevzuatında ve ayrımcılık yapılmamasına karşı eylemlerde, içme ve hizmetlere erişim ile ilgili mevzuat daha da geliştirilmiştir. Finlandiya'da EHS'nin Ulusal Uygulama Planı 2018 yılında yürürlüğe girmiştir ve bu nedenle henüz bir sonuç alınamamıştır (European Union, 2018c).

Ayrımcılık Yasağı (1325/2014), eşitliği teşvik etmeyi, ayrımcılığı önlemeyi ve ayrımcılığa maruz kalanların korunmasını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Engelli insanlar için kişisel yardım ve erişimle ilgili hizmetler ve rehabilitasyon danışmanlığı gibi destek önlemleri bulunmaktadır. Bu hizmetlerin düzenlenmesinden engelli olan kişinin yerel yönetimi sorumludur (European Commission, 2018).

Finlandiya'da kar amacı gütmeyen kuruluşlar, engellilerin hizmet kalitesini garanti etmek için hem lobi kuruluşları hem de hizmet sağlayıcılar olarak hareket etmektedir. Ayrıca, kısmi hastalık ödeneği, kısmi engellilik maaşı, özürölük ödeneği, rehabilitasyon ödeneği ve rehabilitasyon masraflarının geri ödenmesi yoluyla maddi destek sağlanmaktadır (Pitkanen, 2018).

Kamu istihdamı kurumu (TE-ofisleri), iş gücü piyasası eğitimi, iş koçluğu, iş arama ve kariyer koçluğu, iş denemesi, ücret sübvansiyonu dahil olmak üzere, engelli gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için çeşitli istihdam hizmetleri sunmaktadır. Kamu istihdam kurumuna göre, 35.700 engelli iş aradığını bildirmektedir. Kamu istihdam kurumu engellilere yönelik mesleki rehabilitasyon, iş sağlığı faaliyetleri yürütmekte ve STK'lar tarafından yapılan sosyal rehabilitasyon uygulamalarına ve diğer hizmetlere destek vermektedir. IPS modelini takiben uygulanan iş koçu hizmeti iyi sonuçlar vermiştir (European Commission, 2018). Ücret sübvansiyonu 24 aya kadar mevcut iş gücü maliyetinin maksimum% 50'sine kadar olabilmektedir. Personelinin %30'undan fazlası engelli olan iş yerlerine ek finansal destek verilmektedir (European Commission, 2018). Finlandiya Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Derneği, istihdamda zihinsel engelli gençlerin sayısını artırmak için çözümler geliştirmiştir. İş koçlarının kullanımı, desteklenmiş çıraklık eğitimi, iş ve refah haklarını daha kolay hale getirilmesi ve toplum istihdamından maaşlı istihdama geçilmesi örnek olarak verilebilir. 2018 yılı itibariyle zihinsel engelli 2000'den fazla kişi, günlük maaş alacağı toplum istihdamı alanında çalışmaktadır (Pitkanen, 2018).

İtalya

Engelli istihdamında kota yöntemini uygulayan ilk ülkelerden biri olan İtalya 1921 yılında yürürlüğe girmiştir. Çalışan sayısı 15 ile 35 arasında ise 1 engelli, 36 ile 50 arasında ise 2 engelli ve 50'den fazla ise %7 oranında engelli çalıştırmak zorundadır (EBU, 2018).

İtalyan devleti engelli istihdamı alanında iş bulma ve meslek edindirme önlemlerini 3 maddede birleştirmektedir:

- Engellilerin iş hayatına uyum sağlayabilecekleri iş modelleri geliştirmek ve uyum kültürünün gelişmesini teşvik;
- Engellilerin ve iş piyasasının ihtiyaçlarını dikkate alan mesleki eğitim programları;
- Engellilerin iş hayatına uyum çalışmaları ve iş bulma kurumlarının faaliyetlerinin sistematik olmasını desteklemek (Orhan, 2013: 96).

İtalyan kanunlarına göre 200 bin Euronun altındaki işleri, sosyal iş yerlerine yaptırılmasına teşvik bulunmaktadır. Böylelikle engelli istihdamına katkıda bulunmuş olmaktadır (Ceker, 2009).

İtalya'da 68/1999 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile, engelli insanlar için kota yönteminden açık iş gücü piyasasına doğru bir dönüşüm hedeflenmiştir. Bununla birlikte, işverene engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü ve uyumsuzluk durumunda ilişkin idari yaptırımlar devam etmiştir. İş kapasitesinden ziyade gerçek becerilerinin ve iş yeteneklerinin değerlendirilmesine odaklanmaktadır. İtalyan sosyal kooperatifler modeli, uzun zamandır devam eden gelenekleri ve engelli insanların istihdamındaki başarılı deneyimler göstermiştir (European Commission, 2018).

Avusturya

Engellilerin %59'u istihdam edilmektedir. (Genel istihdam oranı 15-64:%72,2). İşverenlerin %22'si kotayı yerine getiriyor; ilgili 107.000 iş yerinde çalışmaktadırlar. Engelliler için işsizlik oranı %9'dur (genel işsizlik: %8,5). Engellilik maaşı sistemi reformu: 1963'ten sonra doğanlar için geçici emekli aylığının kaldırılması; "emekli aylığı öncesi rehabilitasyon" uygulaması şartı getirilmiştir. Kota sisteminin ve özel sektörde işten çıkarmaya karşı korumanın değiştirilmesi, ağır engellilerin istihdam oranlarını arttırmamıştır (European Commission, 2018).

25'den daha fazla personel çalıştıran iş yerlerinde zorunlu %4 engelli istihdam kotası bulunmaktadır. Kotaya uymayanlara 400 euro para cezası bulunmaktadır. Engellilere yönelik devlet destekli vakıflar, kurumlar bulunmaktadır. Voralberg eyaletinde engellilerin işlettiği çiftlik bulunmaktadır (Sakarya Üniversitesi, 2009: 67).

Avusturya'da Kamu istihdam kurumu mesleki rehabilitasyon, danışmanlık ve destek önlemleri sunmaktadır." fit2work" programı, Sosyal İşler Bakanlığı tarafından diğer kuruluşlarla iş birliği yaparak koordine edilmektedir. Erken müdahale için "fit2work" programı iyi bir örnektir. 2011 yılında uygulamaya konulan program engelli ve işsiz bireylere, kronik hastalıklara veya diğer sağlık sorunlarına yönelik danışmanlık ve ikincil önleme hizmetleri sunmaktadır. İşsiz kişiler için önleyici danışmanlık ve vaka yönetimi sağlanmaktadır. İş yeteneği yönetimi ile ilgili işletmeler için işsizler ve danışmanlık yapılmaktadır. Amaç, çalışma yeteneğini korumak veya eski haline getirmek ve erken müdahale ile hızlı bir yeniden işe dönüş sağlamaktır. Bu sayede hastalıklara bağlı devamsızlık riskini, çalışamama ve iş gücü piyasasından erken geri çekilme riski azaltılmaktadır (European Union, 2018c).

Sırbistan

Engellilerin İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyonu Yasası Mayıs 2010'da yürürlüğe girmiş ve kota sistemi kurulmuştur. 24. maddeye göre, 20 ila 49 çalışanı olan şirketlerin en az bir engelli çalışanı olması gerekir; 50 ve üstü her 50 çalışan için bir engelli çalışan istihdam edilmesi zorunludur (ILO, 2014).

2017 yılında Sırbistan'da iş gücü piyasasındaki genel durum, 2016 yılına göre bir iyileşme olduğunu göstermektedir. Faaliyet ve istihdam oranları artarken, işsizlik ve hareketsizlik oranları azalmıştır. Uzun süreli işsiz engelliler için iş arama, sosyal mentorluk hizmetleri sunulmaktadır. Gelişmelere rağmen, Sırbistan'daki iş gücü piyasasındaki durum, özellikle de özürllüler ve diğer dezavantajlı sosyal gruplar için tatmin edici görülmemektedir. Engellilerin iş gücü piyasasındaki pozisyonları da dahil olmak üzere ekonomik ve sosyal statüleri genel nüfusa kıyasla eşitsizlik devam etmektedir. Hem aktif iş gücü piyasası politikalarında hem de sosyal refah sistemi reformlarında daha fazla ilerlemeye ihtiyaç vardır. Engellilik ve istihdam ile ilgili kapsamlı bir resmi veri bulunmamaktadır (European Commission, 2018).

Amerika Birleşik Devletleri

2010 yılı verilerine göre Amerika Birleşik Devletleri'nde 14 milyon 636 bin engelli bulunmaktadır (Imparato, 2010). Marriott Vakfı tarafından 1989 yılında oluşturulan Bridges programı sayesinde 13.000'den fazla engelli genç, 3.800 farklı iş yerinde istihdam edilmesini sağlamıştır. ABD'de her yıl 250.000'den fazla, çoğunluğu istihdam edilmeyen engelli genç mezun olmaktadır. Alandaki sivil toplum kuruluşların desteğini alarak ve en iyi uygulamaların araştırılması sonucunda, vakıf Bridges programını geliştirmiştir. Staj süresi 15-24 aydır. Stajyerler farklı engel gruplarından olabilmektedir. Kayıt olduktan sonra, Bridges personeli ilgi alanlarını, becerilerini ve deneyimlerini değerlendirmek için yeni katılımcıyla belirli bir zaman geçirmektedir. Ek olarak, kritik iş arama ve istihdam becerilerini desteklemek için bir dizi iş öncesi eğitim sunulmaktadır. Bu beceriler tipik olarak işe özgü değildir, ancak çoğu zaman başarı veya başarısızlığa yol açan birçok "yumuşak beceri" yi (güvenilirlik, hijyen, kıyafet, uygun sosyal etkileşim vb.) kapsamaktadır. Tüm süreç için en önemlisi, belirli bir işin önemli ihtiyaçları ile bireyin ilgi alanları ve becerileri arasında doğru eşleşmeyi yapmaktır. Staja yerleştirme, ilk adımdır.

Hem işveren hem de çalışanı, işe yerleştirme sonrası desteklemeye, ilişkinin kökleşmesine yardımcı olmak, sürekli mesleki büyüme ve gelişmeyi teşvik etmek için devam etmektedir. Kaliforniya'daki Baldwin Park'taki UPS tesisi, 10 yıldır Bridges programının katılımcılarını staj eğitimine kabul etmektedir. 2000'den beri ülke genelinde birlikte 300'den fazla Bridges kursiyerini staj sonrası işe alan birçok UPS tesisinden biridir. UPS stajında işi öğrenmek için bir hafta geçirilmekte ve bir danışman atanmaktadır. İşe başladıktan sonra, Bridges personeli, uzun vadeli başarı sağlanması için destek sağlamaya devam etmektedir. Her yıl, Bridges yaklaşık 1000 engelli gence hizmet etmektedir, çeşitli sektörlerde 350'den fazla işverenle çalışmaktadır. Mesleki rehabilitasyon kurumları ve liseler dahil olmak üzere yüzlerce farklı ortakla iş birliği yapmaktadır (ILO, 2014).

Amerika Birleşik Devletleri'nde, ABD AbilityOne Komisyonu, mal üretiminde kar amacı gütmeyen kuruluşlar aracılığıyla görme engelli veya diğer ciddi engeli olan yaklaşık 50.000 kişiyi istihdam etmekte ve Federal kurumlarla sözleşmeli hizmetler vermektir (AbilityOne Commission, 2017).

Slovakya

Slovakya'da, 2004 yılında kabul edilen "İstihdam Hizmetleri Yasası" ("Zákon"), engelliler için korunaklı atölye çalışmaları veya korunaklı iş yerleri kurma izni vermektedir. Bu yasa kapsamında işverene verilen ödenek, iş yerinin engelli çalışanların ihtiyaçlarına uyarlanmasını ve korumalı iş yerlerinin işletme giderlerini kısmen kapsamaktadır (örneğin, gaz ve elektrik ücretleri, kira giderleri, malzeme ve ürünlerin taşınması, zorunlu sosyal katkılar ve diğer idari giderler)(European Union, 2018c).

Slovakya'da, engellilerin iş gücü piyasasına katılımı toplam nüfusun istihdam oranının çok altında kalmasına rağmen, son birkaç yılda durum biraz iyileşmiştir. Slovakya, engellilerin iş gücü piyasasına katılımına ve işverenlere verilen sübvansiyonlara odaklanmaktadır. Önlemlerden biri iş koçunun masraflarının desteklenmesidir. Çalışan herhangi bir engelli için iş yardımı sağlanabilir ve zaman sınırlaması yoktur. Engelli çalıştırma kotası karşılama yükümlülüğü olduğu için giderek daha fazla işveren, korunaklı atölyelerden mal / hizmet satın alarak veya vergileri ödeyerek doğrudan engelli istihdamını tercih etmemektedir. Halen, korumalı iş yerlerinden açık iş gücü piyasasına geçişe ilişkin eylem planı için hazırlık yapılmaktadır (European Commission, 2018).

Slovenya

Engellilerin sayısı hakkında resmi bir veri yoktur, ancak okul kayıtlarına ilişkin veriler, 2017/2018 öğretim yılında ortaöğretime kayıtlı 4,768 öğrencinin bulunduğunu göstermektedir. Slovenya Cumhuriyeti Anayasası, engelli kişilerin yasa önünde eşitlik hakkını açıkça vurgulamaktadır ve engelli nedenlerle kimsenin ayrımcılığa karşı korunması gerektiğini vurgulamaktadır (Cobal ve Jagodic, 2018). Slovenya’da engellilerin sosyal güvenlik primleri devlet tarafından desteklenmektedir (Greve, 2009).

İsveç

16-64 yaşları arasındaki nüfusun yaklaşık %15'nin (yaklaşık 900 000) en az birengeli bulunmaktadır. Genel nüfus için işsizlerin oranı %7 iken engellilerde işsizlik oranı yaklaşık %10'dur. 2017'nin sonunda, kamu istihdam kurumuna 169.944 engelli kişi kaydedilmiştir. Bu, toplam engelli sayısının % 27'sine tekabül etmektedir. İsveç iş gücü piyasası politikasında, kanıtlara dayalı, destekli istihdam, bireysel yerleştirme ve destek (IPS) yöntemleri ağırlıklı olarak uygulanmaktadır. Kamu İstihdam Hizmetleri ve Sosyal Sigorta Kurumu engellinin çalışma kapasitesini değerlendirmektedir. İsveç iş kapasitesi değerlendirmesi iş göremezlikten ziyade kapasiteye odaklanmaktadır. Değerlendirme tıbbi-fonksiyonel bir metodolojiyi izlemektedir. İş kapasitesi değerlendirmesinde, kamu istihdam kurumundaki rehabilitasyon uzmanları, adil değerlendirme ve eşitlik koşullarını artıran kanıta dayalı değerlendirme yöntem ve araçlarını kullanmaktadır. Avrupa 2020 istihdam hedeflerine ulaşmak için İsveç hükümeti, gençlerin ve insanların uzun vadeli işsizlik oranlarındaki iş gücü piyasası durumunu güçlendirmeyi amaçlayan birçok eylemde bulunmuştur (European Commission, 2018).

İsveç’te zorunlu engelli çalıştırma kotası uygulaması bulunmamaktadır. Engellilerin istihdamına destek amaçlı kanunlar ve destek programları bulunmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele kanunu 2008 yılında yürürlüğe girmiştir (EBU, 2018).

Sosyal devletler sıralamasında üst sıralarda olan İskandinav ülkeleri engelli haklarını da çok kapsamlı uygulayan ve engelli eğitiminde gelişmiş ülkelerdendir. İsveç’te 3 tanesi ulusal 5 tanesi bölgesel olmak üzere 8 özel eğitim kurumu mevcuttur. Ayrıca Avrupa Komisyonun “Yaşam Boyu Öğrenme Programı” gibi programlarla engellilerin topluma

adaptasyonu sağlanmaktadır (Ertem, 2010:4). İskandinav ülkelerinde, ulaşım araçları, binalar, parklar, oteller ve şehir içi ulaşım engellilere yönelik hazırlanmıştır. Diğer İskandinav ülkelerini de kapsayan engelli sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır (ANED, 2018).

İskandinav Engellilik Araştırma Ağı (NNDR): Kuzey Avrupa ülkeleri Danimarka, İsveç, Norveç, İzlanda ve Finlandiya 'yı kapsayan engellilik halinin kültürel, sosyal ve çevresel boyutlarıyla ilgili araştırmalar yapan kapsamlı bir iletişim ağıdır. Bu alanda uluslararası ortaklıklar ve deneyim paylaşımı yapılmaktadır (Ertem, 2010: 5-6).

Norveç

Norveç'te engelli istihdamında zorunlu kota uygulaması yoktur. "traintoplace" (istihdam öncesi eğitim) yönteminde engelliler iş hayatına atılmadan önce mesleki eğitim alırlar. "Arbeidmedbistand" programı ise engellilere çalışma ve iş bulma konusunda yardımcı olacak danışmanlarla engellilere destek olmaktadır. Programın temel iki bileşeni vardır.

1.Mesleki eğitim ve istihdam eş zamanlı olmalıdır.

2.Program sadece engelli kişiye değil, aynı zamanda çalıştığı yerdeki işveren ve çalışma arkadaşlarına da destek sağlamalıdır. Böylece engelli kişi işini daha uzun süre vadede elinde tutabilir (Ertem, 2010: 68).

Danimarka

Engellilerin çalıştırılmasına yönelik zorunlu kota bulunmamaktadır. Fakat iş hayatına girmelerinde yardımcı kanun ve düzenlemeler bulunmaktadır (Sakarya Üniversitesi, 2009: 58-61). Devlet kurumlarında istihdam edilmelerinde öncelik tanınmaktadır. Önlemlere rağmen engellilerin %79,4'ü iş hayatında yer bulamamaktadır (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017).

Danimarka Kamu İstihdam Kurumu 1998 yılından bu yana engelli çalışan ve iş arayanlar için kişisel yardım, medikal cihazlar ve maaş destekleri içeren uygulamalar bulunmaktadır (VIVE, 2017).

İspanya

Engelli istihdamında hem kota yöntemi hemde ayrımcılıkla mücadele kanunları uygulanmaktadır. 50 ve üzerinde personeli bulunan kamu ve özel sektör iş yerlerinde %2 oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu vardır (Sakarya Üniversitesi, 2009: 58-61). Ancak uygulamada iki alternatif bulunmaktadır işveren isterse engelli çalıştırmayıp engellilerle ilgili fonlara maddi bağışta bulunabilmektedir. Fondan sağlanan gelirlerle, engellilerin istihdamına yönelik projeler desteklenmektedir. Diğer yöntem ise engelli çalıştıran taşeronla birlikte çalışmak veya korumalı iş yeri oluşturarak engellilerin burada çalışmasını sağlamaktır (EBU, 2018). Engelli istihdamını teşvik eden finansal destek veren özel sözleşmeler ve engelliler için meslek edindirme kursları, özel istihdam servisleri bulunmaktadır (Orhan, 2013: 96).

Lüksemburg

Engelli istihdam uygulamaları Engelli Çalışanlar Kurumu tarafından yürütülmektedir (Orhan, 2013: 98). Engelli istihdamı konusunda tüm düzenlemeleri içine alan 12 Kasım 1991 kanunu olarak bilinen engelli istihdamını sınıflandırmaktadır; Bunlar korunaklı, sübvansiyonlu, ayrılmış, destekli istihdam çeşitleri ile mesleki iyileştirmeyi kapsamaktadır. Engelli hangi sınıfın içinde ise ona göre hizmet uygulaması değişmektedir. 2006 yılı verilerine göre 3000 engelli genel işletmelerde, 750 engelli korumalı işlerinde istihdamı sağlanmıştır (BM, 2018).

Çek Cumhuriyeti

Ülke genelinde genel işlik oranının %7,8 olmasına rağmen toplam işsiz sayısının %11,9'unu engelliler oluşturmaktadır. Engelliler çalışma hayatında mesleki rehabilitasyon, mesleki eğitim, korumalı iş yerleri uygulamasıyla desteklenmektedir. Engelli çalıştırma zorunlu kotası 25 işçiden daha fazla istihdam eden iş yerlerin %4 oranında engelli istihdam edilmesi şeklinde uygulanmaktadır. Fakat kotayı üç farklı şekilde uygulayabilir. Birinci olarak doğrudan engelli çalıştırabilir veya en az %50 engelli çalıştıran iş yerinden mal veya hizmet satın alabilir veya devlete ortalama engelli maaşının 2 buçuk katı oranında vergi verebilmektedir (Orhan, 2013: 98).

Polonya

Engelli istihdamı, genelde korumalı iş yeri yöntemi uygulanmaktadır. Korumalı iş yeri olabilmesi için kanuna göre özür oranlarına bağlı olarak değişerek, çalışan sayısı %30 ile %40 arasında engelli çalışan olmalıdır. 2004 yılından itibaren korumalı iş yerlerindeki engelli çalışan maaşlarına devlet desteği sağlanmaktadır (ANED, 2018). Engellilerin sosyal güvenlik harcamalarının bir kısmı devlet fonu ve devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Korumalı iş yerlerinde yapılan eğitim masrafların bir kısmını devlet tarafından işverene iade edilmektedir. Engellilerin 2007 istihdam oranlarında engellilerin %13,9'u iş sahibi iken %86,1'i istihdam dışında kalmaktadır (Eurofound, 2018).

Estonya

Engellilerin istihdamına yönelik sosyal destek tedbirleri alınmaktadır. Engellilerin çalıştığı iş yerlerinin onların ihtiyaçlarına özel olarak düzenlemesi, kullanacakları yardımcı ekipmanların temini, iş görüşleri için danışmanlık ve destek hizmetlerinde devlet desteği almaktadırlar. Ayrıca işe başlayan engelli ihtiyaç halinde destek personeli ile çalışma yardımı almaktadır. Engellilerin 15 - 65 yaş aralığı grupta %25 civarında istihdamı söz konusudur (BM, 2018).

Belçika

Belçika eğitim, istihdam ve engellilik değerlendirmesi konusunda farklı bölgesel mevzuat ve düzenlemelere sahip bir federal devlettir. Engelli istihdamında kamu kurumlarında kota zorunluluğu varken özel sektöre yönelik teşvikler sübvasyonlar yoluyla serbest bırakılmıştır. Bu teşvikler asgari gelirden indirim ve özel prim sisteminden faydalanabilme şeklindedir. Engellilerin %34,5'i istihdam edilirken, %65,5'i iş hayatında yer alamamaktadır (European Commission, 2018).

