

ENGELLİLERE YÖNELİK BECERİ KAZANDIRMA VE İSTİHDAM FAALİYETLERİ İLE BU ALANDA YEREL YÖNETİMLERİN ROLÜ, İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ (İBB) ÖRNEĞİ

Ahmet Ünsür¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1471-2864

Öz

Dünya nüfusunun önemli bir kısmı engellilerden oluşmaktadır. Engelliliğe neden olan faktörlerin her geçen gün arttığı ve yaygınlaştığı, bu durumun ise mevcut tabloyu daha da olumsuz hale getirdiği görülmektedir. Engelliliğe yönelik önleyici ve düzeltici tedbirlerin henüz arzu edilen düzeye ulaşmadığı bilinen bir gerçektir. Bu alanda bilgi, veri/ölçüm yetersizliği en önemli sorunlardandır. Engellilerin hayata tutunmaları ve başarı elde etmeleri güçlendirilmeleri ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle, en etkili güçlendirme araçlarından olan kişisel ve mesleki eğitimler oldukça önemlidir. Rehabilitasyon hizmetleri de bu sürecin önemli bir parçasıdır. Maddi ve manevi (psiko-sosyal) destekler sağlandığı, yetkinliği ve engeline uygun iş ve ortamlarda çalıştırıldığı takdirde, engelli bireylerin verimlilik açısından diğerlerinden farkı olmadığı görülmektedir. Son yıllarda engellilerin güçlendirilmesi, rehabilitasyonu ve işgücü piyasasına kazandırılmaları konusunda yerel yönetimlerin önemli işlevler üstlendiği görülmektedir. Bu çalışmada, ülkemizde engellilerin çalışma hayatına kazandırılmasına yönelik düzenlemeler kapsamında ilgili kurum/kuruluşlarca yürütülen mesleki eğitim ve istihdam faaliyetleri incelendi ve en büyük yerel yönetim birimi olan İBB'nin bu alandaki faaliyetleri değerlendirildi. Çalışma sonucunda; başta büyükşehir belediyeleri olmak üzere, yerel yönetimlerin engellilerin hayata tutunmaları ve istihdamı konusunda etkin ve verimli hizmetler sunabilecekleri, merkezi yönetimin de bu hususta yerel yönetimleri desteklemesi gerektiği belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Engelli, istihdam, mesleki eğitim, güçlendirme, İstanbul büyükşehir belediyesi

Atıf için:

Ünsür, A. (2020). Engellilere yönelik beceri kazandırma ve istihdam faaliyetleri ile bu alanda yerel yönetimlerin rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 132-164.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya/Türkiye

E-posta: aunsur37@gmail.com

SKILLS AND EMPLOYMENT ACTIVITIES FOR DISABLED PEOPLE AND THE ROLE OF LOCAL GOVERNMENTS IN THIS FIELD: THE CASE OF ISTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY (IMM)

ABSTRACT

A significant portion of the world's population consists of disabled people. It is seen that the factors that cause disability increase and become widespread day by day, and this situation makes the current picture even more negative. It is a known fact that preventive and corrective measures for disability have not yet reached the desired level. Lack of information, data / measurement is one of the most important problems. It is directly related to the retention of people with disabilities and their success and empowerment. Therefore, personal and vocational trainings, which are one of the most important strengthening tools, are very important. Rehabilitation services are also an important part of this process. It is seen that individuals with disabilities are no different from each other in terms of productivity if they are provided with material and moral (psycho-social) support and are employed in jobs and environments appropriate to their competence and disability. In recent years, it has been seen that local governments have played important roles in empowerment, rehabilitation and recruitment of people with disabilities. In this study, the vocational education and employment activities carried out by the related institutions / organizations within the scope of the regulations aimed at bringing disabled people into working life in our country were examined and the activities of IMM, the largest local government unit, in this field were evaluated. As a result of study; it was determined that local administrations, especially metropolitan municipalities, could provide effective and efficient services for the holding and employment of people with disabilities, and the central government should support local governments in this regard.

Keywords: *Disabled Person, Employment, Vocational training, Empowerment, Metropolitan Municipality of Istanbul.*

GİRİŞ

İnsanoğlu fitratı gereği kendini geliştirmek, çalışarak ihtiyaçlarını karşılamak durumunda olan bir varlıktır. Kendi emeği sonucu elde ettikleri kişi açısından daima daha değerlidir (Necm Suresi, 53:39). Günümüzde işlerin niteliğinde ortaya çıkan hızlı değişimler (teknoloji yoğun işler) işgücünün bu değişimlere uyumu sorununu beraberinde getirmekte, artan işsizlik ve yetersiz istihdam fırsatları da bu süreci olumsuz etkilemektedir. Başta engelliler olmak üzere bazı gruplar bu durumdan olumsuz etkilenmektedirler.