Arnavutluk

GSYİH'nın %1,4'ünü oluşturan sosyal koruma programı, ihtiyacı olan aileleri, engelli bireyleri ve bakıcılarını tam engelli durumlar için hedefleyen bir nakit transfer mekanizmasını kapsamaktadır. 69.005 engelli kişi bu programdan yararlanırken, işle ilgili engelli 73.429 kişi Sosyal Sigorta Programından yararlanmaktadır. Tamamen engelliler

için maksimum 101 Avro'ya ulaşan nakit yardım miktarını artırmaya yönelik sürekli talepler karşılanamamış, birçok çalışma yardımların yetersiz olduğunu ve engellilerin ihtiyaçlarını karşılamadığını vurgulamaktadır. Her 25 çalışandan 1'inin engelliler olmasını gerektiren mevzuat, 1995'ten bu yana yürürlükte bulunmakta fakat zorunlu kota devlet kurumları tarafından dahi uygulanmadığı görülmektedir (Musabellıu, 2018).

Yunanistan

Yunanistan Anayasasında engellilere yardımlara yönelik düzenleme ilk defa 1975 yılında yapılmıştır. Zorunlu engelli kotası % 8 oranındadır. Engelli politikaların içeriği:

- Engellilerin iş bulmasını, iş hayatındaki zorlukları aşmasını sağlamak,
- Belirli engel gruplarına özel programlar,
- Belirli (spesifik) özörlölere geniş kapsamlı programlar,
- Özel sektörde çalışan engellilere yönelik maaş teşvikive diğeri teşvikler,
- Engelli girişimciliğinin teşviki,
- Değışen iş hayatı için eğitim ve istihdam uygulamaları,

Yunanistan ulusal istatistik kurumuna göre engellilerin %84'ü istihdamın dışında kalmaktadır (BM, 2018).

Zambiya

Zambiya İş Kadınları Birliğı Federasyonunun yürüttüğü proje ile engelli kadın ve gençlerin ekonomik yönden güçlenmesini teşvik etmek, beceri ve işletme yönetimi eğitimi ve mikro girişimcilere finansman ve pazarlama desteğı sağlamak yoluyla, Zambiya'daki Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi hedeflenmiştir (ILO, 2013).

Engelli kadınların kayıt dışı ekonomi, el emeğı ile çalışma veya sokak satıcısı olarak çalışma olasılıkları daha yüksektir. Aralarında mikrofinans kuruluşları, engelli kadınlar da dahil olmak üzere hassas grupların ekonomik olarak güçlendirilmesi için yumuşak krediler sağlayan Mikro Bankacılar farklı eyaletlerde, kadınlar veya çocuklar tarafından geçimini sağlayan haneleri hedef almaktadır. Toplumsal Refah departmanı aracılığıyla Toplum Gelişimi, Ana ve Çocuk Sağlığı Bakanlığı (MCDMCH), engellilerin başkanlık ettiğı

haneler de dahil olmak üzere savunmasız gruplara küçük hibeler şeklinde Sosyal Yardım Programı sunmaktadır. Bakanlık ayrıca engelli bireyleri içeren hassas gruplar için Sosyal Nakit Transferi programını başlatmıştır. Bu program Zambiya hükümeti, Dünya Bankası ve UNICEF tarafından desteklenmektedir (ILO, 2013).

Bangladeş

Bangladeş'teki gerçek engelli kişilerin sayısı bilinmemekle birlikte, çeşitli raporlar 10 ila 20 milyon arasında bir rakam göstermektedir. 261 engellinin katıldığı mesleki eğitim programının sonrasında 157 (% 60) kişi istihdam edilmiştir. Bunların %74'ü aileleri için daha iyi geçim sağlayabildiklerini, %92'sinin sosyal kabulün arttığını ve %83'ünün genel yaşam kalitesinde iyileşme olduğunu bildirmiştir. Bangladeş'teki Madhab Memorial Mesleki Eğitim Enstitüsü (MMVTI), özel olarak tasarlanmış mesleki eğitim ve işe yerleştirme yoluyla, engelli bireylerin rehabilitasyonunda uzmanlaşmıştır. Bireyler, kursiyerin fiziksel ve mali durumunu, eğitimini, aile desteğini göz önünde bulunduran çok disiplinli bir doktor, terapist, sosyal hizmet uzmanı, danışman ve diğer profesyoneller tarafından yürütülen eğitim ihtiyaçlarının ve uygunluğunun tam bir değerlendirmesinden sonra kurslarla eşleştirilmektedir. İlgi alanları, engel durumu, ev ortamı ve bireysel ihtiyaçlar dikkate alınmaktadır. Giysi operatörü eğitimi, bilgisayar eğitimi, elektronik, dikiş makinesi eğitimi ve mağaza yönetimi kursları bulunmaktadır (Nuri, Hoque, Akand ve Waldron, 2012).

Singapur ve Avustralya

Singapur ve Avustralya'daki, Qualcomm, BSR, Baoyi ve CAICT ortaklaşa proje geliştirmişlerdir. Görme engelli kişilerin resimli / yazılı mesaj desteği görsel / işitsel destek ve beraberindeki hizmetler aracılığıyla zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için gönüllülerden gelen uzaktan ve manuel yardımı birleştiren ücretsiz bir mobil uygulama geliştirmiştir. Singtel, Mentorluk Programı geliştirmek için Singapur ve Avustralya'dan kar amacı gütmeyen iki sektör örgütü arasında bir bağlantı kurmuştur. Program, Singapur Engelli İş Ağı'na bağlı şirket yöneticileri tarafından engelli yüksek öğrenim gören öğrencilerin mentorluğuna yapısal ve iş birlikçi bir yaklaşım sunmaktadır. Program, bu öğrencilerin iletişim ve güvenlerini arttırmalarına yardımcı olmak, meslek seçimleri konusunda tavsiyelerde bulunmak, iş deneyimi, stajlar ve iş olanakları için daha

geniş kurumsal iş ortamı sağlamak ve bu tür öğrencilere daha yumuşak bir geçiş yapmak için yardımcı olmayı amaçlamaktadır (BM, ILO, 2018).

- Şili'deki Semillero programında, NucleoPaisajismo peyzaj firması, engelli gençleri eğitmek ve istihdam etmek için bir okula ortak olmuştur (ILO, 2014).
- Güney Afrika'da, İhale Yasası'nın 2 (1) Maddesi, kamu organlarının, ırk, cinsiyet veya sakatlık temelinde haksız ayrımcılıkla dezavantajlı hale getirilen kişileri çalıştıran kurumlardan hizmet alması tercihli bir satın alma politikası geliştirmiştir (OECD, 2018).
- Avrupa ülkeleri, iş arama ve istihdam sürecinde uzun vadeli destek sağlamaktadır (Flaker, Dolinsek ve Nagode, 2007; Disability, 2012).

4.4. Engelli İstidam Politikalarının Finansmanı

Cezalardan gelen bütçe: Kota yöntemine uymayan işverenlerden kesilen cezalar engellilerle ilgili projeler, iş girişimlerinde kullanacakları kredi ve hibe programlarına aktarılmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

Avrupa Sosyal Fonu: Avrupa Birliğine üye devletlere, Avrupa Komisyonu tarafından engelliler ile ilgili mesleki eğitim ve stajında, korumalı istihdam, destekli istihdam, geçici korumalı istihdam ve işverenlere yönelik teşvikler gibi uygulamaları desteklemek amaçlı kullanılmaktadır. Ayrıca engellilerin kendi iş yerlerini kurabilmek için yaptıkları girişimler desteklenmektedir. Ağır derecede fiziksel engeli ve zihinsel özrü bulunan engellilerin kooperatif kurmaları da desteklenmektedir. Avrupa Sosyal Fonu engellilere yönelik politikalarda önemli bir finansman aracıdır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

Topluluk İstihdam Girişimi (Employment Community Initiative-EQUAL): Avrupa'daki engellilerin işe başvuruda ve çalışan engellilerin iş hayatında yaşadıkları ayrımcılıklarla mücadele ve çözüm yolları geliştiren bir girişimdir. İstihdam yaratılması için ortaklıklar kurulmaktadır. Kurulan ortaklıklarda ayrımcılığa maruz kalan grupların temsilcileri yer almaktadır. Bu kapsamda 1700 proje desteklenmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016) .

Avrupa Birliği projeleri olarak bildiğimiz, daha sonra Erasmus+ adı altında birleştirilen Socrates, Leonardo da Vinci (mesleki eğitim programı) programları ile engellilere yönelik projelerle desteklenmiştir (Ulusal Ajans, 2018).

Bu alanda yapılan diğer programlarda: Prince, Daphne, Phare, Sağlık Teşviki ve Tacis vb. engellilerin ihtiyaçlarına yönelik projeler desteklenmiştir. AB üyesi ülkeler arasındaki ortaklık girişimleri, iyi örneklerde bilgi ve deneyim paylaşımları ve engellilere yönelik politikaların genel amaçların çerçevesini çizilmesinde High Level Group of Senior Officials önemli rol oynamıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016).

4.5. İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi

Çeşitli araştırmalar, engelli insanların toplumlar tarafından dışlanmaya daha yatkın olduğunu göstermiştir (European Commission, 2018). 2011 Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi'nin (EQLS) analizi, engelli insanların sürekli olarak engelsiz olanlardan daha düşük yaşam standartlarına sahip olduğunu bildirmekte ve bu nüfusu AB'deki en dezavantajlı gruplardan biri olarak tanımlamaktadır (Ahrendt, 2018). Eurostat verilerine göre, 100 milyondan fazla AB vatandaşının bir engelli bulunmaktadır (Eurostat, 2019).

Ülkenin gelişmişlik düzeyi, ağırlıklı olarak üretim yaptığı sanayi dalı, hizmet sektörünün yapısı gibi ekonomik özellikler piyasada gereken iş gücünün niteliğini belirlemektedir. Gelişmiş ülkelerde birincil sektör gelişmiş iken gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde ikincil sektör daha çok ağırlıktadır. İkincil sektör, birincil sektöre göre daha çok emek yoğun ve fiziksel kullanmaya yönelik işler ağır basmaktadır. İşin yapılma yeterlilikleri nedeniyle daha az sayıda engellinin istihdamına neden olmaktadır (Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2011).

ILO engellileri kapsayan çeşitli sözleşmeler yayınlamıştır: İş yerinde engelliler için eşit fırsatları teşvik eden kilit ILO araçları şunlardır: ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111), Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi, 1983 (No. 159) ve İş yerinde Engelliliği Yönetme Uygulama Kuralları (2002).(ILOCOOP, 2018)

Gelişmekte olan sanayileşmiş ülkelerde uzun zaman önce, engelli bireylerin yaşam koşullarını iyileştirme konusunda daha sistematik bir çaba başlamıştır. Son 50 yılda, gelişmiş sosyal devletler, engelli kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için kapsamlı programlar ve hizmetler geliştirmiştir (BM, 2000). Avrupa Birliği'nin ana omurgasını oluşturan İngiltere, Almanya, Fransa, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde engelli istihdamında belirlenen hedeflere tam olarak ulaşılmasa da birliğe daha sonra katılan balkan ülkelerinden daha iyi durumdadırlar. Birlik içerisinde hala ülkeden ülkeye değişen uygulama ve kanunlar yüzünden hak mahrumiyeti yaşanabilmektedir. Ülkeler arası sınırları kaldırılması ve dolaşımın artırılması sonucunda yeni problemler ortaya çıkmaktadır. Avrupa Birliği düzenlemeleri üye tüm ülkeler örneğin bir ülkede ücretsiz toplu taşıma veya vergi indirimlerinden faydalanyorken taşındığı diğer ülkede bu haktan mahrum kalabilmektedir. Birlik genelinde iletişim, ortaklık geliştirme, iyi örnek ve deneyimleri paylaşma amaçlı kurulan ağlar bu alanda önemli gelişmelerdir.

Avrupa Birliğinde ülkelerin engelli istihdamında farklı uygulamalar mevcuttur. İncelenen farklı refah devleti örnekleri arasında, liberal, muhafazakar ve sosyal demokrat refah devletleri arasında sonuçlar itibariyle çok farklılık göstermemektedir. Avrupa Birliği sosyal devlet olmanın gereği engellilerin diğer insanlarla eşit haklara sahip olması gereğinin üzerinde durmaktadır. Her ne kadar Avrupa Birliği genelinde ortak politika geliştirilmek istense de her ülkenin kendine ait sosyo-ekonomik, kültürel ve coğrafi özellikler gibi yönlerden birbirinden farklılaşmaktadır. Geliştirilecek politikalar genel çerçeveyi ve hedefleri belirler ve ayrıntıları her ülke kendine göre uyarlaması, başarı şansın arttıracaktır. 2018 yılı itibariyle, birçok ülke, ulusal engellilik stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında önemli deneyimler kazanırken, diğer ülkeler engellilik politikalarını diğer ulusal çerçevelere yaymayı tercih etmektedir. Engelliliğe insan hakları yaklaşımı ve özellikle EHS'de yer alan ilkeler mevcut ulusal stratejilerin çoğunu şekillendirmiştir. Çoğu ülke, ulusal eylem planlarını AB Engellilik Stratejisi veya AB 2020 gibi ilgili AB politikalarıyla uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Petri, 2018). İstihdam konusu Avusturya, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Macaristan, İrlanda, Letonya, Litvanya, Slovakya ve İspanya'daki en güncel ulusal engellilik stratejilerindeki ana politika alanlarından biridir. Bazı ülkeler - örneğin, Almanya ve Avusturya - alanda bir dizi önlem olarak daha bütünleştirici bir yaklaşım kullanırken, İspanya gibi diğer ülkeler belirli bir politika alanına daha fazla odaklanmaktadır. Bir diğer konu ise politika planlarını fiili eylemlere dönüştürmek için uygun ve gerçekçi finansmanı çok önemlidir. Finansal

kaynaklar hem yerel (ulusal, bölgesel, yerel) hem de AB fonlarından tahsis edilebilmektedir (ILO, 2017).

OECD ülkelerinde mesleki rehabilitasyon ve istihdam önlemlerine gereken finansman ayrılmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise geniş kapsamlı eğitim çalışmaları yapılamamaktadır. Maliyetlerinin fazla olması nedeniyle eğitimlerin istenilen hedeflere ulaşamamaktadır. Geleneksel eğitim programları sonucunda, istenilen istihdam düzeyine çıkalamamıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). Mesleki eğitim programları genelde büyükşehir merkezlerinde yapılmakta, taşradaki engellilerin faydalanması mümkün olamamaktadır. Mesleki eğitimlerde verilen eğitim müfredatı iş hayatını geriden takip ettiği durumlarda iş hayatındaki gelişmeleri takip edememektedir. Engelliler, eğitim sırasında staj yapabileceği, öğrendiği bilgileri uygulayabileceği nitelikli iş yeri bulmada sıkıntı yaşamaktadırlar (OECD, 2018).

Birçok ülke, artan sosyal yardım maliyetleriyle ilgili endişelere bağlı olarak, engelliler arasındaki işsizlik oranlarının artması ve iş gücü piyasasına katılım oranlarının düşük olmasından endişe duymaktadır (OECD, 2010).

Günümüzde, pasif önlemler (gelir transferleri), çoğu OECD ülkesinde, örneğin Almanya, Norveç'te olmak üzere, engellilik harcamalarının toplamının %95'ini oluşturan aktif kaynak piyasası önlemlerinden daha çok yüksek oranda kamu kaynakları tüketmektedir. Hollanda ve Danimarka, engelliler için aktif iş gücü piyasası programlarına yüzde 10'dan fazla harcama yapmaktadır. Avrupa'da, bazı ülkelerin iş gücünün büyüklüğüne göre önemli ölçüde daha az sayıda korumalı iş yeri sağlaması yönünde görüşler ağırlık kazanmaya başlamıştır (ILO, 2015).

ILO raporuna göre Brezilya ve Şili, Güney Afrika gibi ülkelerin engellilik politikalarında ilerleme kaydettiği vurgulanmaktadır. Birçok G20 ülkesinin deneyimine dayanarak, hem işverenlerle hem de engelli kişilerle çalışarak, iş gücü piyasasının talep ve arz tarafını ele alan kapsamlı ve bütünleştirici politikalara duyulan ihtiyacı belirtilmiştir. İşgücü piyasasına engelli bireylerin dahil edilmesini teşvik etmek, temel ve gerektiğinde uzmanlık gerektiren hizmetler sunmanın yanı sıra, engelli insanlar için uygun işlere daha elverişli bir ortamı teşvik edilmesini önermektedir. ILO, geçmişte engelliler için istihdam olanaklarını teşvik etmek için tedbirler ararken, bu tür önlemlerin “açık istihdama erişimi mümkün olmayan

engelliler için çeşitli korunaklı istihdam türleri oluşturulması için uygun devlet desteğini içermesi gerektiğini” önermiştir. ” (ILO, 2017).

G20 ülkelerinin çoğunda iş teşviki, işe alım, işe alma, kariyer gelişimi ve işten çıkarma prosedürleri gibi farklı istihdam aşamalarını kapsayan, engellilerin eşit muamele görmesini sağlamak için ayrımcılık karşıtı ve eşitlik yasaları yürürlüğe girmiştir. Ayrıca birçok Avrupa ülkesinde, benzer şekilde mevzuat AB yükümlülüğünün (iş yerinde eşit muamele üzerine AB Yönetmeliği 2000/78) bir parçası olarak, engellilik temelinde ayrımcılık yasağı getirilmiştir. G20 ülkelerinin bazılarında kota-vergi sistemini kullanmaktadır. Şirketlerin kotayı karşılamadıklarında vergi ödemesini gerekmektedir ve bazı ülkelerde korunaklı atölyelerden veya diğer şirketlerden mal ve hizmet satın alarak kotayı karşılama seçeneği de vardır (ILO, 2017).

Birçok ülkede, yalnızca devlet için sözleşmeler yapan “engelliler” için ayrılmış iş yerleri kurma uygulaması bulunmaktadır. Bu gibi girişimler, işçilere kendi girişimlerine katılma hakkı sunmamış ve engelli çalışanları açık iş gücü pazarından ve toplumdan izole etmiştir. Ayrıca, bu girişimlerin birçoğu devlet desteğine bağlı olduğundan, bu destek geri çekildiğinde başarısız olmuşlardır (ILOCOOP, 2018).

Örneğin İsviçre’de engelli istihdam oranı yüksektir ama engellilerin büyük bir kısmı korumalı iş yerlerinde çalışmaktadırlar. Fransa’da ise engellilik oranı üçte birin altında ise tam sosyal güvenlik sağlanmakta ve düzenli ücret ödenmektedir. Korumalı iş yerleri hakkında, hayır kurumu gibi işlediği veya engellileri toplumdan izole edildiği gibi eleştiriler bulunmaktadır. Korumalı iş yerini savunan taraflar ise istihdam ve verimliliğin ana amaç olmadığını engellinin sosyal bütünleşmesine katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. Korumalı istihdam, bazı ülkelerde uygun çalışma koşullarını ve iş sözleşmelerini sağlamadığı için eleştirilmiştir. Çoğu durumda, çalışanlara asgari ücretten daha az ücret ödenmektedir. Bazı durumlarda, normal engelli aylığına ek olarak, yalnızca “cep harçlığı” alırlar. İstihdam, iş güvenliği ve sağlığı yasaları çoğu zaman geçerli değildir. Genelde örgütlenme özgürlüğü (sendikalaşma) hakkı yoktur. BM Engelli Hakları sözleşmesi serbest piyasada çalışmanın teşvik edilmesini önermektedir (Çavuş & Tekin, 2015). Korumalı iş yerleri hakkında yeni görüşler ise iş yerlerin serbest piyasaya geçiş için daha profesyonel ve rekabete hazır yapılandırılması, korumalı iş yerlerinin sosyal firma biçimine dönüştürülmesidir. Korumalı iş yerleri genelde OECD ülkelerinde, içme

politikalarının uygulamaya konulmaya başlamadan önce kurulmuştur ve faaliyetlerine devam etmektedirler (OECD, 2003).

Açık iş gücü piyasasıyla bütünleştirme politikasına önem verildiği ve korunaklı atölyelerde çalışan kişilerin açık istihdamda çalışma fırsatı bulma isteğinin yanı sıra maliyet etkinliğine de gösterilen önemin artması nedeniyle değişiklikler yapılmaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta, Remploy, 1945'te, engelli insanları rehabilite etmek ve eğitmek amacıyla kurulmuştur. 2011/12 mali yılında, Remploy fabrikalarında 2.150'den fazla engelli istihdam etmiş, ancak 49.5 milyon £ işletme zararı etmiştir. Önceki yıllar zarar, devlet fonları kuruluşundan 2012 yılına kadar karşılanmıştır. Değerlendirmeler doğrultusunda kurumun faaliyetleri diğer istihdam programlarına taşınmıştır. Tüm Remploy fabrikaları 2013 yılında kapanmış veya satılmıştır (McGuinness ve Dar, 2014). Yeni Zelanda'da benzer bir reform süreci 1990'lardan bu yana devam etmektedir. Korunaklı istihdam ile ilgili ücret oranları, çalışma koşulları, teşvikler gibi alanlarda düzenlemeye gidilmiştir (Prime Minister's Strategy Unit United Kingdom, 2005).

Ülkeler arasında karşılaştırma yapmak, birçok nedenden ötürü zordur, çünkü korumalı istihdam kavramı aynı ülkede bile, herkes için aynı anlama gelmemektedir. Hollanda, İsveç, Norveç ve Finlandiya'daki kamu politikası, korumalı iş yerlerinin finansmanını, her yıl daha açık istihdam biçimlerine geçiş hedeflerine bağlamıştır ve bu iş yerlerini daha fazla pazar ekonomisi işletme modeline dönüşümü teşvik edilmektedir (OECD, 2010). Açık iş gücü piyasasına geçiş engeller ise, işverenlerin işe almadaki isteksizliği; Atölyelerdeki kilit çalışanları serbest bırakma konusundaki isteksizliği; çalışanların potansiyel beceri seviyelerini kısıtlayan düşük teknolojik atölye çalışması düzeyi; ve çoğu zaman iş gücü piyasasının gereksinimlerini yansıtmayan beceri eğitime sahip olmaları olarak sıralanabilir. Bu doğrultuda geliştirilen düzenlemeler ile bazı ülkelerde korunaklı istihdam yaklaşımından, engelli insanların açık iş gücü pazarında istihdam edilmesine doğru bir geçiş olmuştur (Woude, 2018). Bu sürece, özel teşvik ve gelişen teknolojinin de yardımıyla özel şirketlerde istihdam için fırsatlar yaratılmıştır. Örneğin, İsveç'te, yaklaşımdaki bu değişiklik, açık iş yerinde istihdamı güvence altına alma ve sürdürmede iş arayanı desteklemeyi amaçlayan, destekli istihdam ve bireysel yerleştirme ve destek (IPS) yöntemleri görülebilmektedir (Birleşmiş Milletler, 2006).

Bireysel Yerleştirme ve Destek (IPS) gibi kanıta dayalı yöntemler de giderek daha fazla kabul görmektedir. Örneğin, hem Finlandiya hem de İsveç, iş arayanlara (ciddi zihinsel engelli olanlar da dahil olmak üzere) açık iş gücü piyasasında istihdamı bulma ve güvenceye alma amaçlı bireyselleştirilmiş destek sağlayan önlemlerin tasarımı için IPS yaklaşımını benimsemiştir. Ayrıca, İrlanda'da, 2015 yılında başlatılan bir pilot girişim (IEHMS - Çalışmaya Entegre İstihdam ve Zihinsel Sağlık Hizmetlerine İlişkin Adımlar), ciddi ve kalıcı zihinsel sağlık sorunları yaşayan kişilerin iş gücü piyasasına entegrasyonu için IPS yaklaşımını benimsemektedir (European Union, 2018c). Bireysel yerleştirme seçeneği ABD'de yaygın olarak kullanılan istihdam yöntemidir (Wehman, Revell, & Kregel, 1997). 2012 yılında, desteklenen istihdam katılımcılarının yüzde 83'ü iken, bu oran 1995'teki yüzde 77'ye kıyasla artmıştır (Ahrendt, 2018).

Birçok ülke destekli istihdam, sübvans edilen istihdam, mesleki rehabilitasyon, girişimciliğin desteklenmesi gibi önlemleri kendi özel durumlarına bağlı olarak karma modeller kullanmaktadır. Sübvans edilen bir çalışma ortamında aynı anda mesleki eğitim ve rehabilitasyon da yapılabilmektedir. Böylece uygulanan programa katılma oranı ve istihdam edilme oranı artırılmış olmaktadır. Örneğin Türkiye'de zorunlu kotayı uygulamayan işverenlere kesilen ceza engellilerin girişimcilik projelerine hibe desteği olarak verilmektedir (European Union, 2018c).

5. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMI

1924 yılında Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi imzalanmıştır.1982 Anayasası’nda engelli hakları kanuni güvence altına alınmıştır (Tokol ve Alper, 2014: 334).

Anayasada belirtilen sosyal devlet olmanın gereği olarak Anayasa’nın 10. Maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesi bulunmaktadır. Engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı maddesi 2010 yılında yapılan değişiklikle düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile engelli haklarına Anayasal düzeyde koruma getirilmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2014). T.C. Anayasası’nın 10. Maddesinde istihdam ile ilgili, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir” ifadesine yer verilerek engelli çalışanların istihdam ve tatil hakları güvence altına alınmıştır. Ayrıca, Anayasa’nın 61/2 maddesine göre, “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” ifadesi ile devlet, engellilerin istihdam edilebilmesi için üzerine sorumluluk yüklemektedir.

“ Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ” 2008 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilmiştir. İç mevzuatın sözleşmeyle uyumlu olması için kanunlar tekrar düzenlenmeye başlanmıştır. Kanun maddelerinde bulunan “özürlü, sakat “ ifadeleri “engelli” olarak değiştirilmiştir (Sabancı Üniversitesi , 2013).

2005 yılında yürürlüğe giren “5378 Engelliler/engelliler kanunu “ engellilerle ilgili talepler doğrultusunda hazırlanmıştır. Kanun’un ilk 16 maddesinde; amaç, kapsam, genel esaslar, bakım, istihdam, sınıflandırma, eğitim, rehabilitasyon, iş ve meslek tanımlarına yönelik açıklamalar bulunmaktadır. 5763 sayılı İş Kanunu’nun 2. Maddesi ile, iş kanununun engellilerin istihdamını içeren 30. maddesi, hem başlık hem de içerik bakımından değiştirilmiştir. 30. madde 50 işçiden daha fazla işçi çalıştıran özel sektör iş yerlerini %3 engelli, kamu iş yerlerinde ise %4 engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına göre uygun iş yerlerinde çalıştırmakla yükümlü tutmuştur. Bu düzenlemeyi

uygulamayan iş yerleri için cezai yaptırım uygulanmıştır (Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı , 2014).

5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, engellilerin çalışma hayatını düzenlemektedir. Kanunun 14. maddesinde; “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.” ifadesiyle ayrımcılığa karşı engellilerin korunması amaçlanmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasındaki ; “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve iş yerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile iş yerleri tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamı, öncelikle korumalı iş yerleri aracılığıyla sağlanır.” ifadesiyle engellilerin iş hayatında yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik yöntemleri belirtilmektedir (Mamatoğlu, 2015).

5.1. Türkiye’de Engelli İstihdamında Yaşanan Sorunlar

TÜİK 2019 yılı Nisan ayı verilerine göre işsizlik oranı %13,8 olurken genç işsizlik oranı %23,2’ye çıkmıştır (TÜİK, 2019b). Genel iş gücü piyasasındaki işsizlik oranlarının yüksek olması, engellilerin iş bulmasına etkisi daha ağır olmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2019: 96). Örneğin, eğitim ve öğretime ya da mali kaynaklara erişimlerinin olmaması, bu bireylerin iş gücü piyasasının dışında tutulmalarının nedenlerinden biridir. İş yaşamında hem arz hem de talep tarafında engelliler açısından sorun bulunmaktadır. Engelliler öncelikle çevresel koşullar ve eğitim olanaklarından dolayı örgün eğitimden kopmaktadırlar. Eğitim hayatına katılım oranlarının düşük olması nedeniyle engelli bireylerin nitelikli iş gücü oranı düşük kalmaktadır (Öztürk, 2011). Düşük eğitim düzeyi ise engellilerin iş araması sırasında rakiplerine göre şansını düşürmektedir. İşgücü piyasasındaki çalışandan istenilen nitelikler ile eğitim sisteminde kazandırılan beceriler arasında uyumsuzluk bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018, s. 58). Bazı engellilerin iş görüşmelerine gitmek için bile yeteri maddi olanağa sahip değildir.

TÜİK'in Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre engellilerin %14,3'ü çalışmaktadır. Şehirlerde bu oran %16,3 iken, kırsalda %11,2'dir. En yüksek istihdam oranına sahip engelli grubu %26,8 ile işitme engelliler olurken, zihinsel engellilerin sadece %5,8'i çalıştığı saptanmıştır. Çalışanların %77,4'ü maaş (yemiye, ücret) karşılığında, %15'i kendi hesabına, %7,6'sı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışmayan engellilerin ancak %6,3'ü iş aramaktadır. İş aramayan engellilerin %51,4'ü çalışamayacak kadar ağır engelli olduğunu belirtirken %29,2'si yaşlı, emekli, ev hanımı olması nedeniyle iş aramamaktadır. Engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini söyleyenlerin oranı 16,6'dır. Ailesinin izin vermemesi nedeniyle çalışmayanlar %3,3 olurken diğer nedenlerin oranı %10,7'dir. Engelli aylığı alanların oranı %27'dir (TÜİK, 2010: 9-11). Tahminlere göre ülkemizde 10 milyon engelli birey yaşamaktadır. Son yıllarda engelli istihdamında artış sağlanmıştır. Fakat Avrupa Birliği ilerleme raporlarında da belirtilen %3 engelli istihdam kotası hedefine, kamu kurumları da dahil olmak üzere henüz ulaşamamıştır (Avrupa Komisyonu, 2016: 15; Avrupa Komisyonu, 2018: 20). Resmi verilere göre kamu ve özel sektörde yaklaşık 150 bin engelli istihdam edilmektedir. Bu sayıları oranladığımızda engelli bireylerin ancak %1,5'i çalıştığını sonucuna varmaktayız. Ücretsiz aile işçileri, kayıtdışı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar ve diğer nedenlerle resmi kayıtlara dahil olmayan engelli çalışanları dahil ettiğimizde bu oran iki katına çıksa dahi %2-%3 olacaktır (Çelebi, 2018). Uygulanan istihdam politikaları milyonlarca engellinin bulunduğu ülkemizde yetersiz kalmaktadır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31).

Çalışan engelliler için ise çoğunlukla iş yeri koşulları kötü ve kariyer olanakları düşüktür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015b: 18). Çalışan engelli iş yerinde izin alma, çalışma saatlerinin düzenlenmemesi, fiziksel düzenlemelerinin yapılmaması, diğer çalışanların bilgilendirilmemesi, işe yardımcı yardımcı teknolojilerin sağlanmaması, işe uyum eğitiminin verilmemesi gibi nedenlerle sorunlar yaşamaktadır (TÜİK, 2010: 43).

TÜİK'in aynı araştırmasında iş değiştirme veya son çalıştığı işten ayrılma nedenleri incelenmiştir. Sağlık sorunu (%36,4), kendi isteğiyle (%22,1), piyasa şartları nedeniyle işten çıkarılması (%15), engeline uygun olmaması (%12,2), maaşın yeterli olmaması (%4,8), iş yerindeki olumsuz davranışlar (%4) olarak sıralanmaktadır (TÜİK, 2010: 44). Engellilerin çalıştıkları veya çalışmayı düşündükleri iş yerlerinden beklentileri ise: ağır fiziksel güç içermeyen işler (%55,7), dinlenme aralarının daha fazla olması (%33), kısmi

zamanlı çalışma (%27,6), gerektiğinde iş arkadaşından yardım almak (%16,2), tedaviyle yıllık izin sürelerinin fazla olması (%16), iş yeri dışına çıkılmayan işler (%13,5), evde çalışmak (%13,5), iş yapmasına destek sağlayan yardımcı ekipmanlar (%10,7) olarak sıralanmaktadır (TÜİK, 2010: 52).

ILO'nun engelli istihdamında tespit ettiği diğer istihdam sorunları şunlardır (ILO, 2015) :

- Düşük eğitim ve öğretim seviyesi;
- Vasıfsız emek talebinin azalması;
- Sağlık hizmetleri ve sigorta masrafları ile ilgili endişeler;
- Engelli olarak kayıt yaptırmakta isteksizlik;
- İş fırsatları hakkında bilgi eksikliği;
- Engellilerin ihtiyaç ve yeteneklerini hakkında farkındalık eksikliği;
- İş bulmadaki başarısızlık deneyimleri ve / veya içselleştirilmiş olumsuz imajlar nedeniyle cesaret kırılması;

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2011 yılında yaptığı "İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi" araştırmasına 50 ve daha fazla işçi çalıştıran 1.628 özel sektör işveren veya işveren temsilcisi dahil edilmiştir. Çalışanların sendikalı olduğu iş yeri sayısı %8'dir. Çalışan sayısı azaldıkça engelli çalıştıran iş yeri oranı düşmektedir. İşyerlerinin büyük bir kısmı (%19,4) imalat sektöründe yer almaktadır. En az engelli çalışan ise inşaat ve gayrimenkul sektöründedir. İşverenlerin engelli çalıştırmama nedenleri ise işe uygun engelli bulunamaması (%31,6), nitelikli engelli bulunamaması (%19,2), İŞKUR işin niteliklerine uygun engelli aday yönlendirmemesi (%11), engellilerin isteksiz/istikrarsız davranışları (%7,4), engelli çalışan bulunamaması (%5,4), engelli çalışanların işi beğenmemesi (%4,3) olarak sıralanmaktadır. İşverenler, engelli performansını artırma hakkında ise mesleki ve bireysel eğitim, iş yerinde hizmet içi eğitim, kişisel gelişim kursları verilmesini önermişlerdir. Zihinsel, ruhsal- duygusal, görme ve çoklu engelli çalışanlar en az tercih edilen engelli gruplarıdır. Engelli çalışan sayısının fazla olması, ailesinde veya çevresinde iletişim kurulan engelli bulunması engelli çalışana yönelik olumlu tutumları arttırmaktadır (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 62-95).

Mamaoğlu, 50’den fazla işçi çalıştıran 2753 özel sektör işvereniyle görüşerek engelli istihdamına bakış açılarını araştırmıştır. Ortopedik engelliler en çok tercih edilen engelli grubu iken işitme-dil engelliler ikinci sıradadır. İşverenler %71’lik yüksek bir oranla engelli istihdamının gerekçesini “yasal zorunluluk” olarak açıklamışlardır. Sosyal sorumluk amacı istihdam edenlerin oranı %22 iken “engelli çalışanın yeterliliği” gerekçe gösterenler ancak %7 oranında kalmıştır. İşverenlerin %63’ü kota ve teşvikten oluşan karma bir sistemi tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Engelli istihdamında yaşanan sorunlar; mesleki eğitim eksikliği, engelli çalışanın isteksizliği, istenilen verimin alınması olarak belirtilmiştir (Mamatoğlu, 2015).

4857 sayılı iş kanununa göre 50 ve üzeri personel çalıştıran kurumlara %3 engelli çalıştırma zorunluluğu getirmektedir. Türkiye’deki 50’den daha fazla işçi çalıştıran iş yeri sayısı çoğunluğu oluşturmamaktadır ve bundan dolayı birçok engelli işsiz kalmaktadır. Bu sayının düşürülerek örneğin işçi sayısı 10 ile 30 arasında olan iş yerlerinde bir engelli çalışma zorunluluğu, işçi sayısı 30 ile 50 arasında olan iş yerlerinde 2 engelli çalışma zorunluluğu gibi düzenlemeler yapılabilir (Güneydoğu’da Özel Gereksinimli Bireylerin Sorunları ve Birimleri Çalıştayı , 2013).

5.1.1. Engellilikle İlgili Yanlış Kanılar

Engellilerle ilgili ön yargılar iş bulmalarına engel olurken ve iş bulsalar dahi kariyerlerinde ilerlemelerine engel olmaktadır. Ön yargıların temel sebeplerinden biri de engellilerin, engeli olmayan iş arkadaşlarına göre daha az verimli olacağı ve hali hazırda iş gücü piyasasında yeterince engeli olmayan işsiz bulunduğu düşüncesidir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 153). Engellilerin daha çok iş kazası yapacağı, iş yeri düzenlemelerinin fazladan maliyet oluşturacağı, diğer iş arkadaşlarını rahatsız edeceği, kanun gereği işten çıkarmanın zor olacağı diğer önyargılardır (Seyyar, 2001: 31). Yanlış algılar sadece işverenlerde değil, engellilerin kendi aralarında ve ailelerinde de mevcuttur. Önyargıların fazla olması, bireyin kendisini de etkilemekte ve artık o da kendisinin iş yapabilecek yeteneğine inanmamakta ve iş aramayı bırakmaktadır (Ameri, Schur, Adya, Bentley ve Kruse, 2015).

5.1.2. Ayrımcılık

İşverenler engellilerin iş yapabilme yeteneklerine olan ön yargıları ve iş yerlerinde engelli birey çalıştırmak istemedikleri için iş başvurularında ayrımcılık yapabilmektedirler (Waghorn ve Lloyd, 2005). Engel türüne göre önyargı ve ayrımcılık miktarı değişebilmekte ve en büyük ön yargı ruh sağlığı sorunu olan engellilere karşı olduğu görülmüştür (Baldwin ve Marcus, 2006). Yine şizofreni hastaları herhangi bir işe veya eğitim kurumuna başvurduğunda %42'si durumlarını gizlemek zorunda kaldıklarını ve % 29 'u ise iş hayatında ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir (Thornicroft, 2009). Araştırmalarda işverenlerin, engelli istihdamında engel türü ve engel oranına göre ayrımcılık yaptıkları görülmüştür. Örneğin engel oranı düşük, engeli görünür olmayan çoğunlukla zihinsel veya işitme engelli yerine fiziksel engellileri tercih ettikleri görülmüştür (Meşhur ve Alkan, 2006: 75).

ABD'de yapılan bir çalışmanın ana sonucu, engelli olmanın iş yapma yeteneğini etkilemediği pozisyonlarda bile işverenlerin engellilere, engelli olmayanlara göre daha az ilgi gösterilmektedir. Engelli istihdam farklılığı, tecrübeli adaylar arasında yoğunlaştığına göre yüksek nitelikli olmak engelli olmanın verdiği dezavantajları yok edememektedir (Ameri, Schur, Adya, Bentley ve Kruse, 2015).

Yeterli eğitim, tecrübe ve yeteneğe sahip engelli kişi geliştirdiği iş fikrini hayata geçirmek istediğinde finansman sorunu yaşayabilmektedir. Kredi verenlerin engelli bireylere kredi vermenin riskli olduğu hakkında bir önyargısı olabilmektedir. Kamu kurumları tarafından da yeterli finansman alınamadığı takdirde iş girişimi sonuçsuz kalmaktadır. İşveren engelli kotası için çalıştırmak zorunda olduğu cezasını ödemekte engelli kişi çalıştırmama yolunu seçebilmekte veya çalışıyormuş gibi gösterip belirli bir miktar ödeme yapmaktadır. Bu durum engelliler tarafından mecburi olarak kabul edilebilmekte veya suistimale açık hale gelmektedir (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013).

Türkiye'de ayrımcılığa karşı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ceza öngörürken, daha sonra kanunda yapılan düzenleme ile suçun gerekçesine "nefret" şartı eklenmiştir. TBMM (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013) Engelli Hakları İnceleme Raporuna göre bu suçtan 2009-2013 yılları arasında sadece bir dava açılmıştır. Otobüs şoförü tekerlekli sandalyeli engelliye otobüse almadığı için suçlu bulunmuştur(TBMM , 2013).

4857 sayılı İş Kanunu'nda da ayrımcılığa karşı maddeler yer almaktadır. İşe alımda ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler bulunmamaktadır (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2018: 6-11). Engelli bireyin eğitim, istihdam gibi alanlarda ayrımcılığa uğradığında, uygulanacak olan yaptırımlar tanımlanmamıştır (Avrupa Komisyonu, 2019: 43). Ayrımcılıkla ilgili mücadele için mevcut eylem planı veya strateji bulunmamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 85).

5.1.3. Çalışma Yasalarındaki Aşırı Korumacılık

Çalışma hayatındaki engellileri korumak için birçok kanun, yönetmelik gibi mevzuat çıkarılmaktadır. Temel amacı engellilerin haklarını korumak olan ve onların faydasına olan bu yasalar bazı durumlarda kendisi bir başka engel konusu olabilmektedir. Örneğin engellilere yönelik fiziki yapıda olması gereken düzenlemeler, ücretli izin sürelerinin daha fazla olması, kıdem tazminatlarının farklı olabilmesi, çalışma saatlerindeki düzenlemeler veya bazı iş kollarında engellilerin çalıştırılmasının yasaklanması gibi önlemleri farklı ülkelerin yasalarında görebilmekteyiz Bu yasaların uygulanması durumunda ise işverenin masrafların artması veya çalışma saatinin düşmesi gibi nedenlerden dolayı engelli adayı işe almaktan vazgeçirebilmektedir (Kuddo, 2009).

5.1.4. Ücretler

Çalışan engelliler, engelli olmayan bireylere göre daha az ücret almaktadır. Ayrıca genelde engelli erkeklerin aldıkları ücretler, engelli kadınlara göre daha fazladır ve istihdam oranları daha yüksektir. İngiltere'deki yapılan araştırmada engellilerin istihdamı ve ücretlerinin düşük olmasının yalnızca yarısı verimliliği neden olarak göstermektedir (Kidd, Sloane ve Ferko, 2000). ABD'de gerçekleştirilen bir araştırma, ayrımcılığın ücretleri ve istihdam fırsatlarını azalttığı bulunmuştur (Baldwin ve Johnson, 1994) .

Engellilik durumuna bağlı olarak elverişli uygun bir çalışma ortamı sağlanmadığında bireyin iş verimi düşebilmektedir. Buna bağlı olarak kişiye ortalama piyasa ücretinden daha aşağıda bir ücret teklif edilebilmektedir. İş verimi kişinin engel türüne, engel oranına ve yapılan işin niteliğine göre değiştiği için ölçmek çok zor olabilmektedir. Örneğin görme engelli birisi şoför olamazken ama çok rahat telefon operatörlüğü yapabilmektedir (Öztürk, 2011).

5.1.5. Yardım Tuzağı

Hükümetler sosyal politika uygulamaları çerçevesinde engellilere asgari geçim yardımı, vatandaşlık geliri, ailesine bakım aylığı verebilmektedir. Yardımlar iş gücü piyasasına katılımı ve ücret beklentilerini etkilemektedir. Çünkü engelli vatandaş çalışmaya başladığı takdirde devlet tarafından aldığı yardımlar kesilecek ve sosyal güvenlik ve sağlık sigortası primlerini kendisi ödemek durumunda kalacaktır. Aradaki gelir farkı bireyi çalışmaya teşvik edecek düzeyde olmadığı takdirde çalışmaya istekli olmayacaktır. İşsiz kaldığında daha önce aldığı sosyal yardım ödeneklerine tekrar erişememe korkusu da bulunabilmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde halen tartışma konusu olmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019).