Engelli bireylerin istihdamında karşılaşılan sorunları kendisinden kaynaklanan (psikolojik sorunları nedeniyle işe yaramama duygusu ve buna bağlı çalışmama arzusu, eğitim yetersizlikleri vb ve kendisi dışındaki faktörlerden kaynaklananlar (işgücü piyasasının durumu, olumsuz işveren yaklaşımları, ulaşım sorunları, işlerin ve işyerlerinin engelliler için uygun hale getirilmemiş olması vb.) olarak ikiye ayırmak mümkündür. Ancak bu faktörlerin birbiri üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir.

Engellilerin işgücü piyasasına katılımı konusunda önlerindeki bariyerler (ulaşım, işyeri düzenlemeleri ve ekipman eksiklikleri, işgücü piyasası algısı vb.) kendileri açısından ilave olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bunun yanında engelli bireylerin işgücü piyasası taleplerine uygun bilgi ve beceriye sahip olmaması sorunun bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Eğitim, özellikle de mesleki eğitimin istihdam üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda engellilerin bireysel ve mesleki eğitiminin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Bu nedenle; engellilerin hayata tutunmalarını sağlamak, onları işgücü piyasasına kazandırmakla yükümlü kurum/kuruluşlar bu konuda bir takım faaliyetler yürütmektedirler.

Merkezi yönetimlerin haricinde, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları da engellileri işgücü piyasasına kazandırmak, işlerinde tutunmaları ve başarılarını sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmekte, gerekli yetkinliklerin kazandırılması sonrasında ise istihdamı konusunda çaba sarf etmektedirler.

Bu çalışmada engellilerin işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı ile ilgili sorunları ve çözüm yaklaşımları incelenmekte, İBB örneğinde yerel yönetimlerin engellilere yetkinlik kazandırma (eğitim) ve istihdam hizmetleri ile engellilerin sosyal katılımına katkıları değerlendirilmektedir.

ENGELLİLİK TANIMI VE TÜRLERİ

Engelli; 'engeli olan, manialı, vücudunda eksik veya kusuru olan' anlamında kullanılan bir kavramdır (Türk Dil Kurumu (TDK), Büyük Türkçe Sözlük). Yapılan tanımların bazıları řu şekildedir;

- 'Uygun bir iş temini, muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri kabul edilmiş fiziksel ve zihinsel bir özür sonucu önemli

ölçüde azalmış olan birey' (Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı International Labor Organization (İLO) Sözleşmesi),

- '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 kişi' (Birleşmiş Milletler (BM) Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme),
- 'Fiziksel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı, topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey' (Engelliler Hakkında Kanun/5378),
- 'Kişiden ya da bir bütün olarak vücuttan beklenen davranışlar, yetenekler ve görevler olarak ifade edilen normal aktivitelerin yerine getirilmesindeki eksiklik veya sınırlılık' (World Health Organization (WHO), 1980, s.28).

Engellilik; aslında yetersizlikler, aktivite sınırlılıkları ve katılım kısıtlamaları için kullanılan, birey ve ilgili bağlamsal (çevresel ve kişisel) faktörler arasındaki olumsuzluklara atıfta bulunan bir çatı terimdir. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHS) giriş bölümünde engelliliğin evrilen bir kavram olduğu ifade edilmekte, 'engelliliğin yetersizlikleri bulunan bireylerle bu bireylerin topluma başkalarıyla eşit bir zeminde tam ve etkili biçimde katılmalarına engel olan tutumsal ve çevresel engeller arasındaki etkileşimden kaynaklandığı' vurgulanmaktadır. Engelliliğin karşılıklı etkileşim kaynaklı bir olgu olarak nitelendirilmesi onun sadece kişiye özgü bir özellik olmadığı anlamını da içermektedir (Schriner, 2011, s.274; Oliver, 2009, s.45). Sosyal katılımın artırılması için de engelli bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (WHO ve World Bank (WB), 2011, s.4). Bu konuda başta merkezi yönetim olmak üzere, yerel yönetimlere, Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'na ve toplumun diğer kesimlerine önemli görevler düşmektedir.

Tarihi süreçte engellilik ve engellilere yönelik olarak farklı kültürel yaklaşımlar dikkati çekmektedir. Örneğin; Orta Çağ'da engelli bireyler aileler ve toplum açısından sorun olarak görülmüş, toplumla iletişimi engellenmiş (Jaeger ve Bowman, 2005, s.29), hatta onlardan kurtulma yollarına başvurulmuştur (Doğan, 2008, s.40). Kapitalist düşünce ile birlikte ise engelliler (kendilerine gerekli imkanlar sağlanmaması nedeniyle) bireysel emekten beklenen talepleri karşılayamadığından dışlanarak denetime tabi hale gelmişlerdir (Oliver, 2011, s.230; Öztürk, 2011, s.16-17). Daha ziyade batı toplumlarında rastlanan bu bakış açısı ve yaklaşımların tam aksinin İslam dünyasında yaşandığı, engellilere karşı pozitif ayrımcılık uygulandığı, toplumsal hayatta kendilerine önemli görevler verildiği görülmektedir (Nur Suresi, 24:61; Yazar, 1979, s.3540-3541; Aydın, 1999, s.434-435).

Engel Türleri

Gerek doğuştan gerekse sonradan meydana gelen engelliliklerin sayısı oldukça fazladır. Ancak, bunları aşağıda belirttiği şekilde ana başlıklar altında sıralamak mümkündür;

- Ortopedik engelli (orthopedically disabled person),
- Görme engelli (seeing disabled person),
- İşitme engelli (hearing disabled person),
- Konuşma engelli (speaking disabled person),
- Zihinsel engelli (mentally disabled person),
- Otistik engelli (autistic disabled person),
- Süreğen hastalık (chronic illness).

Dünya’da ve Türkiye’de Engellilik Durumu

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün araştırmasına göre; 59 ülkede, 18 yaş ve üzeri yetişkin nüfusun %15,6’sı engelli durumdadır. Bu oran gelir düzeyi yüksek ülkelerde %11,8, gelir düzeyi düşük ülkelerde %18’ler civarındadır. Engelliliğin özellikle kadınlar, yoksullar, yaşlılarda (savunmasız gruplar) yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; 60 yaş üzeri bireylerde engelliliğin düşük gelirli ülkelerde %43,4, yüksek gelirli ülkelerde ise %29,5 olarak belirlenmesi bunu göstermektedir (WHO ve WB, 2011, ss. 25-28).

2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ile Özürlüler İdaresi (ÖZİDA) tarafından yapılan araştırmaya göre Türkiye nüfusunun %12,29’unun engelli olduğu belirlenmiştir. Bunlardan ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin oranı %2,58, süreğen hastalığı olanların oranı ise %9,71’dir (DİE ve ÖZİDA, 2002, s. 5).

2010 yılında yapılan Türkiye’de Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması’na göre; Ulusal Özürlüler Veri Tabanına kayıtlı olan engellilerin, %58,6’sı erkek, %41,4’ü kadındır. Yerleşim yerine göre; engellilerin %62,4’ü kentte, %37,6’sı kırdan yaşamaktadır. %20-%39 arası engel oranına sahip olanlar %15,2’dir. %40-%69 arası ile %70 ve üstü engel oranına sahip olanların oranı %42,4’tür. Kayıtlı engellilerin %4,9’u 0-6 yaş grubu, %16,2’si 7-14 yaş grubu, %17,2’si 15-24 yaş grubu, %27,7’si 25-44 yaş grubu, %18,9’u 45-64 yaş grubu, %15,2’si 65 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Aynı araştırma ile Ulusal Engelliler Veri Tabanına kayıtlı engellilerin %29,2’sinin zihinsel, %25,6’sının süreğen hastalığı olanlar, %8,8’i ortopedik, %8,4’ü görme, %5,9’u işitme, %3,9’u ruhsal ve duygusal, %0,2’si dil ve konuşma, %18’i birden fazla engeli bulunan engellilerden oluştuğu belirlenmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2010, s.2).

2011 yılında yapılan ‘Nüfus ve Konut Araştırması’na göre en az bir fonksiyonda zorluk yaşayan engelli sayısı 4.882.841 (%6,6)’dir. Bunlardan %42,8’i erkek, %57,2’si kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2013, s.1). Yaş grubu arttıkça en az bir engeli olan nüfus oranının artma eğiliminde olduğu

görülmektedir. 35-39 yaş grubundan itibaren en az bir engeli olan kadınların oranı erkeklerden daha yüksektir (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), 2019, s. 42).

Engellilerin Temel Sorunları

Engelliler gerek bireysel ve sosyal hayatlarında gerekse çalışma hayatlarında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunlar; eğitim, yoksulluk, rehabilitasyon, ulaşım, çevre, konut, erişebilirlik, istihdam, sosyal güvenlik vb. şeklinde sıralanabilir. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi ya da etkilerinin azaltılabilmesi için öncelikle farkındalık/ortak bilinç oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır (Bezmez ve Yardımcı, 2010, s. 165). Bu bilincin oluşmasında ve engellilik/engellileri görünür hale getirmede başta merkezi yönetim olmak üzere yerel yönetimler, STK'lar ve kitle iletişim araçları sahip/yöneticilerine önemli görevler düşmektedir.

Engellilerin hayata tutunmaları, yaşama sevinci kazanmalarında en önemli faktörlerden birisi kendilerini ifade edebilecekleri bir işte çalışmak, başkalarına muhtaç olmaksızın ihtiyaçlarını karşılayabilmektir. Normal hayatta herkes için özel anlamı bulunan bu durum engelliler bakımından ayrıca anlamlıdır. Bir iş bulup çalışmak kişi için sadece bir gelir elde etmek anlamı taşımaz, aynı zamanda kişinin özgüvenini ve yaşama sevincini de destekler. Kişi sağladığı katma değer ile topluma yarar sağladığının farkına varır, bu da onun motivasyonunu artırır (Altan, 2007, s. 108; Eren, 2010, s. 508). Engelli bireylerin istihdamı ve üretime katılmaları, bağımlılık oranlarının düşmesi ve ekonomik gelişmeye de önemli katkılar sağlar (Kutal, 1993, s. 390).