5.1.6. Erişim

Engellilerin kullandığı konutlar, kamusal alanlar, parklar, bahçeler, sosyal alanlar kafeler, sinema, tiyatro, okullar, yollar, kaldırımlar, asansörler, toplu taşıma araçları ve benzeri yapılar engellilerin ihtiyaçlarına göre tasarlanmadığında erişimde sıkıntılar yaşanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2016:15). Engellilerin yaşadığı sorunlar, hamilelik, yaşlılık, hastalık ve kaza nedeniyle belirli bir süre engelli olan kişileri de ilgilendirmektedir. Mevzuata ve standartlara uygun olmayan düzenlemeler engellilerin hayatının kolaylaştırmanın aksine yaşadıkları sorunları ve riskleri artırabilmektedir. Örneğin engelli rampalarının standartlardaki eğimde olmaması durumunda engellinin yaralanmasına neden olabilmektedir. Bunun yanında engelliler için şehir genelindeki görsel ve sesli bilgilendirmeler eksiktir (Ceylan, Sile ve Arıkan, 2012). Yayalar için inşa edilen alt ve üst geçitlerin birçoğunda asansör yoktur veya çoğunda asansör çalışmaz haldedir. Toplu taşıma araçlarındaki düzenlemeler, park yerleri, yetersiz düzeydedir. İstenilen düzenlemeler yapılsa bile toplumdaki farkındalık düzeyi etkili olmasına engel olabilmektedir (K. Kaptan, 2011). Yaşanan sorunların azaltılması için bir izleme sisteminin oluşturulması önemlidir (Avrupa Komisyonu, 2018: 22).

5.1.7. Veri Toplama

Ülkemizde toplumsal hayat, eğitim, sağlık, ekonomi, istihdam ve benzeri birçok alanda verilerin toplanması, analiz edilmesi, değerlendirmesi, paylaşımına açılması Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) görevidir. TÜİK'in dışında ilgili bakanlıklar ve kurumlarda

istatistiki araştırmalar yapabilmektedir. Yapılan araştırmalara ve veri eksikliğine getirilen eleştiriler ise: (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2018: 23-25; Avrupa Komisyonu, 2016: 75; Avrupa Komisyonu, 2019: 43; Tellioglu, 2019)

- Araştırmaların düzenli aralıklarla yapılmaması,güncel ve güvenilir olmaması,
- Sosyo-demografik verilerin kısıtlı ve ayrıştırılmamış olması,
- Araştırma sonuçlarının tamamının kamuoyuyla paylaşılmaması,
- Paylaşılan verilerin genelde sosyal yardımlara erişen engellilerle ilgili olması,

5.2. Kamu ve zel Sektörde Engelli İştihadı

5.2.1. Kamu ve zel Sektörde Engelli İşçi İştihadı

4857 sayılı iş kanunundaki 30.maddeye göre kurumlarda 50 ve üzeri personel çalıştıran kurumların her kurum için kamuda %4 özel sektörde ise %3 engelli alıştırma zorunluluğu getirmektedir. Özel sektör işletmeleri, personel sayısı 50 kişiye ulaştığında bir engelli işçi alıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren zorunluluğu oluştuğu andan itibaren 5 gün içerisinde İşKUR'a haber vermelidir. İşveren engelli çalışanı kendi bulduğu durumlarda da bu şart geçerlidir. İştihad edilecek engellinin İşKUR'da kaydının bulunması zorunludur. İşveren kendi bulduğu engelli çalışanı 15 gün içerisinde İşKUR'a bildirmeli ve engelli çalışan ise sağlık raporu ile kaydını yaptırmalıdır. Kota zorunluluğu oluştuğu andan itibaren bir aylık süre zarfında işveren engelli çalışanı istihad etmek zorundadır. İşKUR bu süre içerisinde engelli çalışan adayı işverene ynlendirmemişse işveren ceza ödemez (ztrk, 2011).

Çizelge 5.1. Kota kapsamında engelli çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısı

Yıllar	Kamu	Özel
2019 (Subat)	1.313	16.783
2018	1.352	17.826
2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.773
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: (Türkiye İş Kurumu, 2019)

Kota kapsamında zorunlu engelli çalıştırılması gereken iş yeri sayısı 2009 yılında kamuda 1096, özel sektörde 12,847'dir. 2019 yılı itibarıyla kamuda 1.313, özel sektörde 16.783 iş yeri sayısına ulaşmıştır.

Çizelge 5.2. Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerindeki engelli personel sayısı

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019 (Şubat)	16.476	103.231	50+ isyerinde çalışan: 14.666 50- isyerinde çalışan: 1.000	50+ isyerinde çalışan: 94.003 50- isyerinde çalışan: 7.986
2018	16.157	107.373	50+ isyerinde çalışan: 14.453 50- isyerinde çalışan: 1.033	50+ isyerinde çalışan: 97.893 50- iş yerinde çalışan: 8.916
2017	7.801	117.687	10.323	102.751
2016	8.206	104.966	10.822	92.413
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	-	-	12.603	66.359
2009	-	-	12.653	58.876
2008	-	-	11.286	55.077
2007	-	-	12.924	49.784
2006	-	-	15.342	53.832
2005	-	-	15.243	47.850
2004	-	-	15.193	39.022
2003	-	-	14.685	31.829
2002	-	-	16.668	28.953

Kaynak: (Türkiye İş Kurumu, 2019)

Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerindeki engelli personel sayısı 2012 yılında kamuda 10.246, özel sektörde 97.322 kişiye yükselmiş, 2019 yılında personel sayısı kamuda 16.476, özel sektörde ise 103.231 kişi olmuştur.

Kota kapsamında zorunlu çalıştırılması gereken engelli açığı, 2018 yılsonu itibarıyla 26 bin 645 kişidir. Bu açığın 21.257'si özel sektörde, 5 bin 388'de kamu kurumlarındadır. Toplam engelli kontenjan fazlası çalışan sayısı ise 10 bin 884'tür. 7.993 kişi özel sektörde, 2.891 kişi de kamu kurumlarında olmak üzere toplam 10.884 kişi engelli kontenjanı fazlası istihdam edilmektedir (İŞKUR, 2018).

Çizelge 5.3. Yıllara göre engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin dağılımı

	İşe Yerleştirme		
Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2019 (Ocak-Mart)	211	3.002	3.213
2018	722	14.208	14.930
2017	192	11.959	12.151
2016	236	14.795	15.031
2015	258	20.197	20.455
2014	232	26.118	26.350
2013	287	34.189	34.476
2012	398	35.133	35.531
2011	455	37.894	38.349
2010	295	31.962	32.257
2009	545	25.860	26.405
2008	427	21.540	21.967
2007	573	17.291	17.864
2006	1.202	22.579	23.781
2005	1.728	21.589	23.317
2004	1.320	15.855	17.175
2003	464	12.017	12.481
2002	657	10.226	10.883

Kaynak: (Türkiye İş Kurumu, 2019)

2018 yılında özel sektörde 14.208, kamuda 722 toplamda 14. 930 engelli işçi istihdam edilmiştir.

Çizelge 5.4. Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerindeki kota açığı ve kota fazlası

Yıllar	Engelli birey çalıştırmakla yükümlü olan kurumlarda kota açığı		Engelli kotasının üzerinde çalışan engelli birey sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019 (Şubat)	4.726*	16.734	2.916	7.506
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: (Türkiye İş Kurumu, 2019)

Not: 2018 yılında taşeron işçilerin kadroya alınması nedeniyle kamudaki kadrolu çalışan sayısı artmıştır. Buna bağlı olarak engelli çalıştırma yükümlülüğü sayısı da artış göstermiştir. 2019 yılında kamudaki açık sayısı 4.726, özel sektörde 16.734 kişi olmuştur.

Özel sektör kuruluşları zorunlu engelli kotası kapsamında çalıştırmadıkları her engelli işçi için 2018 yılı için ayda 2.627 TL cezai yaptırım uygulanmıştır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31).

Özel sektörde engelli istihdamını artırılması amaçlı işverene sosyal güvenlik kurumu primlerinde ve vergi indirimi teşviki yapılmaktadır. Gelir Vergisi 31. Madde uygulanması sonucunda 2019 yılı rakamlarına engellilik oranı %80 ve üzeri olanlar için 1200 TL, %60-%79 engellilik oranı için 650 TL, %40-%59 engellilik oranı için 290 TL indirim yapılmaktadır (Gelir İdaresi Başkanlığı , 2019).

Özel sektörde çalışan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi engelli sigortalılar ve 5378 sayılı Kanun'un 14. Maddesinde belirtilen korumalı iş yerlerinde çalıştırılan

sigortalıların, 506 sayılı Kanun'un 78. Maddesi ile sigorta primlerinin tamamının hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür. Kontejan fazlası engelliye istihdam eden, yükümlü olmadıkları halde engelli istihdam eden işverenlerin bu şekilde istihdam ettikleri her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ise yüzde 50'sinin hazine tarafından karşılanması düzenlenmiştir (Tisk, 2013).

5.2.2. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS)

2011 yılında yapılan değişiklikle 611 sayılı kanun kapsamında kamu kurumlarında memur olarak çalışmak isteyen adaylar için merkezi bir sınav zorunluluğu getirilmiş ve ilk olarak 2012 yılında Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) uygulanmıştır. Sınav lise, önlisans, lisans mezunlarına yapılmaktadır. Lise mezunu olmayan kişiler için ise kura ile seçim yöntemi uygulanmaktadır (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, 2018).

6462 sayılı kanunda yapılan değişiklikle “Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS)” ismiyle yapılan sınavın ismi “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı” olarak değiştirilmiştir. Yeni düzenlemede EKPSS’de alınan puanlar sadece memur alımlarında değil kamu kurumlarına işçi alımlarında da kullanılmaya başlamıştır. 2018 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla kura kayıtları ve sınav sonuçlarının geçerlilik süresi iki yıldan dört yıla çıkarılmıştır. Geçerli zaman diliminde aday birden fazla sınava girmişse en yüksek puanı geçerli olacaktır. Bu değişiklikler 2016 yılında yapılan sınav sonuçlarını da kapsamıştır (Kocabaş, 2018: 74-75).

Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı 2012 (ÖMSS), 2014, 2016, 2018 yıllarında yapılmıştır. 2012 yılındaki sınava 48.156 ortaöğretim mezunu, 7.074 önlisans, 5.145 lisans mezunu olmak üzere toplam 60.375 aday girmiştir. 2018 yılındaki sınava 62.950 ortaöğretim, 13.524 önlisans, 12.359 lisans mezunu olmak üzere toplam 80.833 aday girmiştir. Kura Kaydı yaptıran aday sayısı 2012 yılında 65.800 iken 2018 yılında 44.427’e inmiştir. 2012-2018 yılları arasında başvuru yapan adaylar arasında önlisans ve lisans mezunu aday sayısının oransal olarak artışı dikkat çekicidir (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi,2018). Süreğen hastalıklardan dolayı engelli raporu alan kişilerin sınav puanlarının daha yüksek olmasından dolayı atama kontejanlarında diğer engel gruplarından daha az kişi atandığı iddia edilmektedir (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 32).

Çizelge 5.5. Ekpssve kura yöntemi ile istihdam edilen memurların sayısı

Yıllar	Öğrenim Düzeyi				
	İlkokul/ilkoğretim (Kura)	Lise	Önlisans	Lisans	Toplam
2012	988	2.174	1.093	999	5.254
2013	591	3.378	1.343	614	5.926
2014/1	0	426	384	806	1.616
2014/2	234	1.383	990	1.344	3.951
2015/1	470	2.595	609	647	4.321
2015/2	210	1.549	126	65	1.950
2016	1.220	2.466	1.233	893	5.812
2017	246	386	458	1.273	2.363
2018/1	329	502	465	854	2.150
2018/2	198	534	723	846	2.301
Toplam	4.486 (%12,58)	15.393 (%43,19)	7.424 (%20,83)	8.341 (%23,40)	35.644 (%100)

Kaynak: (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Toplam 15.393 ortaöğretim mezunu memurun EKPSS ile yerleşmiş ve genel toplamdaki oranları %43,19 olmuştur.

5.2.3. Engelli Memur İstihdamı

657 sayılı Devlet Memurları Kanununu 53. Maddesine göre ; “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Engelli personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur.”

Çizelge 5.6. Engelli memur istihdamının yıllara göre dağılımı

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2018	53.017*
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

Kaynak: (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

*4 Nisan ve 24 Aralık 2018 tarihinde atanan kişilerin, atama işlemleri tamamlandığında toplam sayının 56.000'i geçeceği öngörülmektedir. 2002 yılından 2018 yılına kadar engelli memur sayısı yaklaşık 10 katına çıkmıştır.

Çizelge 5.7.Engel oranlarına göre kadın ve erkek memur sayıları

Engel Oranı	Kadın	Erkek	Toplam
40-60	9.809	30.509	40.318
61-80	2.013	5.746	7.759
81-100	1.372	3.568	4.940
TOPLAM	13.194	39.823	53.017*

Kaynak:(Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Çizelge 5.8. Engel türü ve cinsiyetine göre memur sayıları

Engel Türü	Kadın	Erkek	Toplam
Dil ve Konuşma	124	331	455
Görme	2.460	7.990	10.450
İşitme ve Konuşma	1.076	2.426	3.502
Ortopedik	3.914	10.979	14.893
Ruhsal ve Duygusal	270	1.100	1.370
Sürengen(Kronik)	1.556	4.535	6.091
Zihinsel	611	2.731	3.342
Sınıflanamayan	3.183	9.731	12.914
Toplam	13.194	39.823	53.017

Kaynak:(Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Çizelge 5.9. Engelli memurların mezuniyet durumuna göre sayıları

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek	Toplam
ilköğretim/ Ortaokul/ ilkokul	919	5.751	6.670
OrtaÖğretim	3.806	15.460	19.266
Önlisans	2.852	7.051	9.903
Lisans	5.259	10.843	16.102
Lisansüstü	358	718	1.076
TOPLAM	13.194	39.823	53.017

Kaynak:(Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Çizelge 5.10. İstihdam edilen ve açık engelli kontenjanı sayıları -2018

	Sayı
Kapsamdaki Mevcut Memur Kadro Sayısı	2.026.068
Engelli Kontenjanı % 3 (5) *	60.959
Kontenjan Kapsamında Çalışan Engelli Memur Sayısı	51.580
Kontenjan FazlasıÇalışan Engelli Memur Sayısı	1.437
Toplam Çalışan Engelli Memur Sayısı ***	53.017
Engelli Kontenjan Açığı (**)	9.379

Kaynak: (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Kontenjan fazlası olarak çalışan engelliler hesaplamaya katılmamıştır. Memur kadrolarında %3 kotası uygulanırken Emniyet Genel Müdürlüğü'nde emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki kadrolarda %5 olarak uygulanmaktadır.

Çizelge 5.11. Kamu kurumları arasında enfazla engelli istihdam eksiği bulunan kurumlar

Kurumlar	Mevcut Memur Sayısı	Engelli Kontenjanı %3	Toplam Çalışan Engelli Memur Sayısı	Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli Çalışan	Açığı Bulunan Engelli Memur Sayısı
Milli Eğitim Bakanlığı	932.590	27.978	21.811	-	6.167
Diyanet İşleri Başkanlığı	108.483	3.254	1.648	-	1.606
Adalet Bakanlığı	101.369	3.041	2.535	-	506
Emniyet Genel Müdürlüğü*	8.695	435	231	-	204
Dışişleri Bakanlığı	3.350	101	28	-	73

Kaynak: (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Milli Eğitim Bakanlığı 6.167 engelli memur açığı bulunan kurum olarak diğer kurumların toplamından daha fazla engelli istihdam açığı bulunmaktadır.

Çizelge 5.12. Engelli memurların çalıştıkları hizmet sınıfına göre sayıları -2018

Sınıflar	Kadın	Erkek	Toplam
Genel idare hizmetleri	5.871	15.879	21.750
Sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri	1.522	1.537	3.059
Teknik hizmetler	394	2.084	2.478
Eğitimoğretim hizmetleri	2.067	3.815	5.882
Avukatlık hizmetleri	35	68	103
Din hizmetleri	135	1.131	1.266
Yardımcı hizmetler	3.170	15.308	18.478
Mülki idare Amirliği		1	1
Toplam	13.194	39.823	53.017

Kaynak: (Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2014 yılında “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” isimli araştırma, kamuda çalışan engelliler hakkında yapılan en kapsamlı çalışmadır. Araştırma 2 bin 908 engelli çalışan, 2 bin 244 iş arkadaşı, 1.412 birim amiri, 326 üst idareci toplam 6 bin 974 kişiyi kapsamaktadır. Çalışmada engelli çalışanlarla ilgili mevzuat, işe giriş, iş ortamı ilişkilerini, iş yeri düzenlemelerini, kariyer gelişimi, ayrımcılık konularınıayrıntılı bir şekilde incelenmektedir. Araştırma sonucunda iş yeri düzenlemeleri ve yardımcı teknolojiler yetersiz bulunmuş, eğitim ile yapılan işin uyumsuz olduğu bildirilmiştir. Engelli memurların %60’nın kendisi ile ilgili mevzuattan tamamen veya kısmen haberdar olmadığı görülmüştür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2015b: 5-146).

5.2.4. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) engelliler ile en çok görev ve sorumluluğu bulunan kuruluştur. 2011 yılında yayınlanan 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname doğrultusunda Özürlüler İdaresi Başkanlığı ilga edilerek kurumun görev ve sorumlulukları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne ve diğer kurumlara devredilmiştir. 04 Ağustos 2018 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 15 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” ile “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı”; birleşerek “Aile,

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” adını almıştır. Bakanlığın yetki, görev ve sorumlulukları 1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenmiştir (AÇSHB, 2019: 6). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı engellilerle ilgili istihdam, ulaşılabilirlik, eğitim, ayrımcılıkla mücadele, mesleki eğitim, erişilebilirlik, toplumsal hayata katılım, koruyucu ve önleyici hizmetler sağlık hizmetleri, evde bakım hizmetleri, rehabilitasyon, farkındalık, gündüz bakım hizmetleri, özel eğitim merkezlerinde fizik tedavi desteği alanlarında çalışmalar yapılmaktadır. İhtiyacı olduğu saptanan tüm engellilere bakım hizmeti sağlanmış, evde ya da bakım merkezlerinde verilen hizmetinin ücretleri devlet tarafından ödenmiştir. Engel durumu ve oranı nedeniyle çalışması mümkün olmayan kişilere sağlanan 2022 sayılı kanun kapsamındaki aylık yardımlarında % 200 ila %300 arasında artış sağlanmış ve aylık bağlanma koşulları değiştirilerek daha çok kişiye aylık bağlanmıştır. Bakanlığın engellilere yönelik faaliyetleri aşağıda sıralanmıştır(Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). 2018 Yılında EKPSS’na 88.833 engelli aday başvurmuştur. Sınav ücretleri bakanlık tarafından karşılanmıştır (Koç, 2018).

- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve İŞKUR’un birlikte yürüttüğü “Korumalı İşyerleri Projesi”ile 150 bin TL hibe desteği ile engelli çalışanın maaşının ilk yılı devlet tarafından sağlanmıştır.
- Destekli istihdam modeli kapsamında bakanlık ve özel sektör ortaklığında 2014-2018 yılları arasında “ İşe Katıl Hayata Atıl Projesi’ yürütülmüştür. Proje kapsamında işkoçları eğitilip istihdam edilmiştir. İki safhada gerçekleşen projede toplam 79 işkoçu görev almış toplam 897 engelli istihdam edilerek proje hedefleri fazlasıyla geçilmiştir (Koç, 2018)
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve KOSGEB’in ortak yürüttüğü “Girişimci Engel Tanımaz” isimli proje ile engelliler girişimcilik eğitimi, proje danışmanlığı hizmeti almıştır. Eğitimlerden sonra katılımcılara kendi işini kurduğu takdirde kredi ve 30 bin liraya kadar hibe verilmiştir.
- İş yeri bulunan veya sigorta primini isteğe bağlı olarak kendisi karşılayan engellilere erken emeklilik hakkı verilmiş, engelli çocuğu bakıma muhtaç olan annelere aynı hak tanınmıştır. Engellilerin emekli olabilmesinde yaş şartı yoktur.
- Engellinin mülkiyeti kendisine ait olan konutun, 200 m2’yi aşmaması şartıyla Emlak Vergisi ödenmemektedir. Ayrıca engellilerin evlerinde yapacağı tadilat işlemleri için kolaylıklar sağlanmıştır.

- Bakanlığa bağlı normal konutlar gibi apartman dairesi veya bahçeli bir evde toplumsal hayata katılmalarını sağlamak amacıyla engelliler için “ Umut Evleri” projesi başlatılmıştır.
- 2005 yılında kamusal alandaki her türlü yol, kaldırım, bina, park, bahçe, spor salonları ve benzeri yapıların engellilerin erişimine uygun olması zorunluluğu getirilmiştir. Buna ek olarak belediyelerin toplu taşıma sistemlerinin engellilere uygun hale getirilmesi zorunluluk kapsamına alınmıştır.
- “Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği” 2013 yılında yürürlüğe girmiştir
- Toplumsal Bilinçlendirme Çalışmaları yapılarak, İlgili bakanlıkların toplamda yaklaşık 6 bin üst düzey yönetici çalışanına eğitim verilmiştir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinden faydanlanmak için olan engel oranı düşürülerek öğrenci sayısı artırılmıştır. İhtiyacı olan tüm engelliler ücretsiz olarak yararlanma imkanı sağlanmıştır.
- Büyükşehir belediyeleri ve üniversitelerde engelli hizmet birimleri kurularak ihtiyacı olan engelli bireylere rehabilitasyon, bilgilendirme ve rehberlik hizmeti verilmektedir. Ayrımcı uygulamalarının engellenebilmesi için cezai işlemler uygulanmıştır.
- Engelliler Destek Programı (EDES) kapsamında valiliklere kaynak aktarılmış engelliliğe yönelik önleme ve farkındalık çalışmalarında taşra teşkilatının katılımını tevsik edilmesi amaçlanmıştır.
- “İnsan Hakları ve Engellilik Bilgilendirme Seminerleri Projesi”yürütülmüştür.2014 yılı itibariyle 23 farklı sivil toplum kuruluşunun yürüttüğü proje toplam 2 milyon Euro hibe desteği verilmiştir. (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2014).

Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP) ile 35 ilde dezavantajlı gruplar için mesleki eğitimin geliştirilmesi için kurslar açılmıştır (Engelli Ve Yaşlılara Meslek Eğitimi, 2015)

- Cumhurbaşkanlığı’nın yürüttüğü, “Eğitim Her Engeli Aşar” projesi kapsamında engellilerin eğitime katılım oranı %150 den daha fazla artış göstermiştir (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013).
- Engelli kişinin malullük aylığı için 1800 gün prim ödenmiş ve 10 yıldır sigortalı olması gerekmektedir. Ancak sağlık raporunda başka birinin bakımına ihtiyaç duyduğu belirtildiği takdirde bu şart aranmamaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2017).

BM EHS’nde, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında sıklıkla, engelli politikalarında “strateji belgesi ve eylem planı” oluşturulmasını ve uygulamaların bu çerçevede bütünsel olarak geliştirilmesi, denetlenmesinin gerekliliği ifade edilmektedir. AÇSHB bu doğrultuda “Ulusal Engelli Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı” çalışmalarına başlamıştır ve 2019 yılı içerisinde tamamlanması hedeflenmektedir (AÇSHB, 2018; Anadolu Ajansı , 2018).

5.2.5. İŞKUR’un Engellilere Yönelik Hizmetleri

İş kanununa göre zorunlu engelli istihdam kotasının uygulanması ve denetimi İŞKUR tarafından yürütülmektedir (Uzunkaya, 2018; Mamatoğlu, 2015). Farklı iş çevresinden kuruluşları, engelli dernekleri, işçi sendikaları gibi sivil toplum kuruluşları ile üniversiteler, belediyeler ve ilgili bakanlıklarla ortak projeler yürütülmektedir. Engellilere yönelik kurumun faaliyetlerini tanıtıcı seminerler düzenlenmektedir. Bu seminerlerde tanıtılan İŞKUR’un engellilere yönelik faaliyetleri ise : (İŞKUR, 2018-2019)

- Engelli istihdam teşviki
- Hibe destekleri
- Girişimcilik eğitimleri
- Engelli iş koçluğu eğitimleri
- Evde çalışma iş desteği
- Öğrencilere yönelik iş kulübü eğitimi
- İşbaşı eğitim programları
- İş ve meslek danışmanlığı
- İş arama becerileri eğitimi
- İşe yerleştirme
- İş başvurusu ve mülakat teknikleri kursu
- Korumalı iş yeri uygulamaları,
- İş kulübü eğitimi
- Farkındalık eğitimleri
- İşveren ve iş arayan engellileri bir araya getiren etkinlikler
- Mesleki eğitim kursları
- Mesleki rehabilitasyon faaliyetleri
- İşaret dili kursları

- Sanal İstihdam fuarları
- Engelliler ile ilgili zirve, sempozyum ve panellerin düzenlenmesi

İŞKUR'un düzenlediği girişimcilik eğitimi sonrasında kendi işini kurmak isteyen engelliler hazırladıkları projeyi kuruma sunmaktadırlar. Kabul edilen projeler 50.000 Türk lirası hibe almaktadırlar. 2014-2019 yılları arasında 1.326 proje desteklenmiştir (İŞKUR, 2018-2019).

- Osmaniye - Organik yumurta tavukçuluğu, lokanta, arıcılık
- Erzincan, Ardahan- Büyükbaş hayvancılık, arıcılık
- Aydın- Çiğ köfte salonu
- Samsun- Restoran
- Kayseri- Engelsiz Cafe, kahvaltı Salonu
- Denizli- Tesisat dükkanı
- Şırnak- Tel örgü imalathanesi
- Afyon- Kahvaltı ve börek salonu
- Aydın - Şarküteri
- Mersin - Küaför ve güzellik salonu
- Yozgat, Karabük - Arıcılık
- Aydın - Medikal malzeme satış merkezi
- Adıyaman - Beton direk imalatı
- Gaziantep -Ayakkabı imalatı
- Kastamonu, Ordu- Büyükbaş hayvan yetiştiriliciği
- Ankara- Hukuk bürosu
- Aksaray - Büyükbaş hayvancılık, pizzacı
- Muğla - Büyükbaş hayvancılık, balıkçılık
- Denizli - Fotoğrafçılık
- Hatay - Ev yemekleri
- Tokat - Şekerleme imalatı
- İzmir - Web tasarım (ev ofis)
- Düzce - Oto yıkama, ev ve iş yeri temizliği
- Amasya - Akülü tekerlekli sandalye tamirhanesi
- Çorum - Hediye kutu üretimi
- Kırşehir - Güneş paneli temizliği

*İş koçluğu. Engellilere İş koçluğu hizmeti verecek meslek danışmanlarına eğitimler verilmektedir. Pilot uygulama olarak 8 ilde (Tekirdağ, Antalya, Malatya, Aydın, İzmir, Bursa, Eskişehir, Denizli) başlayan uygulama, 2020 yılına kadar bütün illere yaygınlaştırılması hedeflenmektedir (İŞKUR , 2019).

*34 il 40 İş kulübünde engellilere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmektedir. 2018 yılında 257.155 görüşme yapılmıştır. 2020 yılına kadar tüm Türkiye'ye yaygınlaştırılması planlanmaktadır. İlave engelli istihdamı desteği süresi 12 aydan 18 aya çıkarılmıştır. (İŞKUR, 2018, s. 7)

*Toplum yararına istihdam edilen çalışanların seçiminde engelliler diğer dezavantajlı gruplar (eski hükümlüler, kadınlar, terörle mücadelede yaralananlar) gibi önceliklidir (İŞKUR, 2019).

*İŞKUR kendi gerçekleştirdiği projelerin dışında ayrıca yerel yönetimler, üniversiteler, engelli sivil toplum kuruluşları ve iş çevresinden kuruluşlarla ortak projeler yürütmektedir (İŞKUR, 2019).

*Engellilerin iş yerlerinde ihtiyacı olan yardımcı teknolojilerin sağlanmasında 27 projeye destek verilmiştir (Uzunkaya, 2018).

* Kota fazlası engelli istihdam edilen iş yerlerinde sosyal güvenlik primleri hazine tarafından karşılanmakta ve vergi desteği verilmektedir. Destek süresi normalde 12 ay iken bu süre engelliler için 18 ay olarak uzatılmıştır (Uzunkaya, 2018). İŞKUR'un istatistikleri genel olarak istatistikleri aşağıda özetlenmiştir (İŞKUR, 2019).

- 2018 yılında 14 bin 930 engelli işe yerleştirilmiştir.
- 2019 Ocak–Nisan ayları arasında 4.515 engelli istihdam edilmiştir.
- 2002- 2019 yılları arasında toplam 387.915 engelli işe yerleşmiştir.
- 2012 - 2019 yılları arasında 53.025 kişi Toplum Yararına çalışma uygulaması ile istihdam edilmiştir.
- 2018 yıl sonu itibariyle 122.852 engelli işçi iş gücü piyasasında çalışmaktadır

Korumalı iş yerleri hakkındaki 5378 sayılı kanunun 2005 yılındaki düzenlemede tüm engellileri kapsarken 2014 yılındaki değişiklikle kapsam zihinsel engelliler olarak daraltılmıştır. Amaç zihinsel engelli bireylerin istidam, iş yerinde eğitim, rehabilitasyon fırsatları oluşturarak toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır. Korumalı iş yerindeki engelli çalışan sayısı en az sekiz olmalı ve engellilerin toplam çalışan sayısının en az %75'i oranında olması şartı bulunmaktadır (Koç, 2018). Geriye kalan %25 lik kısım ise iş yerinde idare ve mesleki eğitim gibi alanlarda engelli çalışanlara yardımcı olan personele ayrılmıştır (İŞKUR, 2018: 103).

Korumalı İş Yerinin Avantajlı Yönleri

1. 4857 sayılı kanun gereği çalışan bireyin engel durumuna göre, ödenecek maaşın net asgari ücretin %20 ile %60'lık kısmı Hazine tarafından karşılanır.
2. İşverenin ödediği SGK primlerinin engelli veya engelli olmayan çalışanların tamamı hazine tarafından ödenir.
3. 5520 sayılı kanun gereği, Kurumlar Vergisi gereğince beş hesap dönemi için istisna uygulamaları geçerli olacaktır.
4. Korumalı iş yerleri çevre temizlik vergisi ödemezler.
5. 5378 sayılı kanuna göre (14 md. 3. Fıkra) Korumalı iş yeri kurulması için gerekli olan arazinin mülkiyeti, kamu kuruluşları (belediye, hazine, il özel idaresi, özel bütçeli kuruluşlar) tarafından ücretsiz verilebilir.
6. Devletin yapacağı alımlarda, korumalı iş yerlerinde üretilen ürünlere yönelik öncelikler tanınabilmektedir.
7. Zorunlu kota sistemini uygulamayan iş yerlerine kesilen cezadan gelen fonun bir kısmı korumalı iş yerlerini teşvikte kullanılmaktadır.
8. Korumalı iş yerlerinde engelli personelin ilk yıl maaşının tamamı (asgari ücret) fon tarafından karşılanır.
9. Korumalı iş yerine alınan alet, ekipmanların beş yıl devredilmesi veya satılması yasaktır. (İŞKUR, 2018: 105)

2019 yılı itibariyle 9 adet korumalı iş yerinde toplam 80 engelli çalışan istihdam edilmiştir (AÇSHB, 2019: 132). Korumalı iş yerlerine örnek olarak Gaziantep Büyükşehir belediyesi bünyesinde “Glutensiz Bir Başka Kafe” ve “Mutlu Kafe” ismiyle korumalı iş yerleri hizmete girmiştir. Manisa’da 45 Zihinsel Engelli çalışanın bulunduğu fabrika ile korumalı

iş yeri oluşturulmuştur. Bu iş yerlerinden biri de, 8 engellinin çalışanın bulunduğu Bosch firmasıdır (İŞKUR, 2018: 102).

5.2.6. Sivil Toplum Kuruluşları Uygulamaları

Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği(TOFD), Engellilerin kendilerini geliştireceği mesleki kursların yanı sıra hobi amaçlı kurslar verilmektedir. Bu kurslar gümüş, takı, ahşap ve kumaş boyama, yabancı dil gibi zaman içerisinde değişmektedir (Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği).

Altı Nokta Körler Derneği görme engellilere mesleki rehberlik faaliyetleri kapsamında çeşitli iş kollarını araştırarak sektör ve çalışma koşullarını yönlendirme yapılmaktadır (Altınokta Körler Derneği, 2018).

Hisar ve Çayyolu Lions Klüplerinin ortak projesiyle Ümit Kaplan Özel Mesleki Eğitim Okulu'nda, öğrencilerin istihdamına destek amaçlı farklı meslek atölyeleri açılmıştır. Proje ile engelli bireylerin sanayideki ara eleman eksikğine çare olmaları hedeflenmiştir (Engelli Bireylere Mesleki Eğitim, 2015).

SerebralPalsili Çocuklar Derneği (SERÇEV) Engelsiz Mesleki Ve Ticari Anadolu Meslek Lisesi açmıştır ve serebralpalsili çocuklara mesleki eğitim verilerek istihdam şansları artırılmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara Valiliği ve Milli eğitim Vakfı ortaklığında M.E.V Gökkuşuğu okulu açılmıştır. Engelli olmayan öğrenciler bu okulda tersine kaynaştırma modeli ile engelli öğrencilerle birlikte eğitim almaktadırlar. Engelliler hakkında toplumsal farkındalık çalışmaları kapsamında seminerler, konferansalar, projeler düzenlenmektedir (SERÇEV, 2019).

İstanbul Aydın Üniversitesi'ne bağlı “Engelsiz Yaşam Araştırma ve Uygulama Koordinatörlüğü” İŞKUR kayıtlı İstanbulda ikamet eden engellilere mesleki eğitim ve rehabilitasyon, danışmanlık faaliyetleri yürütmektedir. Böylece engellilerin istihdam edilmesi hedeflenmektedir (İstanbul Aydın Üniversitesi Engelsiz Yaşam Araştırma Ve Uygulama Koordinatörlüğü Projesi (2012-2013), 2015).

Down Sendromu Derneği'nin hayata geçirdiği “Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum” projesiyle down sendromlu engellilerin çalışma hayatına girişi destekli istihdam modeli ile

desteklenmektedir. 2012 yılından bu yana yürütülen projede engellilerin özel sektör işletmelerinde istihdamı sağlanmıştır (Down Sendromu Derneği, 2018).

Engelli bireylerin iş aramalarına yardımcı olmak ve işverenlerin ilanlarını yayınlarak iki tarafın iletişim kurmasını sağlamak amacıyla Engelsiz Kariyer web sitesi hizmet vermektedir (Engelsiz Kariyer, 2017).

5.3. Türkiye Özelinde İstihdam Politikalarını Değerlendirme

Sorunların analiz edilmesi ve çözülmesi için öncelikle sağlıklı verilerin toplanabilmesi gerekmektedir. Engellilerin istihdamı alanında verilere ulaşabilmek için öncelikle kayıt dışı çalışma azaltılmalıdır. Engelli bireylerin iş piyasasındaki durumlarının ve geçim maliyetlerinin ölçülmesi ve izlenmesi için üzerinde uluslararası mutabakat sağlanmış (örneğin, ILO) iş piyasası göstergeleri kullanılmalıdır (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2018: 23-25).

İş analizleri ve meslek tanımları yapılarak hangi engelli hangi iş için uygundur, işin gerektirdiği yeterlilikler, çalışma ortamı gibi özellikler belirlenmelidir (Çelebi, 2018; İren, 2018).

Engellilere yönelik geliştirilen sosyal politikaların aktif, yaygınlaştırılabilir, sürdürülebilir, kapsamlı olması gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2016: 59). İstihdam politikaları paydaşların katılımını sağlayan, eğitim politikalarını dikkate alan dönüştüren bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31).

Eğitim desteğinden ve erişimden yoksun, ayrımcılıkla mücadele eden bireyin iş hayatında başarılı olması beklenemez (Çelebi, 2018; Ertürk, 2018). Eşitliğin sağlanması için engelliye yardımcı teknoloji, rehabilitasyon, destekli istihdam gibi hizmetlerin verilmesi sosyal devlet olmanın gereğidir (Koç, 2018).

Diğer ülkelerde geliştirilen geliştirilen başarı gösteren engelli istihdam politikaları ve uygulamaları yakından takibi yapılarak, ayrıntılı analizi yapıldıktan sonra Türkiye şartlarına uyarlanabilir (Koç, 2018). Ülke örneklerinde de görüldüğü üzere engelli çalışanın açık gücü piyasasında istihdam edilmesinde bireysel ihtiyaçlarının analiz edilerek rehberlik yapılması, desteklenmesi en başarılı sonuçları vermektedir (Koç, 2018).

Engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmanın kilit kavramı mesleki eğitim almalarıdır (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 155).

Türkiye’de kamunun pilot uygulama ve sivil toplum kuruluşlarının proje bazlı olarak uyguladığı destekli istihdam modelinin engelli istihdam politikalarının merkezine yerleştirilmelidir. Modelin yaygınlaştırılması için yasal düzenlemeler ve teşvikler geliştirilebilir (Arıkan, 2018: 99). Destekli istihdam sürecinin başarılı olabilmesi için engellinin yakın çevresinin (aile, arkadaş, öğretmenleri vs) desteğinin alınması önemlidir.

Destekli istihdam özel sektörde uygulanan bir modeldir. Fakat kamu kurumlarında istihdam edilen engelli çalışanlar çalışma arkadaşları ve amirleri yaşadığı iletişim sorunları, iş yerine uyum gibi sorunların çözümünde destekli istihdam modelleri uyarlanabilir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2015b: 148). İstihdam edilen engellinin çalışma hayatına devam edebilme şansı diğer çalışanlara göre daha düşük olabilmektedir. İşinde kalıcı olabilmesi içinde destek ve teşviklerin devam etmesi gerekmektedir. Engelli personel çalıştırmak isteyen küçük işletmelere mesleki eğitim desteği verilebilir (Uzun, 2018).

Engelli bireylerin yaşadığı sorunların önemli bir kısmı, öncelikle öz farkındalıkla başlayıp toplumdaki farkındalık düzeyini artırarak çözülebilir. Kamuoyuna ve basına yansıyan engellilerle ilgili istismar, eşitsizlik ve diğer sorunlar hakkında toplumsal bilinç yaratılmalı ve engelli birey haklarını kanuni yönden nasıl arayacağı hakkında eğitilmiş olması için çalışmalar yapılmalıdır. Ayrımcılık ve yaptırımlar konusunda yaşanan sorunlar için mevzuat yeniden düzenlenmelidir (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2018: 6-11).

Kota uygulanması sektörlerle ve çalışma şartlarına göre düzenlenebilir (Önen, 2018). Zorunlu kota sistemiyle birlikte çalıştırılacak engelli yerine vergi verilmesi, engelli çalıştırılan şirketlerden mal ve hizmet alımı diğer ülkelerde uygulanan yöntemlerdir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 156). Kota fazlası engelli çalıştıran işletmeler için teşvik çeşidi artırılabilir (İren, 2018). Kamu’nun hizmet alımı ihalelerinde şartnameye yüksek oranda engelli çalıştırma kotası konulabilir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Başarılı engelli istihdam çalışmalarının tanıtılması bu konu hakkındaki önyargıları azaltacaktır (Önen, 2018). Alanında başarılı olmuş, tanınmış engellilerin deneyimlerinin paylaşılması amacıyla rol modeli olarak etkinliklere katılmalıdırlar. Psikolojik destek ve iş yeri ilişkileri, iş hiyerarşileri ve müşteri hizmetleri konularında eğitim almaları eğitimde öncelikli olmalıdır (ILO, 2018). Engelli çalışanların bulunduğu iş yerlerinde işverenlere ve çalışma arkadaşlarına engellilik hakkında farkındalık eğitimi verilebilir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü , 2011b: 156).

Korumalı iş yerleri, çalışan engellinin nihai iş yeri olmamalıdır. Korumalı iş yerinde iş gücü piyasasına alışan, beceriler geliştiren çalışanın değerlendirmeler sonucunda gerekli yeterliliğe ulaştığı takdirde destekli istihdama yönlendirilmelidir. Bu uygulama sonucunda korumalı iş yerlerindeki engelli çalışan devir hızı artacaktır. Böylece az sayıda bulunan korumalı iş yerlerinden daha etkili bir şekilde faydanılmış olunacaktır. Sonuç olarak korumalı iş yerlerini, engellilerin kalıcı iş yeri şeklinde konumlandırmak yerine iş gücü piyasasına hazırlanmasında yardımcı olan eğitim alanı olarak ele alınmalıdır (Ertürk, 2018).

İşyerlerinde yapılacak olan makul düzenlemeler, engellilerin istihdamında önemli bir yere sahiptir. Uygun olmayan fiziki yapının düzenlenmesi bir maliyet unsurudur. Maliyetleri en aza indirmek için yeni yapılacak yapıların mimari planları, izinleri evrensel tasarım ilkelerine göre tasarlanmalıdır. İş yeri açma ruhsatının alınabilmesi için şartlar arasına engellilerin erişimini içeren maddeler eklenebilir. Ayrıca yapılacak makul düzenlemelerde bu konuda uzman kişilerden destek alınmalıdır.

Engellilerle ilgili politikaların geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında görev alacak nitelikli personel yetiştirilmesi ve alanında uzmanlaşması önemlidir. Bu alanlardan öne çıkanları ; ergonomi uzmanı, çalışma ekonomisti, sosyolog, öğretmen, psikolog, endüstri mühendisi, mimar, özel eğitim uzmanı, doktor, fizyoterapist, iş analisti, meslek danışmanı/işkoçu olarak sıralayabiliriz (Mamatoğlu, 2015).

İŞKUR engellilere yönelik mesleki danışmanlık ve kariyer rehberliği desteği sağlamaktadır (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü,2011b:157). İşverenlere yönelik ise iş yerinde yaşanacak sorunlar, iş yeri düzenlemeleri, engelli çalışana uyum konularında danışmanlık verilmesi önerilebilir (Mamatoğlu, 2015). İŞKUR'daki engellilere ait

bilgilerin bulunduğu veritabanı, ayrıntılı yeni bilgilerde eklenerek güncellenmelidir. İşverenin talepleri ile engellinin sahip olduğu niteliklerin karşılaştırılıp en uygun çalışan adayının eşleştirilmesi bu konuda yaşanacak sorunların önüne geçecektir (Mamatoğlu, 2015).

Sosyal işletmeler gelecekte önemli bir büyüme potansiyeline sahiptir ve engelli kişiler için yeni istihdam olanakları sunması bakımından önem taşımaktadır. Bunun gerçekleşmesi için devletten ve işletmelerden yeterli uzman destek bulunulması gerekecektir; yöneticiler ve personel için yeterli eğitim sağlanmalıdır; Finansmana erişimi kolaylaştıracak önlemlerin getirilmesi ve yasal ve politika ortamını mümkün kılan bir tedbir alınması gerekmektedir.

11. Kalkınma planında engelli istihdamının artırılması vurgulanmaktadır. İşverenlerin taleplerini dikkate alınması, teşvikler hakkında bilgilendirilmesi iş gücü piyasasına yönelik çalışmalardır. Engellilere yönelik girişimcilik hibe destekleri, meslek danışmanlığı, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirileceği ifade edilmektedir (TBMM , 2019 : 11-143).

Belirtilen faaliyetler uygulanırken engelli STK'larına danışılmalı ve her düzeyde pro-aktif bir şekilde diyaloga girilmelidir. Bilinçlendirme ve farkındalık yaratma konusundaki rollerinin yanı sıra, çok sayıda paydaş ile danışmanlık hizmetleri ve kapasite geliştirme sağlayabilirler. Sendikalar, üyeleri arasında engellilerin dahil edilmesini savunabilir ve engelli çalışanların beceri gelişimine dahil edilmesi için sendika çapında bir strateji geliştirebilirler (ILO, 2018).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelliler, bütün ülkelerde düşük eğitim düzeyi, yüksek oranda işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalmaktadır. Engelli kişiye verilen eğitim sayesinde vasıf kazandırılması ve sonrasında istihdam edilmesi konunun maddi boyutunu özetlemektedir. Fakat çalışan engelli birey pasif tüketici konumundan üretken konuma geçmekte, kendisini değerli hissetmekte, toplumda bir yer edinmektedir. Kapsayıcı bir toplum oluşturmak için kavramsal değişikliğe ihtiyaç vardır. İlk önce engellilik durumunu meydana getiren nedenleri önlemek, azaltmak ve nüfusun değişen yapısına uygun politikalar geliştirilmesi gereklidir. Toplumsal hayatı ilgilendiren her düzenleme engellik olgusunu dikkate alınarak ve daha sonra engellilere uyumlu hale getirilmesine gerektirmeyecek şekilde yapılmalıdır. Engellilik mevzuatı, fonksiyon kaybının ölçülmesinden, mesleki becerileri değerlendirme yaklaşımına geçiş yapılmalıdır. Çalışamayan birey sosyal yardımlara bağımlı hale gelmektedir. Sosyal yardımlar ise Türkiye’de engelli politikasının merkezinde bulunmakta ve en muhtaç olana asgari gelir desteği vermektedir. Yardım temelli sosyal politikalar, sadece belirli bir grubun yoksullukla mücadelesinde destek olmaktadır. Ancak bütün engellilerin toplumla bütünleşmesi için diğer sosyo-kültürel alanları da kapsayan etkili, bütünsel, sürekli kendisini yenileyen sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Yardım temelli bakış açısı yerini hak temelli desteğe bırakmalıdır.