Engellilerin Eğitimi ve İstihdamı

Sosyal politikanın engellilere yönelik en önemli alanı istihdam konusudur. Engelli bireylerin işgücüne katılabilmeleri, onları rehabilite ederek kendi kendine yetebilen bireyler haline getirebilmek ve normalleşmelerini sağlamak bu alanda ana çerçeveyi oluşturmaktadır (Galvin, 2011, s. 485). İstihdam engelli bireylerin dışlanması önlemeye, gelir ve sosyal güvence sağlamaya, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamaya, kendilerine olan güveni arttırmaya önemli katkılar sağlar (Genç ve Çat, 2013, s. 369; Öztürk, 2011, s. 29). İstihdamın yolu ise işle ilgili gerekli bilgi ve beceri/yeteneklere sahip olmak anlamına gelen eğitimden, özellikle de mesleki eğitimden geçmektedir (Noe, 1999, s. 4). Mesleki eğitim, genel eğitimle birlikte bir anlam taşır ve bütünlük arz eder (Tozlu, 1989, s. 106).

Mesleki eğitim; 'Bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir' (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996, s. 3). Mesleki eği-

timle işgücünün niteliği, istihdam edilebilirliği ve etkinliğini arttırmak mümkün olur (Barutçugil, 2004, s. 398; Ünsür, 1998, ss. 7-14; Zaim, 1997, s. 101). Eğitilerek yetiştirilenlerin ise kazandıkları bilgi ve beceriye en uygun işte istihdam edilmesi gerekir (Kurtkan, 1977, ss. 90-91). Engellilere yönelik mesleki eğitimler şu amaçları içerir;

- Gelir getirici fırsatlar geliştirmek ve istihdam için gerekli becerilerin kazandırılması,
- İşgücü piyasasını tanıtmak,
- Çalışmaya yönelik uygun tutumların şekillendirilmesi,
- İş bulmak veya mesleki eğitim almak için işverenlerle ilişkiler geliştirme üzerine rehberlik sağlanması (WHO, 2011, s. 267).

Ülkemizin de onayladığı EHS’de engelli bireylerin engelli olmayanlarla eşit şartlarda çalışma hakkına sahip olduğu ana ilke olarak benimsenmiş engelli bireylerin açık, bütünleştirici, erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında özgürce seçebilecekleri bir işle hayatını kazanma fırsatına sahip oldukları açıklanmış, bu kapsamda engelli istihdamında her türlü ayrımcılık yasaklanmış, mesleki eğitime erişim ve kendi hesabına çalışma fırsatları teşvik edilmiş, işyerlerinde engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır (EHS, md. 27).

Engelli İstihdamında Dünya’da ve Türkiye’de Durum

Dünya’nın her yerinde engellileri çalışma hayatının farklı alanlarında (doktor, mühendis, öğretmen, çiftçi, bankacı, ressam, teknisyen vb.) değişik pozisyonlarda (işçi, işveren, yönetici) görmek mümkündür. Engelli bireyler engel durumuna uygun olan her işte çalışabilmekte, uygun ortam ve şartlar sağlandığında içinde bulunduğu sürece önemli katkılar sağlayabilmektedirler. Yapılan araştırmalar engelli bireylerin işi ve işyerine bağlılık oranlarının yüksek, devamsızlık oranlarının ise düşük olduğunu göstermektedir. Bu tür gerçekliklere karşın, gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın, genel olarak dünya’nın her yerinde çalışma çağındaki engelli bireylerin istihdam düzeylerinin oldukça düşük, işsizlik oranlarının ise oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, çalışma yaşındaki engelliler içinde işsizlik oranı %80-90 gibi son derece yüksek bir seviyede seyretmektedir. Bu oran Asya ülkelerinde %80 civarında iken, sanayileşmiş ülkelerde %50-70 arasındadır. Çalışabilir engelli nüfus içindeki işsizlik oranı Avrupa ülkelerinde ise %43-54 bandında seyretmektedir. ABD’de ise (2010 yılı itibarıyla) engeli bulunan kişilerin %33,7’si ya çalışarak ya da iş arayarak işgücüne katılmışlardır. Engeli bulunmayan nüfusun işgücüne katılım oranı ise %77,7 düzeyindedir. Engeli bulunanlar arasında işsizlik oranı %15,6 iken, engeli bulunmayanlar bakımından bu oranın %9,6 olduğu belirlenmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), 2015, ss.18-19).