Engellinin toplumla bütünleşmesindeki ilk temel şart erişimin sağlanmasıdır. Engellilerin erişimini artıracak alt yapı çalışmaları yapılması, toplu taşıma araçları uygun hale getirilmeli, engellilere akülü araba yardımları yapılması, bina içi kabartma levhaların konulması, trafik lambalarının sesli uyarı yapması, üst ve geçitlere engelli asansörü konulması, ücretsiz toplu taşıma hakkı veya indirimler sağlanması, yerel yönetimlerle iş birliği yapılması, engellilerin otomobil almasında vergi indirimine ek olarak uygun kredilerin sağlanması gibi uygulamalar artırılabilir.

Engelli istihdamı, ülkenin uyguladığı ekonomik sistemle yakından ilişkilidir. Liberal ekonomi politikalarının benimsendiği ABD’de gelir testleri ile en muhtaç olan engelliye gelir desteği sunulmaktadır. Sosyal devlet kavramının güçlü olduğu Avrupa ülkelerinde engelli istihdamına yönelik çalışmalar İkinci Dünya Savaşı ile birlikte geliştirilmeye başlanmıştır. Avrupa ülkelerinde engelli istihdamının büyük bir bölümünü korumalı iş yerleri oluşturmaktadır. Korumalı iş yerleri genelde sosyal işletmeler ve kooperatifler

şeklinde uygulanmaktadır. Engelli bireyin üretim verimliliği kadar sosyal hayata katılımı da önem verilen bir amaçtır. Fakat korumalı iş yerlerinin de bir tür izolasyon politikası içerdiği ve ekonomik olarak sürdürülebilir olmadığı düşünülmektedir. Korumalı iş yerlerinin sayısının zaman içerisinde azaltılarak engelli çalışanın öncelikle açık iş gücü piyasasına geçiş yapması yönünde politikalar geliştirilmeye başlanmıştır.

Engelli istihdamında yaygın olarak kullanılan zorunlu kota sistemini ülkeler, istenilen hedeflere ulaşamadığı gerekçesiyle kaldırmaktadır. Açık iş gücü piyasasına geçişte işveren teşvikleri, destekli istihdam yöntemleri ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’de ise engelli istihdamında ana yöntem olarak zorunlu kota sistemi uygulanmaktadır. Mevzuata göre engelli çalışan kota açığı sayısı özel sektör ve kamu kesimi toplam 21.460’dır. Hali hazırda çalışan toplam engelli sayısı yaklaşık 150 bin civarındadır. Yeni uygulamaya başlanan korumalı iş yerleri sayısı 9 ve istihdam edilen engelli sayısı 80’dir. Girişimcilik hibe desteği ile kendi işini kuran engelli sayısı da 1.326’dır. Avrupa ülkelerinde ve özellikle ABD’de yoğun olarak uygulanan destekli istihdam modeli , pilot uygulama olarak Türkiye’de uygulanmaya başlamıştır. Destekli istihdam modeli ile 897 kişi istihdam edilmiştir. Yaklaşık 10 milyon engelli vatandaşı bulunan ve nüfusu giderek yaşlanan Türkiye’de çalışan engelli birey sayısı yaklaşık 150 bin kişi olması mevcut durumu özetlemektedir. İşveren teşvikleri, destekli istihdam uygulamaları ve girişimci hibe destekleri acilen yaygınlaştırılmalıdır. Açık iş gücü piyasasında istihdam şansı bulamayan zihinsel engellilere yönelik korumalı iş yerleri sayısı artırılmalıdır.

Engellilerin topluma ve iş hayatına katılımına uygun eğitim yöntemleri geliştirilmelidir. Mesleki eğitim teorik bilgilerin iş yerlerinde uygulanabildiği, teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak dinamik bir şekilde tasarlanmalıdır. Fiziki ve mesleki rehabilitasyon faaliyetleri geliştirilerek engellilerin eğitime katılım oranlarını artırılmalıdır. Tek tip hizmet anlayışı terk edilip bireysel ve toplumsal ihtiyaçlara göre değişen hizmetler sunulmalıdır.

Eğitim ve istihdam ilişkisi, “önce eğit sonra işe yerleştir” anlayışı “önce işe yerleştir sonra eğit” biçimine dönüşmektedir. Destekli istihdam modelleri, işbaşında eğitim içermesi nedeniyle de aynı zamanda bir mesleki eğitim modelidir. Bu yönüyle iş hayatı ile eğitim

hayatı bütünleştirilmekte ve bireysel destek sağlanarak istihdam olanaklarını kazandırılmaktadır.

Engellilerin topluma ve iş hayatına katılımına uygun eğitim yöntemleri geliştirilmelidir. Mesleki eğitim, teorik bilgilerin iş yerlerinde uygulanabildiği, teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak dinamik bir şekilde tasarlanmalıdır. Fiziki ve mesleki rehabilitasyon faaliyetleri geliştirilerek engellilerin eğitime katılım oranlarını artırılmalıdır. Tek tip hizmet anlayışı terk edilip bireysel ve toplumsal ihtiyaçlara göre değişen hizmetler sunulmalıdır.

Engellilerin hareket kabiliyetini artıracak ve iş verimini katkıda bulunacak medikal malzemelerin, protezlerin yurtiçinde üretimi teşvik edilebilir, yurtiçi ve yurtdışından temini durumunda alınan vergiler kaldırılabilir. Üç boyutlu yazıcıların gelişmesi ile birlikte kişiye özel protezler, yapay organlar geliştirebilmektedir. Böylelikle fiziksel olarak kendi kendine hareket yeteneği artmakta, estetik kaygılar azalmaktadır.

Sağlık Uygulama Tebliğine göre engellilere verilen medikal ve elektronik cihazların yenilenme süresi 2 ile 10 yıl arasında değişmektedir. Cihazın yenilenme süresi dolmadan bozulması, kırılması veya çalınması durumunda yeni cihazın ücreti sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanmamaktadır. On sekiz yaşından küçük çocukların suç ehliyeti taşımamasına rağmen bu durum bir cezalandırmaya dönüşmektedir. Süre kısıtlaması belirli şartları sağlamak kaydıyla kaldırılmalıdır.

Engelli bireylere kendi başına öğrenme yeteneği, hayat boyu öğrenme farkındalığı kazandırılmalıdır. İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitimlerin çeşidi ve sayısı piyasanın ihtiyaç duyduğu alanlarda artırılabilir. Bu konuda özel sektör işverenleri, sivil toplum kuruluşları teşvik edilmelidir. Eğitim programları içinde bulunulan yerel şartlara ve engelli profiline göre uyarlanabilmelidir. Merkezi eğitim programları her zaman tam verim sağlamayabilir.

Çalışma hayatına giren ve sigortası yapılan engellilerin, işten ayrılmaları durumunda tekrardan maaş alabilmesi için uzun süren bürokratik engellerin kaldırılması gerekmektedir. Kayıtdışı istihdamın fazla olması sorunu verilerin toplanmasında politika geliştirmede ve geliştirilen politikaların başarı düzeyini ölçmekte sınırlamaktadır.

Engellilerin evden çalışma ve kısmi zamanlı gibi alternatif çalışma seçenekleri sunulmalıdır. Engellilere yönelik girişimcilik projeleri geliştirilerek artırılabilir. Girişimcilik çalışmalarına destek için hibe, mikrokredi , vergi indirimleri uygulanabilir. Sosyal politikalar çerçevesinde yapılan sosyal yardımların etkili denetimi yapılmalı ve çalışacak düzeyde olan engellileri iş hayatından uzaklaştıracak uygulamalardan kaçınılmalıdır. Açık iş gücü piyasasında çalışma imkanın zor olan ileri düzeydeki engelliler için korumalı iş yerleri geliştirilmeli ve sayısı artırılmalıdır.

Kamu iş yerleri, toplumsal farkındalık sağlanmak için örnek uygulamalar geliştirerek rol model olmalıdır. Toplumdaki engelliler hakkındaki olumsuz düşünceler için etkili farkındalık çalışmaları yürütülmelidir. İşletmelerdeki çalışma arkadaşlarının ve işverenlerin engellilere karşı olan olumsuz tutum ve önyargıları azaltıcı tedbirler alınabilir. Ayrımcılık karşıtı yasalar daha etkin uygulanması için kanunlardaki cezaların tanımlanmasına gerek vardır. İstihdam oranlarını arttırmak için pozitif ayrımcılık düzenlemeleri, engelli çalışan kotaları yükseltilebilir. İşverenlere, engelli çalıştırmasını teşvik için yapılan vergi indirimi, sosyal güvenlik primlerinin devletten karşılanması, belirli bir süre maaşını devletin karşılaması gibi düzenlemelere gidilebilmektedir. Geliştirilen politikalar, uygulamalar, hizmetler kadar bu hizmetlere erişimin sağlanması ve tanıtılması da önemlidir.

Sendikalar toplu sözleşmelerde engellilerin haklarını da içeren konuları gündeme getirmeli ve engelli çalışan haklarının aktif savunucusu olmalıdır. Engelliler ile ilgili çalışan sivil toplum kuruluşları koordineli ve iş birliği içinde olmalıdır. Geliştirilecek projelerde, politikalarda kamuoyunun katılımının artırılması amacıyla politika yapıcıların yanında, sivil toplum kuruluşları, eğitim kuruluşlarının katılımı sağlanmalıdır. Böylece sorunların çözümünde, sorunu yaşayanın katkısı başarı şansını artıracaktır. Engelliler alanında çalışma yapan kamu kurumlarındaki uzman sayısı ve niteliği istenilen seviyeye getirilmelidir.

Kamu kurumlarının engelliler için yürüttükleri projeler, uygulamalar, düzenlemeler birbirleriyle uyum ve iş birliği içerisinde olmalıdır. Tüm kurumların temel alabileceği ulusal engellilik stratejisi ve eylem planı tamamlanarak, yerel yönetimler engelliler hakkında daha fazla proje geliştirmelidir. İş ve gelir desteği uygulamalarının sorumluluğu yerel yönetimlere bırakılmalı, sosyal destek ve gençlik hizmetleri belediyelere

devredilmeli, politikaların daha etkin uygulanması sağlanmalıdır. Ayrıca iş piyasındaki engellilerle ilgili daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır. Akademisyenlerin, araştırmacıların, kurumların engelliler ilgili araştırmaları desteklenmelidir.





KAYNAKLAR

- AÇSHB. (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu* . Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- AFAD. (2018). *Türkiye’de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*. Ankara: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı .
- Ahrendt, D. (2018). *Quality of Life - Social and Employment Situation of People with Disabilities* . Eurofound.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı . (2014). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Bakanlık Faaliyet Raporları* . Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Alcock, P., May, M., and Rowlingson, K. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar* . Ankara: Siyasal Kitabevi .
- Alper, Y., ve Özgökçeler, S. (2010). “Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi”. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 33-54.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika* . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları .
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S., McKay, P., and Kruse, D. (2015). “The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment On Employer Hiring Behavior”. *NBER Working Paper Series* , 1-70.
- Arıkan, S. (2018). “Özel Sektörde Engelli İstihdamı”. Selma A. (Ed.), *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul : Akademik Kitaplar, s. 93-100.
- Arpa, A. T., ve Kolçak, M. (2017). “Türkiye ve OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamaları”. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (3), 651-677.
- Avrupa Komisyonu. (2016). *Komisyon Çalışma Dokümanı 2016 Türkiye Raporu Ekindeki Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Komitesine Sunulan Bildirim AB Genişleme Politikasına İlişkin 2016 Bildirimi*. Brüksel.
- Avrupa Komisyonu. (2018). *Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Komitesine Sunulan Bilgilendirme AB Genişleme Politikasına İlişkin 2018 Bilgilendirmesi Ekindeki Komisyon Çalışma Dokümanı*. Strazburg.
- Avrupa Komisyonu. (2019). *AB Genişleme Politikasına İlişkin 2019 Bilgilendirmesi Ekindeki 2019 Türkiye Raporu*. Brüksel.
- Aysoy, M. (2004). *Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası*. İstanbul: Açık Kitapları.
- Babaoğlu, C. (2018). “Türkiye’de Anakentlerde Engellilere Yönelik Hizmetler ve Sorun Alanları”. *Tesam Akademi Dergisi*, (Yerel Yönetimler Özel Sayısı), 79-110 .

- Baldwin, M., and Johnson, W. (1994). "Labor Market Discrimination Against Men with Disabilities". *The Journal of Human Resources*, 29, 1-19.
- Balkan, A. G. (2018). "Engelli İstihdamı". *İşveren*, 56 (6), 30-31.
- Barnes, C. (2012). *Understanding the Social Model of Disability. Past, Present, Future*. New York: Routledge Handbook of Disability Studies.
- Berkün, S. (2013). "Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler". *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, Yayın No: 38.
- Besiri, A. (2009). "Yoksulluk Ekseninde Engellilerin Eğitimi". *TBB Dergisi*, 83, 353-374.
- Bewley, H., Dorsett, R., and Haile, G. (2007.). *The Impact of Pathways to Work [DWP research report 435]*. London: DepartmentforWorkandPensions.
- Beyer, S., Goodere, L., and Kilsby, M. (1996). "The Costs And Benefits of Supported Employment Agencies in Britain". *Research Studies for Education and Employment*, (37).
- Bilim, A., ve Çelik, O. N. (2018). "Türkiye'deki İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Değerlendirmesi". *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 725-731.
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: BM.
- Birtha, M. (2018). *Work Forum on the Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in the EU and the Member States*. Work Forum.
- Blanck, P., and Schartz, H. (2003). "Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s". *William & Mary Law Review*, (44), 1029-1108.
- BM, ILO. (2018). *Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities*.
- Bogdanov, G., and Zahariev, B. (2018). *Bulgaria: The Never-Ending Reform of Social Support for People with Disabilities*. European Social Policy Network.
- Buckup, S. (2009). *The price of exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*. Geneva: International Labour Organization Employment Working Paper.
- Carini, E. A. (2012). "The Italian Social Cooperatives in 2008: A Portrait Using Descriptive and Principal Component Analysis". *Euricse Working Paper*, 35, 12-18.
- Ceker, M. (2009). *Engelli Çalışanların Haklarının İyileştirilmesi Konusunda İtalya Örneğinin Değerlendirilmesi*. AB Projesi Değerlendirme Raporu.

- Ceylan, R. F., Sile, E. A., ve Arıkan, S. (2012). *Görme Engelliler İçin Tanınırlık ve Daha Fazla Erişebilirlik Mevzuat Tarama El Kitabı*. Antalya: Altı Nokta Körler Derneği Antalya Şubesi.
- CICOPA. (2014). *Cooperatives and Employment: A Global Report*. Quebec: CICOPA/Desjardin.
- Cılga, İ. (2001). “Özürlülerin Yaşam Kalitesi”. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 1(1). 79-89.
- Cimera, R. (2012). “The economics of supported employment: What new data tell us”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37 (2), 109-117.
- Cobal, N., and Jagodic, D. (2018). *Social Inclusion of Young People with Disabilities and Equal Access to Health Services and Employment in Slovenia*. European Commission.
- Cohen, M. (2008). *Removing Barriers to Work, Flexible Employment Options for People with Disabilities in BC*. An Economic Security Project Report.
- Çaha, H. (2016). “Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya Örnekleri”. *İnsan ve Toplum*, 5 (10), 123-150.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı*. Yayımlanmamış
- Çavuş, Ö. H., ve Tekin, A. (2015). “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İş yeri”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 145-165.
- Çelebi, Y. (2018, 11 01). “Türkiye’de Engellilerin İstihdamı”. *İşveren*, 56(6), 24-25.
- Danermark, B. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden*.
- Disability, F. O. (2012). *Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Report Malta*. Universal Periodic Review.
- Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Duman, Y. (2013). “Dünyanın En Yaşlı İkinci Ülkesi Almanya’da Riester Emeklilik Sistemi ile Zorunlu Emeklilik Sigortası Arasındaki İlişkinin Analizi”. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 6 (5), 49-66.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). *2002-2013 Türkiye’de Engellilik ve Kalkınma: Son 10 Yılın Raporu*. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015b). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler*. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Engelliler Konfederasyonu. (2018). *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD)- Türkiye STK Gölge Raporu*. Ankara.
- Erdem, S. S., Bolu, F., ve Mayda, A. S. (2017). “Annelerin Ev Kazalarına Yönelik Güvenlik Önlemlerinin Tanımlanması”. *Konuralp Tıp Dergisi*, 9 (2), 117-123.
- Erginel, N., ve Toptancı, Ş. (2017). “İş Kazası Verilerinin Olasılık Dağılımları ile Modellenmesi”. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5, 201-212.
- Erkal, S. (2005). “Analysis of Home Accidents and Their Causes in 65 and Above Years Old People Living in Ovacık, Kırıkkale”. *Türk J Geriatr*, 8, 17-21.
- Ertem, S. (2010). *Avrupa Ülkelerinde Engellilere İlişkin Güncel Politikalar ve Uygulamalar*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Dış Ekonomik İlişkiler Müdürlüğü.
- Ertürk, D. (2018). “Engelli Bireylerin İstihdam Hakkı”. *İşveren*, 56(6), 20-23.
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2018). *Engelli Hakları Komitesi 21. Oturumu için Türkiye Cumhuriyeti Devlet Raporu’na ilişkin Eşit Haklar için İzleme Derneği Alternatif Raporu*. İstanbul
- European Commission. (2018). *Peer Review on 'Social inclusion, Health and Equalisation of Opportunities of Young People with Disabilities' - Synthesis Report*.
- European Commission. (2018). *Peer Review on Work-Capacity Assessment and Employment for Persons with Disabilities*. Web: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=35&advSearchKey=disabilities&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0 adresinden 2 Mart 2018’de alınmıştır.
- European Commission. (2018b). *Work-Capacity Assessment and Employment of Persons with Disabilities*.
- European Union. (2008). *European Action Plan (2008), Situation of Disabled People in the European Union: the European Action Plan 2008-2009*. Brüksel: European Union.
- European Union. (2018c). *Mutual Learning Programme Synthesis Report*. European Union.
- Federal Ministry of Education and Research. (2014). *Education in Germany 2014*.
- Fırat, A. (2008). “Belediyelerin Engellilere Dönük Sosyal Hizmet Projeleri”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 19 (1), 89-100.
- Flaker, V., Dolinsek, T., and Nagode, M. (2007). *Report on the Employment of Disabled People in European Countries: Slovenia*. Academic Network of European Disability Experts (ANED).

- Genç, Y., ve Çat, G. (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1), 363-393.
- Gökbay, İ. Z., Ergen, A., ve Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”. *Öneri*, 9 (36), 1-8.
- Greve, B. (2009). *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies*. Academic Network of European Disability Experts .
- Güler, Z. (2015). “Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (1), 117-134 .
- Güneydoğu’da Özel Gereksinimli Bireylerin Sorunları ve Birimleri Çalıştayı. (2013). Diyarbakır.
- Haines, K. (2012). *Description of Supported Employment Practices, Cross-System Partnerships, and Funding Models of Four Types of State Agencies and Community Rehabilitation Providers*. Boston: Institute for Community Inclusion.
- Hakeem, K. A. (2015). *People with Physical Disabilities and Their Working Life A Case Study about Finnish People with Physical Disabilities*. Unpublished Master Thesis, Diaconia University of Applied Sciences Degree Programme, Finland.
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2018). *İzleme Değerlendirme Raporu 2018*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Human Resources&Skills Development Canada. (2009). *2009 Federal Disability Report: Advancing the Inclusion of People with Disabilities(Gatineau, Quebec)*. Canada: Canada Government.
- ILO Ankara Ofisi. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ILO. (2007). *The Employment Situation of People with Disabilities: Towards Improved Statistical Information*. Geneva: ILO.
- ILO. (2014). *Inclusion of Youth with Disabilities: The Business Case* . International Labour Office.
- ILO. (2015). *Decent Work for Persons with Disabilities: Promoting Rights in The Global Development Agenda*. International Labour Office.
- ILOCOOP. (2018). *Cooperatives and the World of Work No.3 - At Work Together: The Cooperative Advantage for People with Disabilities*. Geneva: ILO.
- Imparato, A. J. (2010). “Increasing the Employment Rate of People with Disabilities”. *Opportunities for Community Development Finance in the Disability Market*, 63-70.
- İBİTEM. (2007). *Çocuklar ve Kazalar*. İstanbul İtfaiyesi Eğitim Yayınları Serisi 6 . İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı.

İnandı, T., Savaş, N., Arslan, E., Yeniçeri, A., Peker, E., Alışkın, Ö., Erdem, M., ve Durmaz, E. (2016). "Hatay'da Akraba Evliliği Sıklığı, Nedenleri, Çocuk Sağlığı, İlişkilerde Mutluluk ve Yaşam Doyumu". *Türk Journal Public Health*, 14 (1), 43-55.

İnternet: Yorumsuz İstatistik. Web: <http://www.nurdaldurmus.com/yorumsuz-istatistik-dunya-engelliler-gunu/> adresinden 4 Ekim 2010'da alınmıştır

İnternet: Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği Web: https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_07/09101900_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeli_07072018.pdf adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: ILO 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır

İnternet: 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm adresinden 20 Aralık 2018'de alınmıştır.

İnternet: 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi Web: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır

İnternet: 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun Web: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17049&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=65%20ya%C5%9F> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.506.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 2547 Yükseköğretim Kanunu. Web: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 4857 İş Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 4-traders. (2013). SSB - Statistics Norway: More Disabled Men Employed. Web: <http://www.4-traders.com/news/SSB-Statistics-Norway--More-disabled-men-employed--17242217/> adresinden 3 Şubat 2018'de alınmıştır

İnternet: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu. Web: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 5378 Engelliler Hakkında Kanun. Web: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: 657 Devlet Memurları Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: AbilityOne Commission. (2017). Web: <https://www.abilityone.gov/> adresinden 3 Mart 2017'de alınmıştır

İnternet: AÇSHB. (2018). *Ulusal Engelli Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2019-2023)*. Web: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/EYHGM/Projeler/Ulusal-Engelli-Haklari-Strateji-Belgesi-ve-Eylem-Plani-2018-2023.pdf> adresinden 20 Haziran 2019'da alınmıştır.

İnternet: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2015). Web: www.aile.gov.tr adresinden 27 Kasım 2015'de alınmıştır.

İnternet: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2016). *Avrupa Birliği ve Engellilik*. Web: <http://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/14-avrupa-birligi-ve-engellilik> adresinden 3 Mart 2016'da alınmıştır.

İnternet: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). *Bakan Selçuk: "2019 Yılında Engelli Vatandaşlarımıza Yaklaşık 14 Milyar Lira Sosyal Yardım Bütçesi Ayırdık"*. Web: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-2019-yilinda-engelli-vatanda%C5%9Flarimize-yaklasik-14-milyar-lira-sosyal-yarim-butcesi-ayird%C4%B1k/> adresinden 30 Mayıs 2019'da alınmıştır.

İnternet: Akbulut, S. (2011). *Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları. <http://secbir.org/images/haber/2011/01/13-suleyman-akbulut.pdf> adresinden 08 Mayıs 2018'de alınmıştır.

İnternet: Altınokta Körler Derneği. (2018). *Faaliyetlerimiz*. Web: <http://www.altinokta.org.tr/sayfalar.asp?sayfa=17> adresinden 1 Şubat 2018'de alınmıştır.

İnternet: AMC Theatres .(2017). AMC Diversity&Inclusion. Web: www.amctheatres.com/corporate/diversity-inclusion adresinden 30 Mayıs 2017'de alınmıştır.

İnternet: Anadolu Ajansı . (2018). Engelliler İçin 'Yol Haritası' Niteliğinde Eylem Planı. Web: <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/engelliler-icin-yol-haritasi-niteliğinde-eylem-planı/1055490> adresinden 4 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: Anadolu Ajansı. (2018). *Yaşlı, engelli ve çocuklara devletin 'şefkat eli' uzandı*. Web: <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/yasli-engelli-ve-cocuklara-devletin-sefkat-eli-uzandi-/1143628> adresinden 11 Ekim 2018'de alınmıştır.

İnternet: ANED (2018). *The Academic Network of European Disability Experts*. Web: <https://www.disability-europe.net/country> adresinden 2 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: Australian Apprenticeships.(2017). Web: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/search?keys=disability> adresinden 18 Mart 2018’de alınmıştır.

İnternet: Australian Bureau of Statistics. (2012). Disabiltiy and Work: Employment. Web: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/aus-employer-incentives> adresinden 17 Mart 2018’de alınmıştır.

İnternet: Avrupa Komisyonu.(2010). *2010-2020 Avrupa Engellilik Stratejisi: Engelsiz Avrupa İçin Yenilenmiş Bir Taahhiüt* Web:https://www.turged.org.tr/Hukuk-Engelli-Mevzuati/Avrupa_Engellilik_Stratejisi_2010_2020.doc adresinden 18 Mart 2018’de alınmıştır.

İnternet: Avrupa’da ölümlü kazalar azaldı. (2016). Web: <http://www.hurriyet.com.tr/avrupada-olumlu-kazalar-azaldi-26812170> adresinden 5 Haziran 2016’da alınmıştır.

İnternet: Bacchi, U. Organic yogurt wins migrants freedom from exploitation in Italy. Web: <https://www.reuters.com/article/italy-migrants-farming/feature-organic-yogurt-wins-migrants-freedom-from-exploitation-in-italy-idUSL8N1FZ5> adresinden 17 Mart 2017’de alınmıştır.

İnternet: Birleşmiş Milletler. (2018). *What companies should do to support the rights of people with disabilities*. Web: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--en/nextRow--30/index.htm> adresinden 14 Mayıs 2018’de alınmıştır.

İnternet: BM. (2018). United Nation Disability. Web: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/> adresinden 28 Kasım 2018’de alınmıştır.

İnternet: Cabinet Office-United Kingdom. (2006). *Social Enterprise Action Plan: Scaling new heights (London)*. Web: http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise/action_plan/ adresinden 10 Aralık 2017’de alınmıştır.

İnternet: Campos, A. R. (2007). *The social economy in the European Union*. European Economic & Social Committee (Belgium): Web: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c--2.pdf> adresinden 12 Ocak 2019’da alınmıştır

İnternet: Castro, R. (2017). *Health, habilitation and rehabilitation in the CRPD Perspectives of people living with a rare disease & disabilities*. Web: eurordis.org adresinden 3 Mart 2019’da alınmıştır.

İnternet: CDCU . CDCU Coop. Web: <http://www.cdcu.coop/initiatives/serving-underserved-markets/disability-outreach-network/> adresinden 2 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Cerebral Palsy. (2017). Web: <https://www.cerebralpalsy.org/about-cerebral-palsy/definition> adresinden 11 Eylül 2017’de alınmıştır.

İnternet: CO.P.A.P.S. (2017). Web: <https://www.copaps.it/> adresinden 27 Ekim 2017’de alınmıştır.

İnternet: COPAC. (2017). *Transforming our world: A cooperative 2030 Cooperative contributions to SDG 10*. Web: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--en/nextRow--30/index.htm> adresinden 24 Nisan 2018’de alınmıştır.

İnternet: Cornell University. (2018). *2017 Disability Status Report United States*. Web: www.disabilitystatistics.org adresinden 12 Ekim 2018’de alınmıştır.

İnternet: Cumhuriyet. (2018). Terörle mücadelede yaralanan 19 bin kişi gazi sayılmamalarına tepkili. Web: http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/976332/Terorle_mucadelede_yaralanan_19_bin_kisi_gazi_sayilmamalarına_tepkili.html adresinden 12 Nisan 2019’da alınmıştır.

İnternet: Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Web: http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_CocukCalismaGrubu-1.pdf adresinden 8 Ocak 2019’da alınmıştır.

İnternet: Department of Trade and Industry United Kingdom. (2002). *Social enterprise: A strategy for success*. Web: <http://www.faf-gmbh.de/www/media/socialenterprisestrategyfor-succes.pdf> adresinden 24 Şubat 2019’da alınmıştır.

İnternet: Devlet Personel Başkanlığı. (2018). Engelli Personel ve ÖMSS İstatistikleri. Web: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri> adresinden 12 Aralık 2018’de alınmıştır.

İnternet: Down Sendromu Derneği. (2018). Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum: İş Koçu Destekli İstihdam Programı. Web: <https://www.downturkiye.org/is-koclugu-ve-down-sendromlu-genclerin-istihdami> adresinden 14 Aralık 2018’de alınmıştır.

İnternet: DSÖ. (2011). *Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti*. Web: <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf> adresinden 15 Aralık 2018 ‘de alınmıştır.

İnternet: Dünya Sağlık Örgütü. (2011) Dünya Engellilik Raporu. Web: <https://docplayer.biz.tr/25818819-Dunya-engellilik-raporu.html> adresinden 7 Nisan 2015’de alınmıştır.

İnternet: EACEA National Policies Platform (2018) Eurydice - Finland Overview. Web: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/finland_en adresinden 13 Mart 2019’da alınmıştır.

İnternet: EACEA National Policies Platform (2018b) Eurydice - Switzerland Overview. Web: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/switzerland_en adresinden 14 Mart 2019’da alınmıştır.

İnternet: EACEA National Policies Platform (2018c) Eurydice - Austria Overview. Web: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/switzerland_en adresinden 14 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: EACEA National Policies Platform (2018d) Eurydice- Denmark Overview. European Commission. Web: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/denmark_en adresinden 18 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: EBU.(2018) *Publications and Resources*. The voice of blind and partially sighted people in Europe. Web: http://www.euroblind.org/publications_and_resources adresinden 14 Ağustos 2018'de alınmıştır.

İnternet: EBU. (2010). Information for Countries: Greece: Work and Employment. European Blind Union. Web: <http://www.euroblind.org/convention/article-27--work-and-employment/nr/126> adresinden 12 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: EDES. (2014). Trabzon Valiliği Engelliler Destek Programı. Web: <https://docplayer.biz.tr/5190783-Engelliligin-nedenleri-ve-onlenmesi.html> adresinden 20 Aralık 2018'de alınmıştır.

İnternet: *Engellilik ve Türleri*. (2015). Proje Panosu. Web: <http://www.projepanosu.com/yazar/konuk-yazarlar/engellilik-ve-turleri/50.html> adresinden 22 ekim 2015'de alınmıştır

İnternet: Engelin Tanımı ve Engel Türleri. (2015). Not Oku. Web: <http://notoku.com/engelin-tanimi-ve-engel-turleri/> adresinden 15 Aralık 2015'de alınmıştır

İnternet: Engelli Bireylere Mesleki Eğitim. (2015). Hürriyet. Web: <http://www.hurriyet.com.tr/engelli-bireylere-mesleki-egitim-25897164> adresinden 18 Kasım 2015'de alınmıştır

İnternet: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS). (2015). Web: <http://www.osym.gov.tr/belge/1-23446/2014-yili.html> adresinden 20 Kasım 2015'de alınmıştır

İnternet: Engelli Sağlık Kurulu Raporu Nasıl Alınır. (2019). Web: <https://www.ssk.biz.tr/engelli-saglik-kurulu-raporu-nasil-alinir-ucreti-ne-kadar/> adresinden 20 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015). Mesleki Eğitim. Web: <http://eyh.aile.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/mesleki-egitim> adresinden 1 Aralık 2015'de alınmıştır

İnternet: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2016). Avrupa Birliği'nde Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler. Web: <http://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/11-avrupa-birliginde-engellilere-yonelik-yasal-duzenlemeler> adresinden 25 Mart 2016'da alınmıştır

İnternet: Engelli ve Yaşlılara Meslek Eğitimi. (2015). Web: <http://www.yenisafak.com/gundem/engelli-ve-yasli-lara-meslek-egitimi-597611?mobil=true> adresinden 23 Kasım 2015'de alınmıştır

- İnternet: Engellilik Nedir ve Engel Çeşitleri. (2015). Web: <http://yoksa-engelsiz-misiz.forum9.biz/t9-engellilik-nedir-ve-engel-cesitleri> adresinden 25 Ekim 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Engelsiz Kariyer. Web: <http://engelsizkariyer.com> adresinden 13 Mart 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Especial Coop Taxi.(2015) Web: <http://www.especialcooptaxirj.com.br/> adresinden 8 Mart 2018’de alınmıştır.
- İnternet: EUCERD. (2016). *Recommendations to Support the Integration of Rare Diseases into Social Services and Social Policies*. Web: http://www.eucerd.eu/?page_id=287 adresinden 10 Mart 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Eurofound.(2018) European Observatory of Working Life. Web: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork> adresinden 23 Aralık 2018’de alınmıştır.
- İnternet: European Agency-Country information for Austria (2018). European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Web: <https://www.european-agency.org/country-information/austria> adresinden 24 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: European Agency-Country information for Denmark (2018). *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*. Web: <https://www.european-agency.org/country-information/denmark> adresinden 16 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: European Agency-Country Information for Germany (2018). *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*. Web: <https://www.european-agency.org/country-information/germany> adresinden 14 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: European Agency-Country information for Finland (2018). *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*. Web: <https://www.european-agency.org/country-information/finland> adresinden 14 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: European Agency-Country information for Switzerland (2018). *European Agency for Special Needs and Inclusive*. Web: <https://www.european-agency.org/country-information/switzerland> adresinden 10 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: European Commission. (2011). Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach. Web: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf adresinden 10 Şubat 2017’de alınmıştır.
- İnternet: European Commission. (2018b). *The European Day of Persons with Disabilities 2018 What the Speakers Talked About*. Web: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=35&advSearchKey=disabilities&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0 adresinden 30 Ocak 2019’da alınmıştır.

İnternet: Eurostat. *Accidents At Work Statistics*. Web: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/11539.pdf> adresinden 24 Nisan 2018'de alınmıştır.

İnternet: Eurostat. (2016a). *Disability Statistics - Barriers to Employment*. Web: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_barriers_to_employment adresinden 28 Mart 2018'de alınmıştır

İnternet: Eurostat. (2016). *Disability Statistics - Employment Patterns*. Web: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_employment_patterns#People_with_disabilities_are_more_likely_to_work_part-time adresinden 27 Mart 2016'da alınmıştır.

İnternet: Eurostat. (2016). *Disability Statistics - Labour Market Access*. Web: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access adresinden 29 Mart 2016'da alınmıştır.

İnternet: Eurostat. (2016). *Google Public Data*. Web: <http://www.google.com/publicdata/> adresinden 30 Ekim 2016'da alınmıştır.

İnternet: Eurostat. (2019). *Statistics Explained. Disability Statistics*. Web: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics adresinden 20 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: Gelir İdaresi Başkanlığı. (2019). *Engellilik İndirim Tutarları*. Web: <https://www.gib.gov.tr/yarim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari> adresinden 20 Mayıs 2019'da alınmıştır.

İnternet: Gelir İdaresi Başkanlığı. *Engellilik İndirimine İlişkin Vergi İstatistikleri*. Web: https://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/VI/SIIVI.htm adresinden 3 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: Gölbaşı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi. (2018). *Engelliliğin Genel Nedenleri*. Web: <http://www.sevgicicegidunyasi.com.tr/index.asp?sayfa=14> adresinden 18 Mayıs 2019'da alınmıştır.

İnternet: Grupo Fundosa. *Financial and social profitability*. Web: <http://www.grupofundosa.es/en/figures> adresinden 12 Mayıs 2017'de alınmıştır.

İnternet: ILO Ankara Ofisi. (2013). *Önleyici Sağlık Ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 2002 Tarihli Protokolü ve 2006 Tarihli ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ne Yönelik Kılavuz*. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf adresinden 5 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: ILO Ankara Ofisi. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İsg) Verilerinin Toplanması ve Kullanımının İyileştirilmesine Yönelik Kaynaklar*. Web: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_558649/lang--tr/index.htm adresinden 12 Nisan 2018'de alınmıştır.

İnternet: ILO Ankara Ofisi. (2019). *Çalışma Yaşamının Geleceğinin Merkezinde Sağlık Ve Güvenlik - 100 Yıllık Deneyimden Hareketle*. Web: https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_693766/lang--tr/index.htm adresinden 28 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: ILO. (2002). *Promotion of Cooperatives Recommendation No. 193*. Web: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl/R193> adresinden 5 Şubat 2018'de alınmıştır.

İnternet: ILO. (2009). *The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work. Employment Working Paper No. 43*. Web: <http://labordoc.ilo.org/record/422936?ln=en> adresinden 22 Aralık 2017'de alınmıştır.

İnternet: ILO. (2013). *Women with Disabilities Focus on: Disabled Women Entrepreneurs in Zambia*. Web: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--en/nextRow--30/index.htm> adresinden 8 Mart 2018'de alınmıştır.

İnternet: ILO. (2017). *ILO Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17*. Web: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--en/nextRow--30/index.htm> adresinden 15 Mayıs 2018'de alınmıştır.

İnternet: ILO. (2018). *Making Apprenticeships and Workplace Learning Inclusive of Persons with Disabilities*. Web: <http://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm> adresinden 12 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: Indian Institute of Management Bangalore. (2017). Web: www.iimb.ernet.in adresinden 14 Şubat 2018'de alınmıştır.

İnternet: Independent Living Network. (2016). AİHM Türkiye Kararı: Konservatuvarda Engelli Öğrenciler İçin Gerekli Fiziksel İmkanların Sağlanamaması İnsan Hakları İhlâlidir. Web: <http://ilnet.enil.eu/tr/turkce-aihm-turkiye-karari-konservatuvarda-ozurlu-ogrenciler-icin-gerekli-fiziksel-imkanlarin-saglanamamasi-insan-haklari-ihlalidir/> adresinden 10 Nisan 2016'da alınmıştır.

İnternet: Instituto Nazionale di Statistica. (2017). *Annuario Statistico Italiano 2017*. Web: <https://www.istat.it/it/archivio/213021> adresinden 23 Ekim 2018'de alınmıştır.

İnternet: International Social Security Association Research Programme. *Who returns to work and why? A six-country study on work incapacity and reintegration*. Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_108151.pdf adresinden 5 Mayıs 2017'de alınmıştır.

İnternet: İnsan Haber. (2016). AİHM'den Engelliler için Önemli Karar. Web: <http://www.insanhaber.com/guncel/aihmden-engelliler-icin-onemli-karar-h8988.html> adresinden 20 Nisan 2018'de alınmıştır.

İnternet: İstanbul Aydın Üniversitesi Engelsiz Yaşam Araştırma ve Uygulama Koordinatörlüğü Projesi (2012-2013). Web:

- <http://projeler.aydin.edu.tr/projeler.asp?pid=46> adresinden 28 Kasım 2015’de alınmıştır
- İnternet: İŞKUR. (2018). 5 Yılda 10 Bin Engelli Geleceğe Hazırlanacak. Web: <https://www.iskur.gov.tr/haberler/5-yilda-10-bin-engelli-gelecege-hazirlanacak/> adresinden 25 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: İŞKUR. (2018-2019). Haftalık Görünüm Dergisi. Web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/> adresinden 25 Haziran 2019’da alınmıştır.
- İnternet: İŞKUR. (2018b). *İstihdamda 3i Dergisi* 27. Sayı. Web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/> adresinden 12 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: İŞKUR. (2018c). *İstihdamda 3i Dergisi* 29.Sayı. Web:<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/> adresinden 24 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: İŞKUR. (2019). *Haftalık Görünüm Dergisi* 33.Sayı. Web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/> adresinden 5 Haziran 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Keçiören Belediyesi. (2015). Türkiye’de Yetişkin Engellilerin Mesleki Eğitimi. Web: www.devomda.com/tr/dosya/VocationalTurkish.ppt adresinden 22 Kasım 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Kent, T. (2010). Philippines: A Co-Operative Approach to Creating Jobs for Disabled People, in The Guardian. Web: <http://www.theguardian.com/journalismcompetition/co-operative-approach-disabled-people-jobs-philippines> adresinden 30 Aralık 2017’de alınmıştır.
- İnternet: Kılıç, C. (2016). Malullükte Yeni Uygulamalar Var. Web:<http://www.milliyet.com.tr/malullukte-yeni-uygulamalarvar/ekonomi/ydetay/2148964/default.htm> adresinden 10 Nisan 2016’da alınmıştır.
- İnternet: Kılıç, C. (2017). İş Kazası Geçirenlere Engelli Kadrosundan İş. Web: <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/is-kazasi-gecirenlere-engelli-kadrosundan-is-2483885> adresinden 13 Temmuz 2017’de alınmıştır.
- İnternet: Komiljovics, M. (2013). *Schemes aim to help people with disabilities into work. EWCO (European Working Conditions Observatory)*. Web: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/07/HU1307021I.htm?utm_source=Hungary&utm_medium=RSS&utm_campaign=pai adresinden 12 Mayıs 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Levinson, E. M., and Palmer, E. J. (2011). “Preparing Students With Disabilities for School-to-Work Transition and Postschool Life”. Web: <https://my.vanderbilt.edu/specialeducationinduction/files/2011/09/Transition-Planning1.pdf> adresinden 22 Şubat 2019’da alınmıştır.

İnternet: Manchalan. (2017). Manchalan ofrece rentabilidad con los mas alto estos de calidad de todo sus servicios. Web: <http://www.nuevaalcarria.com/jeconomia/general/123802-manchalan-ofrece-rentabilidad-con-los-mas-altos-estandares-de-calidad-en-todos-sus-servicios.html> adresinden 20 Nisan 2017’de alınmıştır.

İnternet: Millî Eğitim Bakanlığı Megep. (2015). Engelli Bireylerde Toplumsal Uyum. Web: http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Engelli%20Bireyl erde%20Toplumsal%20Uyum.pdf adresinden 30 Kasım 2015’de alınmıştır

İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı. (2015). Engelli Bireylere Destek Veren Kurum ve Kuruluşlar. Web: http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Engelli%20Bireyl ere%20Destek%20Veren%20Kurum%20Ve%20Kurulu%C5%9Flar.pdf adresinden 27 Kasım 2017’de alınmıştır.

İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2017-2018. Web: <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> adresinden 20 Şubat 2019’da alınmıştır.

İnternet: Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). Mesleki Açıköğretim Lisesi. Web: <http://maol.meb.gov.tr/www/2018-2019-haftalik-ders-cizelgesi/icerik/171> adresinden 24 Mayıs 2019’da alınmıştır.

İnternet: Ministry of Social Development-New Zealand. Mainstream Employment Programme. Web: <http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disability-services/mainstream/index.html> adresinden 29 Kasım 2017’de alınmıştır.

İnternet: Mphasis. (2018). Web: www.mphasis.com adresinden 27 Şubat 2018’de alınmıştır.

İnternet: Nasyonal Sosyalizm. Web: https://tr.wikipedia.org/wiki/Nasyonal_sosyalizm adresinden 4 Mart 2016’da alınmıştır.

İnternet: National Institute of Disability Management and Research. *Annual Report*. Web: <http://www.nidmar.ca/index.asp> adresinden 26 Kasım 2016’da alınmıştır

İnternet: National Learning and Work Institute. Web: <https://www.learningandwork.org.uk/equalities-toolkit/> adresinden 29 Şubat 2017’de alınmıştır.

İnternet: NCPEDP.(2015). *National Centre for Promotion of Employment for Disabled People*. Web: <https://www.ncpedp.org/> adresinden 25 Haziran 2017’de alınmıştır.

İnternet: NIH Neurological Institute. Traumatic Brain Injury. Web: <https://www.ninds.nih.gov/Disorders/All-Disorders/Traumatic-Brain-Injury-Information-Page> adresinden 17 Mayıs 2017’de alınmıştır.