Dünya Sağlık Araştırması'na göre; (51 ülkeden elde edilen verilerin analizi sonucunda) istihdam oranları engelli erkeklerde %52,8 ve engelli kadınlarda %19,6'dır. Bu durum engelli olmayan erkeklerde %64,9, engelli olmayan kadınlarda ise %29,9 olarak belirlenmiştir. Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından gerçekleştirilen ve 27 ülkeyi kapsayan bir araştırma sonucunda çalışma çağındaki engelli bireylerin iş gücü piyasasında önemli dezavantajlar yaşamakta olduğu, istihdam durumlarının ise çalışma çağındaki engelli olmayan bireylere göre daha kötü düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar, engelli bireylerin ortalama istihdam oranının (%44) engelli olmayan bireylerin ortalama istihdam oranının (%75) yarısından biraz fazla olduğunu göstermektedir (WHO, 2011, s.257).

Türkiye'de Engelli İstihdamı

Engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarına bakıldığında hem dünya genelinde hem de Türkiye'de işgücüne katılım ve istihdam oranlarının oldukça düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması'na göre; engelli bireylerde işgücüne katılma oranı %22,1, istihdam oranı %20,1 ve işsizlik oranı da %8,8 iken, engelli olmayan bireylerde bu oranlar sırasıyla %49,9, %45 ve %9,8'dir. Engellilerin işgücüne katılımında erkeklerin (%35,4) oranı kadınlardan (%12,5) çok daha yüksektir. İstihdam oranları erkeklerde %32,0 kadınlarda ise %11,6 şeklindedir (TÜİK, 2013).

2010 yılında yapılan Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre; engelli bireylerin %14,3'ü istihdamda yer alırken, %85,7'si ise istihdam dışında kalmıştır. Çalışan engelli bireylerin %77,4'ü ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli, %15'i işveren veya kendi adına bağımsız çalışan, %7,6'sı da ücretsiz aile işçisidir. İstihdam dışı kalan engelli bireylerin sadece %6,3'ü iş aramaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş aramayan engelli bireylerin oranı ise %93,7'dir. Çalışmama ya da iş aramama nedenlerini ise (sırasıyla); çalışamayacak derecede ağır engelli olması (%51,4), emekli, öğrenci, ev işleri ile meşgul ya da yaşlı olması (%29,2), engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünmesi (%16,6), ailesinin çalışmasına izin vermemesi (%3,3) ve diğer nedenler (%10,7) oluşturmaktadır (ASPB ve TÜİK, 2010, s. 10).

Kayıtlı olan engelli bireylerin işle ilgili beklentilerinin ise şu şekilde olduğu belirlenmiştir; ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işlerde çalışmak (%55,7), sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanmak (%33,3), yarı zamanlı (part-time) işlerde çalışmak (%27,6), işin bazı bölümlerinde başka birinden yardım almak (%16,2), tedavi için yılda ilave 30 günden fazla izin kullanmak (%16) (ASPB ve TÜİK, 2010, s. 53).

Araştırma, engellilerin kendisine istihdam yolu açabilecek mesleki eğitim alma konusundan oldukça uzakta kaldığını ortaya koymaktadır. Buna göre mesleki eğitim almayanların oranı %96 iken, mesleki eğitim alanların oranı

sadece %4'lerde kalmaktadır. Kadın engellilerin bu konuda erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Aynı araştırma ile engellilerin mesleki eğitimden yararlanmama nedenlerine bakıldığında, %88,4'ü iş bulmasına katkısı olacağını düşünmediğinden, %36,1'i sağlık problemi nedeniyle, %29,5'i yaşının geçtiğini düşündüğünden, %18,6'sı hizmetten haberdar olmadığından, %14,6'sı uygun meslek edindirme hizmeti olmadığından dolayı mesleki eğitimden yararlanamadığını belirtmiştir (ASPB ve TÜİK, 2010, s. 36).

Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde, engellilerin işgücü piyasasına katılımı önündeki başlıca engeller olarak şu şekilde sıralanabilir;

- Yetkinlik sorunları,
- Ulaşım sorunları,
- Erişim sorunları (eğitim, fiziki unsurlar, finans vb.),
- Engellilikle ilgili yanlış kanaatler, önyargılar,
- Ayırmacılık,
- Mevzuat-denetim kaynaklı sorunlar vb.

ILO'nun 2012 tarihli Yönetim Organı Belgesinde çalışma çağındaki engellilerin istihdamına yönelik acil müdahale bekleyen sorunlar şu şekilde sıralanmıştır;

- Engelli kişilerin, engelli olmayan kişilere göre tam zamanlı istihdam edilebilmesi ihtimali daha düşük bir orandadır. Engelli kişilerde işsizlik diğerlerine göre iki kat daha fazla olup, engeli bulunan çalışma çağındaki geniş bir kesim işgücü piyasasının tümüyle dışında yer almaktadır,
- Engellilerin istihdamı söz konusu olduğunda kötü çalışma koşulları ve düşük kariyer beklentileri ile düşük ücretli işlerde çalışıyor olmaları çok daha muhtemeldir,
- Engelli kadınlar, istihdam fırsat ve koşulları bakımından hem engeli bulunmayan kadınlara göre hem de engelli grubu içinde daha dezavantajlı bir konumdadır,
- Akıl ve ruh sağlığı engeli bulunan kişiler insan onuruna yaraşır işler bulma ve işte süreklilik sağlama bakımından çok daha büyük zorluklarla karşı karşıyadır (ILO, 2012, s. 2).