İnternet: NTUC Social Enterprises.(2015). Special Care For Special Needs. Web: <http://ntucsocialenterprises.sg/specialcare-for-special-needs/> adresinden 26 Ağustos 2017’de alınmıştır.

İnternet: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2018). *ÖMSS/KURA İle Özürlü Memur Yerleştirme İşleminin Yapılması*. Web: <http://www.osym.gov.tr> adresinden alınmıştır.

İnternet: Özcan, N. (2017). ILO, Güvenilir İş Sağlığı ve Güvenliği Verilerinin Toplanması ve Kullanılmasının Önemini Vurguluyor. Web: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_551794/lang--tr/index.htm adresinden 20 Şubat 2019'da alınmıştır.

İnternet: Özürlü Bireylerin Eğitimi Politikası Özel Eğitim ve Rehabilitasyon. Web: <http://ozelegitimverehabilitasyon.com/index.php/diger-haberler/423-bakanligimizin-ozurlu-bireylerin-egitimi-politikasi> adresinden 30 Kasım 2016'da alınmıştır.

İnternet: Papworth Trust. (2011). Disability in the United Kingdom 2011: Facts and Figures. Web: http://www.papworth.org.uk/downloads/factsandfigures_disabilityintheuk_july_2011_110721132605.pdf adresinden 15 Mart 2018'de alınmıştır.

İnternet: Rede Empresarial De Inclusão Social (2015). Web: www.redeempresarialdeinclusao.com.br adresinden 12 Ekim 2018'de alınmıştır.

İnternet: Sağlık Bakanlığı. (2014). Engelliliğin Nedenleri ve Önlenmesi. Web: <https://docplayer.biz.tr/5190783-Engelliligin-nedenleri-ve-onlenmesi.html> adresinden 8 Haziran 2017'de alınmıştır.

İnternet: Sağlık Uygulama Tebliği. Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/02/20190201-8.pdf> adresinden 8 Haziran 2019'da alınmıştır.

İnternet: Sanal, E. (2016). Aktif İstihdam Politikaları . Web: <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf> adresinden 20 Mart 2016'da alınmıştır.

İnternet: Schoonheim, J.. and Smits, J.C. (2009). *Report on the social inclusion and social protection of disabled people in European countries Focus on the Netherlands* Web: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/report-social-inclusion-and-social-protection-disabled-people-european-7> adresinden 5 Mayıs 2018'de alınmıştır.

İnternet: SCPWD. Skill Council for Person with Disability. Web: <http://www.scpwd.in/> adresinden 12 Mart 2018'de alınmıştır.

İnternet: SEA. (2013). What's a Social Enterprise. Web: <https://www.se-alliance.org/why#whatsasocialenterprise> adresinden 30 Ekim 2017'de alınmıştır.

İnternet: SEBC.(2016). Social Enterprise Business Centre. Web: <https://www.socialenterprise.org.hk/en> adresinden 20 Ocak 2018'de alınmıştır.

İnternet: SENAI. About SENAI. Web: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/en/> adresinden 29 Mayıs 2017'de alınmıştır.

İnternet: SERÇEV. Serebral Palsili Çocuklar Derneği. Web: <http://sercev.org.tr/hizmetlerimiz> adresinden 15 Ocak 2019'da alınmıştır.

İnternet: SESP. (2012). *SESP Research Study on Social Enterprises Analysis of Social Enterprises in Austria, Bulgaria, Lithuania and Portugal* . Web: http://sesp-project.eu/doc/SESP_WP2_Final_report.pdf adresinden 24 Eylül 2017’de alınmıştır.

İnternet: SGK. (2019). *SGK İstatistik Yıllıkları 2014, 2015, 2016, 2017*. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden 20 Mart 2019’da alınmıştır.

İnternet: Sosyal Güvenlik Kurumu. (2017). *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu - Malullük*. Web: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/malulluk> adresinden 14 Ağustos 2017’de alınmıştır.

İnternet: Sosyal Yardımlaşma. (2018). Engelli Raporu Nasıl Alınır ? Web: <https://www.sosyalyardimlasma.net/engelli-raporu-nasil-alinir-2018> adresinden 14 Mart 2019’da alınmıştır.

İnternet: Specialisterne Foundation. (2018). Archive. Web: <http://specialisternefoundation.com/archive/> adresinden 12 Eylül 2018’de alınmıştır.

İnternet: Statement on the Co-operative Identity.(2012) Web: <https://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles> adresinden 30 Aralık 2017’de alınmıştır.

İnternet: Support Waiver: Supported Employment. (2008). Department of Health & Human Services (Maine). Web: <https://www.maine.gov/dhhs/oads/disability/ds/supports-waiver/support-employment.html> adresinden 14 Mayıs 2017’de alınmıştır.

İnternet: T.C. Devlet Personel Başkanlığı. (2018). *Kamu Personeli İstatistikleri*. Web: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> adresinden 10 Şubat 2019’da alınmıştır.

İnternet: Tarihsel Süreçte Engelli Ayrımcılığı.(2016) Engelsiz Dostlar. Web: <http://www.engelsizdostlar.com/forum/tartismadusuncelerimizayrimciliklamucadeletoplum-> adresinden 13 Mart 2016’da alınmıştır.

İnternet: Telenor Group (2018). Telenor Open Mind: Open Doors, Broader Perspectives. Web: <https://www.telenor.com/career/diversity-inclusion/telenor-open-mind-open-doors-broader-perspectives/> adresinden 24 Mart 2018’da alınmıştır.

İnternet: TESK. (2018). *Türkiye’de Mesleki Eğitimi Genel Bilgi*. Web: <http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/egitim/genell.php> adresinden 20 Aralık 2018’de alınmıştır.

İnternet: Titi Floris.(2015). *Titi Floris - Cooperative de Transport Routier de Personnes*. Web: www.titi-floris.fr adresinden 20 Aralık 2017’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2015). İstatistiklerle Türkiye, 2014. Web: http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=5 adresinden 12 Aralık 2016’da alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2017). İstatistiklerle Aile, 2016. Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24646> adresinden 12 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2017). *Türkiye Sağlık Araştırması 2016*. Web: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017 adresinden 3 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2018). *Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080*. Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567> adresinden 3 Mayıs 2017'de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2019, 02 01). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. Web: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30709> adresinden 1 Mayıs 2019'da alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2019b, 07 16). *İşgücü İstatistikleri, Nisan 2019*. Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30684> adresinden 20 Temmuz 2019'da alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (2015). *İstatistikler*. Web: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> adresinden 12 Ocak 2016'da alınmıştır.

İnternet: Türkiye İş Kurumu. (2019). *İstatistikler*. Web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 20 Nisan 2019'da alınmıştır.

İnternet: Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği. Ulusal Projeler. Web: <https://www.tofd.org.tr/ulusal-projeler> adresinden 22 Temmuz 2017'de alınmıştır.

İnternet: U.S. Bureau of Labor Statistics.(2017). Office of Publications & Special Studies SHARE ON: share on facebook share on twitter share on linkedin PRINT:Print. Web: <https://www.bls.gov/pub/> adresinden 25 Mart 2017'de alınmıştır.

İnternet: UİS. (2017). Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması. Web: <http://www.uis.gov.tr/media/1453/ozelpolitika.pdf> adresinden 2 Ocak 2019'da alınmıştır.

İnternet: UK Government. (2013). Press Release: Government Announces Two New Programmes for Employers to Take on Young Disabled People. Web: <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-two-new-programmes-for-employers-to-take-on-young-disabled-people> adresinden 10 Ekim 2017'de alınmıştır.

İnternet: Ulusal Ajans.(2018) Web: <http://www.ua.gov.tr/> adresinden 26 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: USAID. (2009). *Transitions Towards an Inclusive Future: Vocational Skills Development and Employment Options for Persons with Disabilities in Europe & Eurasia*. Web: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnads500 adresinden 25 Kasım 2017'de alınmıştır.

- İnternet: Üç Boyutlu Yazıcılar. (2015). Printon Demand: Üç Boyutlu Yazıcılar. Web: <http://www.printondemand.com.tr/saglik-sektorundeki-yeni-umut-isigi-3d-printer-teknolojisi/> adresinden 20 Kasım 2016’da alınmıştır
- İnternet: VIVE.(2017). *Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd*. Web: <https://www.vive.dk/da/velkommen/> adresinden 12 Mart 2017’de alınmıştır.
- İnternet: WHO/Europe. (2007). *The Large Analysis and Review of European Housing and Health Status (LARES) Project*. Web: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/Housing-and-health/activities/the-large-analysis-and-review-of-european-housing-and-health-status-lares-project> adresinden 2 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: World of Work Magazine. (2006). Web: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/DWCMS_080599/lang--en/index.htm adresinden 2 Mart 2019’da alınmıştır
- İnternet: Yelçe, A. D. (2014). Engelliliğin Önlenmesi Amaçlı Genetik Tanı Yöntemi. Web: <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/aysegul-domanic-yelce/engelliligin-onlenmesi-amacli-genetik-tani-yontemi-27233424> adresinden 4 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Yılmaz, V. (2015). Engellilerin Eğitime Erişiminde Kamusal Sosyal Destek Programlarının Önemi. Web: <http://secbir.org/images/2015/pdf/metin6.pdf> adresinden 20 Ocak 2019’da alınmıştır.
- İren, A. G. (2018). “Ülkemizdeki Engelli İstihdamı ve Yaşanan Sorunlar”. *İşveren*, 56(6), 28 -29.
- K. Kaptan, Ö. T. (2011). Özürlü İnsanların Kentsel Yaşama Katılımı ve Hareket Teknolojisinde Mimari Çözümler. *Uluslararası Katılımlı 6.Özürlüler Vakfı Kongre ve Sosyal Etkinlikleri*. İstanbul: Özürlüler Vakfı.
- Kara, B. (2008). *Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Karadeniz, O. (2012). “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”. *Çalışma ve Toplum*, (3), 15-72.
- Karataş, K. (2002). “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı”. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (2), 34.
- Kaye, S.,Jans, L., andJones, E. (2011). "Why don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?". *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (4), 526-536.
- Kesgin, B. (2014). “Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Politikalar”. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 23 (4), 1-15.
- Kesici, M. R. (2005). “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri*, 7 (2), 25-51.
- Kidd, M., Sloane, P., and Ferko, I. (2000). “Disability and the labour market: an analysis of British males”. *Journal of Health Economics*, 19 (6), 961-981.

- Kiyanova, L., Litvinenko, I., Laptev, S. V., and Filina, F. (2018). "Socioeconomic and Management Aspects of the System of Vocational Guidance for Learners with Disabilities". *Journal of History Culture and Art Research*, 7 (1), 341-353.
- Kocabaş, Ç. (2018). "Türkiye’de Engelli Memur İstihdamı". Selma A. (Ed.). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar, 59-91.
- Koç, O. (2018). "Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor". *İşveren*, 56 (6), 14-16.
- Koštro, A. K. (2018). *On the Right Track: Measures to Promote Social Inclusion of Young People With Disabilities*. European Union.
- Kuddo, A. (2009). *Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices*. Washington: Dünya Bankası.
- Küçükali, A. (2014). "Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği". *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 59-86 .
- Küçükali, A. (2015). "Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16 (35), 100-115.
- Majid, S., and Razzak, A. (2015). "Designing A Model of Vocational Training Programs for Disables Through Odl". *Turkish Online Journal of Distance Education*, 16 (1), 212-237.
- Mamatoğlu, N. (2015). "Türkiye’de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar". *Alternatif Politika*, 7 (3), 524-561.
- Mandic, C. G., and Heymann J. (2008). "Supported Employment in a Lower Income Context: The Case of Banco de Credito del Peru". *International Journal of Disability, Community and Rehabilitation*, 8 (1).
- McGuinness, F., and Dar, A. (2014). *REMPLOY - Standard Note*. UK: House of Commons Library.
- Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2014). *Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018* . Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı .
- Meşhur, F. (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama". *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (22), 72-118 .
- Meşhur, H., ve Alkan, F. (2006). *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*. Yayımlanmamış
- Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2018). *Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2013-2014*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018)*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2015). *Millî Eğitim İstatistikleri- Örgün Eğitim 2014/2015* . Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı .
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018a). *Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017/18*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018b). *Örgün Eğitim İstatistikleri 2017/18 Metaveri*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Mont, D. (2004). Disability employment policy. *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, 24.
- Mungovan, A. (1998). *Education to Employment Package: A Website for Graduates with Disabilities and Employers*. Sydney, Workplace Modification Scheme. Sydney: New South Wales Department of Education and Training.
- Musabelliu, E. (2018). *Albania Tests a New Administrative Procedure Aiming to Improve Access to And Adequacy of Benefits for the Disabled*. European Social Policy Network.
- Nar, M. Ş. (2012). “Tıbbi Antropoloji: Akraba Evliliklerinin Patolojik Etkileri”. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih – Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 223-241 .
- Nuri, R. P., Hoque, T., Akand, M. K., and Waldron, S. (2012). “Impact Assessment of a Vocational Training Programme for Persons with Disabilities in Bangladesh”. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 23 (3), 76-89.
- OECD. (2003). *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD.
- OECD. (2016,). *Unemployment Rate*. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD.
- OECD. (2018). *Labour Market Inclusion of People with Disabilities*. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD.
- Oostveen, A. (2018). *Wage Subsidies For Disabled Workers in the Netherlands*. European Social Policy Network Flash Report. Luxembourg: European Commission.
- Oral, A., Aydın, R., Ketenci, A., Akyüz, G., Sindel, D., ve Yalman, A. (2016). “Dünya Engellilik Raporu: Türkiye’de Engellilik ile İlgili Konuların Analizi ve Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Tıp Uzmanlığının Katkıları”. *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 1 (62), 83-97.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Yayımlanmış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.

- Öçal, M., ve Çiçek, Ö. (2017). “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *Emek ve Toplum*, 6 (16), 32-50.
- Önen, K. (2018). “Engelsiz İstihdam”. *İşveren*, 56 (6), 4-5.
- Öz, V. (2018). “İşkur Engelli Bireylerin İstihdamını Her Zamankinden Daha Güçlü Destekliyor”. *İşveren*, 56(6), 17-19.
- Özbey, F. (2015). *Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrencilere İş Analizi Temelinde Tekstil İşçiliği Becerilerinin Öğretilmesi: Eylem Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbey, F. (2018). “Türkiye’de Engellilerin Eğitimi (Genel-Mesleki)”. Selma A. (Ed.). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar, 39-55.
- Özen, Ş. O. (2015). “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyum”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 78-105.
- Özgöbek, H. R. (2007). *Türkiye’nin Engelliler Politikası Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgökçeler, S., ve Bıçkı, D. (2010). *Özürlülerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar*. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, Denizli.
- Özgökçeler, S. (2014). ”Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar”. A. Tokol ve Y. Alper. (Editörler). *Sosyal Politika*. Bursa. Dora Yayıncılık, 319-344.
- Özgül, P. (2011). *Özürlülere Yönelik Teknolojik Gelişmelerle İlgili Başarılı Örnekler Bilişim ve Otizm*. Uluslararası Katılımlı 6. Özürlüler Vakfı Kongre ve Sosyal Etkinlikleri. İstanbul: Özürlüler Vakfı.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*. İstanbul: Müsiad.
- Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2011). *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Özürlüler Vakfı . (2011). *Yaşamak İçin Teknoloji-Teknolojik Gelişmeler ve Özürlülere Katkısı*. Uluslararası Katılımlı 6. Özürlüler Vakfı Kongre ve Sosyal Etkinlikleri. İstanbul: Özürlüler Vakfı .
- Parmenter, T. (2011). *Promoting Training and Employment Opportunities for People with Intellectual Disabilities: International Experience*. Employment Working Paper, 103.
- Petri, G. (2018). *Peer Review on Social Inclusion, Health and the Equalisation of Opportunities for Young People with Disabilities*. Luxembourg: European Commission.
- Pitkanen, S. (2018). *Peer Country Comments Paper - Finland , Focusing on Inclusion and Aiming at Better Opportunities for Employment for Young People with disabilities*. Luxembourg: European Commission.

- Prime Minister's Strategy Unit (United Kingdom). (2005). *Improving the Life Chances of Disabled People*. London.
- Rantala Juha, H. M. (2017). Disability Pension Beneficiaries Pension Security And Livelihood in the 2000s. *Finnish Centre for Pensions* (4).
- Sabancı Üniversitesi. (2013). *Engelsiz Türkiye için: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum ve Öneriler*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı. (2017). *Güvenlik Raporlama Sistemi 2017 Türkiye İstatistikleri Raporu*. Ankara: Sağlık Bakanlığı.
- Sakarya Üniversitesi. (2009). *Engelliler ve İstihdam Uzaktan Eğitim Ders Notları* (s. 54-61). Sakarya : Sakarya Üniversitesi.
- Saloviita, T. (2000). “Supported Employment as a Paradigm Shift and a Cause of Legitimation Crisis”. *Disability and Society*, 15 (1), 87-98.
- Schartz, H., and Blanck, P. (2003). “Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s”. *William & Mary Law Review* (44), 1029-1108.
- Seyyar, A. (2001). *Sosyal Siyaset Açısından Engelliler Politikası Almanya-Türkiye Mukayeseli*. İstanbul: TÜRDAY Yayıncılık.
- Spjelkavik, B. (2012). “Supported Employment in Norway and in the Other Nordic Countries”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37 (3), 163-172.
- Şahin, T. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu. (2013). *Engelli Hakları İnceleme Raporu* , 24. Dönem 3. Yasama Yılı. Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- TBMM. (2013). *Engelli Hakları İnceleme Raporu*. Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- TBMM. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Teittinen, A. (2009). *Report on the Employment of Disabled People in European Countries: Finland*. Finland: Academic Network of European Disability Experts.
- Tellioğlu, S. (2019). “Türkiye’de Engellilere Yönelik Sosyal Hizmetlerin ve Politikaların Tarihçesi”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(88), 818-832.
- Thornicroft, G. (2009). “INDIGO Study Groupglobal Pattern of Experienced and Anticipated Discrimination Against People with Schizophrenia: A Cross-Sectional Survey”. *Lancet*, 373, 408-415.
- Thornton, P., and Lunt, N. (1997). *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. UK: University of York Social Policy Research Unit.

- Tisk. (2013). *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25. Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara: Tisk.
- Tmmob . (2018). *Oda Raporu-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği-Güncellenmiş Sekizinci Baskı*. Ankara: Makina Mühendisleri Odası.
- TOHAD. (2017). *Engelli Bireylere Yönelik Fiziksel-Cinsel Şiddet, İstismar ve Kötü Muamele Olayları İzleme Raporu 2016*. Ankara: Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği.
- Tokol, A., ve Alper, Y. (2014). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Trafik Hizmetleri Başkanlığı. (2019). *Trafik İstatistik Bülteni Ülke Geneli 2018*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Turan, T., DüNDAR, S. A., Yorgancı, M., ve Yıldırım, Z. (2010). “0-6 Yaş Grubu Çocuklarda Ev Kazalarının Önlenmesi”. *Ulus Travma Acil Cerrahi Dergisi*, 16 (6), 552-557.
- TÜİK. (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- TÜİK. (2010). *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK. (2011). *Nüfus ve Konut Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Uşan, F. (2003). “Mesleki Eğitim ve İstihdam”. *Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, E-Akademi*, 15.
- Uyanık, Y. (2017a). “Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika”. *İş ve Hayat Dergisi*, 3 (5), 67-100.
- Uyanık, Y. (2017b). “Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerine Etkileri”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 72-94.
- Uyanık, Y., ve Yüksel, A. (2018). “Yaşlılara Yönelik Uygulanan Sosyal Politikaların Kırsal Bir Bölgede Yaşayan Yaşlılara Ulaşma Durumunun İncelenmesi”. *İş ve Hayat*, 4 (7), 120 – 137.
- Uzun, M. (2018). “Engelli İstihdamı”. *İşveren*, 56 (6), 33-35.
- Uzunkaya, C. (2018). “İstihdamda Engel Yok!”. *İşveren*, 56 (6), 11-12.
- Waghorn, G., and Lloyd, C. (2005). “The Employment of People with Mental İllness”. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4 (2), 129-171.
- Waldschmidt, A. (2007). “Disability policy of the European Union: The supranational level in ALTER”. *European Journal of Disability*, 3 (1), 8–23.

- Waldschmidt, A., and Lingnau, K. (2007). *Report on the Employment of Disabled People in European Countries: Germany*. Academic Network of European Disability Experts.
- Wehman, P., Revell, G., and Kregel, J. (1997). *Supported Employment: A Decade of Rapid Growth and Impact*. Supported Employment Research: Expanded .
- DSÖ. (2010). People with mental disabilities cannot be forgotten: WHO urges development programmes to include people with mental and psychosocial disabilities. Web: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2010/mentaldisabilities>, 20100916 adresinden 05 Kasım 2018’ de alınmıştır.
- Woude, S. L. (2018). *Social Inclusion Takes More than a Village, it Takes a Country*. Luxembourg: European Commission.
- WRC. (2008). *Research Report on the Operations and Effectiveness of the Supported Employment Programme*. WRC Social and Economic Consultants.
- Yıldırım, A., ve Şimşek H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yılmaz, V., ve Yentürk, N. (2017). “Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri”. *Çalışma ve Toplum* (1), 59-74.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı,adı :Aver, Ömer Faruk
 Uyruğu :Türkiye
 Doğum tarihi ve yeri : 22.10.1986 Adana
 Medenihali :Bekar
 Telefon :05534542689
 e-mail :farukaver@hotmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Anadolu Üniversitesi	Haziran 2015
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi	Haziran 2011
Lisans	Gazi Üniversitesi	Ekim 2008
Lise	Ceyhan Halil Çiftçi Anadolu Lisesi	Haziran 2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
03.2009-06.2011	Elmadağ Ş.S.Uzun Meslek Lisesi	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni
06.2012-06.2015	Aydınlıkevler Ticaret Meslek Lisesi	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni
06.2015-devam ediyor	Doğan Çağlar Özel Eğitim Meslek Lisesi	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

YabancıDil

İngilizce

Hobiler

Satranç, Kamp, Doğa Sporları, Bisiklet Sürmek, Sosyal Sorumluluk Projeleri



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