Engelli İstihdamında Kota Sistemi

Engellilerin çalışma hayatına katılımını arttırmak ve yaygınlaştırmak amacıyla ülkelerin iş yasalarında kota sistemi uygulamasına yöneldikleri görülmektedir. Kota sistemi, kapasitelerine uygun olarak işverenleri belirli oran/sayılarla engelli çalıştırmaya zorunlu kılma anlamına gelmektedir. Engellilerin istihdamını kolaylaştıran bir nevi pozitif ayırmacılık uygulaması olarak değerlendirilebilir. Zorunlu kota uygulaması, iş hukukundaki söz-

leşme serbestisinin sosyal düşüncelerle belirli gruplar (engelli, terör mağduru, eski hükümlü) lehine kullanılması esasına dayanmakta ve işverene bu konuda yükümlülükler getirmektedir (Çelik, 2003, s. 104).

Engelli istihdamına yönelik kota sistemi, ilk olarak 1919 yılında Almanya'da uygulanmaya başlamış ve bu ülkeyi 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve 1923'de Fransa takip etmiştir. Almanya'da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %5 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Fransa'da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %6, İtalya'da 15-35 arası işçi çalıştıran işyerleri bir engelli, 36-50 arası işçi çalıştıran işyerleri iki engelli, 50 üzeri işçi çalıştıran işyerleri ise %7 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Çek Cumhuriyeti'nde en az 25 işçi çalıştıran işyerleri %4, İspanya'da en az 50 işçi çalıştıran işyerleri %2, Güney Kore'de 300 üzeri işçi çalıştıran işyerleri için %2 oranında engelli çalıştırma kotası uygulanmaktadır (Kuddo, 2012, s. 72; Orhan, 2013, ss. 37-39).

Türkiye'de ise engellilere yönelik kota uygulaması, ilk defa 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu ve bu kanunla ilişkili 1972 tarihli yönetmelikle kota sistemi uygulanmaya başlamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu %2'lik bir kota anlayışını ortaya koymuş, daha sonra yapılan bir düzenleme ile 01.01.1999 tarihi itibarıyla %2'lik oran %3'e çıkarılmıştır. 2003 yılında yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu anlayış sürdürülmüştür.

Engellilerin İstihdamı ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Engellilerin hukukunu korumak, onları hayata bağlamak, kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunmak ve istihdamını temin etmek amacıyla uluslararası ve ulusal düzeyde pek çok yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bunların başlıcaları aşağıda belirtildiği gibidir;

Uluslararası Mevzuat

- BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948),
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (Türkiye 2009 yılında onaylamıştır); Sözleşme ile engellilerin çalışma ve istihdam hakkı korunmakta, taraf devletlere bu konuda önemli görevler, yüklenmektedir,
- Avrupa Sosyal Şartı (Türkiye 1989 yılında onaylamıştır),
- Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi (Türkiye 1989 yılında onaylamıştır).

Ulusal Mevzuat

Anayasa: Anayasa'nın 10. maddesinde; 'çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz' denilerek engellilere karşı ayırmıcılık yapıla-

mayacağı, lehte yapılan düzenlemelerin (pozitif ayrımcılık) ise eşitlik ilkesine aykırı olarak değerlendirilemeyeceği güvence altına alınmıştır. 50. madde'de; 'kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar' denilerek engellilerin kendileri/engelleri'ne uygun işlerde korumalı olarak çalıştırılabileceği vurgulanmıştır.

Yasalar: Ulusal yasalarda engellilerin eğitim ve istihdamına yönelik kapsamlı düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlardan bazıları ve içerdiği hükümler aşağıda gösterilmiştir;

Engelliler Hakkında Kanun (5378)

- Engellilerin toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanmalıdır (md. 1),
- AÇSHB ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilmelidir (md. 13),
- Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi dahil olmak üzere gerekli tedbirler alınmalıdır (md. 14),
- İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz,
- Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz (md. 14),
- Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur (md. 14).

Sosyal Hizmetler Kanunu (2828)

- Doğumdan başlayarak okul öncesi, okul çağı ve yetişkinleri kapsayacak biçimde tüm engellilere eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır,
- İstihdamın, mesleki eğitim ve rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi, istihdam alanlarının engellilerin kullanımına uygunluğunun sağlanması ve teknolojiye uygun alet ve cihazların engellilerce elde edilmesini kolaylaştırıcı önlemlerin alınması gerekir (md. 4).

Devlet Memurları Kanunu (657)

- Kurum ve kuruluşlar bu kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır,
- Engelliler için sınavlar, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır (md. 53).

İş Kanunları (4857 ve 854)

- İşverenler, eli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırmakla yükümlüdür (md. 30),
- Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz,
- Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için para cezası uygulanır (2020 yılı için 3983,85 TL- idari para cezası-md. 101).
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu 13. maddesi ile, gemi çalıştıran işverenlerin engelli gemi adamı çalıştırmak zorunlu kılınmış, ancak, gemi adamları ile ilgili mevzuatta, gemi adamı olabilmek için 'sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli' olduğunu belgelemek zorunluluğu getirildiğinden (Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, md. 42) yasanın bu maddesinin gemi adamlarına yönelik uygulaması imkânsız hale gelmiştir (bazı denizcilik kuruluşlarının destek hizmetleri-büro vb. engelli istihdam etmek suretiyle bu konudaki hukuki ve vicdani sorumluklarını yerine getirdiği görülmektedir).

Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun (4046)

- Özelleştirme nedeniyle iş kaybına uğrayan Engelli personele (İlgili kanunların öngördüğü I, II ve III. derece), belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenir (md. 21).

Gelir Vergisi Kanunu (193)

- Hizmet erbabı (Çalışan)'ndan çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunanlar birinci derece engelli, asgari %60'ını kaybetmiş bulunanlar ikinci derece engelli, asgari %40'ını kaybetmiş bulunanlar ise üçüncü derece engelli sayılır ve her yıl yeniden belirlenen tutarlar ücretlerinden indirilir (md. 31).

Belediye Kanunu (5393)

- Hizmet sunumunda engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanır (md. 14),
- Engellilere yönelik hizmetleri yürütmek ve engelliler merkezini oluşturmak belediye başkanının görevlerindedir (md. 38).

Büyük Şehir Belediyesi Kanunu (5216)

- Engellilere yönelik meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapmak (md.7),
- Engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar' büyükşehir belediyesinin giderlerindedir,
- Engellilerle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek üzere engelli hizmet birimleri oluşturmak,
- Engelli hizmet birimlerinin faaliyetlerini engellilere hizmet amacıyla kurulmuş vakıf, dernek ve bunların üst kuruluşlarıyla iş birliği halinde sürdürmelerini sağlamak (md. Ek.1) büyükşehir belediyelerinin görevleri arasında sayılmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510)

- Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır (md. 14).

Mesleki Eğitim Kanunu (3308)

- Bakanlık (MEB) özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenler. Kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınır (md. 39).

Yönetmelikler

Engellilere yönelik yasal düzenlemeleri somutlaştırmak ve detaylandırmak, uygulanmasını kolaylaştırmak ve etkinleştirmek amacıyla birtakım yönetmelikler düzenlenmiştir. Başlıcaları şunlardır;

- Özürülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürülülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik,
- Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği,
- Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik,
- Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik,
- Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik,
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik,
- Büyükşehir Belediyeleri Özürülü Hizmet Birimleri Yönetmeliği.

Türkiye’de Engelli İstihdamının Sektörel Boyutu ve İlgili Kurumlar

İstihdamda öğrenim düzeyinin belirleyici rolü bilinen bir gerçektir. Engelli istihdamında her ne kadar yasal zorunluluk olsa da öğrenim düzeyinin belirleyici konumu bakımından engelli işgücü için istisna oluşturduğunu söylemek oldukça zordur. Yapılan çalışmalar, engelli işgücünün eğitim düzeyinin düşük (ilköğretim (%48), lise (%45), yüksek öğretim (%7) olduğunu göstermektedir. İlköğretim mezunu engelli çalışanların sektörel dağılımlarına bakıldığında imalat sektöründeki %33'lük yığılma dikkat çekmektedir; Onu %10 civarındaki oranla idari ve destek hizmetleri ile toptan ve perakende ticaret faaliyetleri takip etmektedir. Öğrenim lise ve meslek yüksek okulu düzeyine çıktığında imalat, elektrik, gaz, buhar, finans ve sigorta, bilgi, iletişim vb. sektörlerde yoğunlaşmalar ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe bu eğilim daha da belirginleşip güçlenmektedir. Fakülte ve lisansüstü derece sahibi engelliler sırasıyla, finans ve sigorta (%29), bilgi ve iletişim (%22), elektrik, gaz, buhar (%16) ve imalat (%11) sektörlerinde yoğunlaşmaktadır (ASPB, 2011, s. 80).

Türkiye’de özel sektör engelli istihdamı ile ilgili olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) görevlendirilmiştir. İŞKUR 2002-2018 yılları arasında 382.000 engellinin istihdamına aracılık etmiştir. Engel durumuna göre; tüm vücut fonksiyon kayıplarının en az %40’ından yoksun olduklarını, yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık kurulu raporu ile belgeleyen engelliler İŞKUR İl Müdürlüklerine/ Hizmet Merkezlerine başvurarak ‘engelli’ statüsünde kayıt yaptırabilmektedirler. Engellilik durumunun belirlenmesinde, meslekte çalışma güç kaybı oranı vb. oranlar dikkate alınmamakta olup tüm vücut fonksiyon kaybı oranına bakılmaktadır. Engelli sağlık raporunda çalışamaz ifadesi yer alıyorsa kişinin kaydı yapılmamaktadır.

Türkiye’de engelli istihdamı gerek kamu gerekse özel sektör olsun daha önce de belirtilen yasalar gereği kota sistemi kapsamında yürütülmektedir. Son yıllarda engelli istihdamına yönelik teşviklerin arttığı görülmektedir.

İŞKUR Tarafından Yürütülen Engellilere Yönelik Hizmetler

- Korumalı işyerleri projesi,
- Engelli ve eski hükümlüye kendi işini kurma desteği,
- Engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler,
- Engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanmasına yönelik projeler,
- Engellilerin istihdam edilebilirliklerini arttırmayı amaçlayan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerinden oluşmaktadır (İŞKUR, 2019)

Dünya’da genellikle kamu en büyük işveren konumundadır. Ancak engelli istihdamı söz konusu olduğunda durum değişmektedir. Örneğin; Norveç’te

istihdam destek programı içinde korumalı işler kamudan ziyade özel sektörde daha fazladır. Aynı şekilde İsveç'te işe yerleştirilen engellilerin sadece %5'i kamu sektöründedir. Kamu sektörünün statik ve aşırı kuralcı yapısı gereği engelli istihdamında önemli güçlükler yaşanmaktadır. Rhodes ve Drum tarafından ABD'deki engellilerin kamu sektöründeki istihdamını konu alan bir çalışmada engellilerin işe girmelerinde en sık karşılaştıkları bariyerler şu şekilde sıralanmıştır; kamu personeli sınavına giriş gerekleri, esnek olmayan iş sınıflandırma işlemleri, katı maaş çizelgeleri ve zamanı geçmiş engelli ödeneği düzenlemeleri vb. Araştırmacılara göre söz konusu bariyerler engeli bulunan kişileri açık işlere erişim bakımından adeta cezalandırmaktadır (ASPB, 2015, s. 23).

Ülkemizde, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca kamu kurum ve kuruluşları toplam çalışan sayısının %3'ü kadar engelli istihdam etmek zorundadırlar. Kamu sektöründe engelli işe alım süreçlerinin uygulanması ve denetlenmesi ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığı görevlendirilmiştir. İşe alım, merkezi sınavla yapılır ve sınavda işe alınacak kadro sayısı ilgili kurumlardan yıllık olarak gelen talepler dikkate alınarak belirlenir. İşlemler 07/02/2014 tarihli Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engelli Bireylerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre gerçekleştirilir. Yönetmeliğin 16. maddesine göre, engelli çalıştıran kamu kurumları çalışma alanlarını ve eklentilerini engelliye uygun hale getirmek ve engellinin ihtiyaç duyacağı araç ve gereçlerini temin etmekle yükümlüdür.

Engelli istihdamının en yoğun olduğu alan, nüfusun ve işyerlerinin en fazla olduğu büyük şehirlerdir. Yapılan araştırmalar engelli kamu çalışanlarının da ağırlıklı olarak başta İstanbul, Ankara ve İzmir (%41) gibi büyük şehirlerde istihdam edildiğini göstermektedir (ASPB, 2015, s. 146)

Kamu sektöründe engelli çalışanların dağılımına bakıldığında; çalışanların %59,3'ünün genel idare hizmetleri sınıfında, %24,7'sinin ise yardımcı hizmetler sınıfında görev yaptığı, engelli kamu personelinin de %84'lük bir kısmının bu iki hizmet sınıfında yoğunlaştığı görülmektedir. Teknik hizmetler, sağlık hizmetleri, emniyet hizmetleri ve din hizmetleri vb. sınıflarında görev yapan engelli sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Bu durum, özellikle bazı alanlarda engellilere negatif ayırimcılık yapıldığı kanaati oluşturmaktadır.

Kamuda Engelli İstihdamı ile İlgili Olarak Yaşanan Sorunlar (işe giriş süreçlerinde yaşanan sorunlar)

- Eğitim sorunları (araştırmalara göre, engelli kamu çalışanlarının 1/3'den fazlası eğitimiyle işinin uyumsuz olduğunu değerlendirmektedir),
- Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) ve kura sorunları (engeli bulunan kamu personelinin işe yerleşme kanallarına bakıldığında; %32,35'lik bir grubun Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) ve

EKPSS, %3.47'lik bir grubun ise kura yolu ile işe yerleştiği görülmektedir),

- Kamu personeli alım sınavı soruları,
- İş ve görev tanımlarının açık ve net olmayışı (yapılan araştırmalar, engellilerin bu konuda yeterince aydınlatılmadığı düşüncesinde olduğunu göstermektedir),
- Engellilik belgelendirme raporunun alımı ile ilgili olarak karşılaşılan güçlükler (ASPB, 2015, ss. 135-136).

TÜİK'e göre; 2018 yılı itibarıyla Türkiye'de engeli nedeniyle çalışamaz durumda 4.040.000 kişi bulunmaktadır. Engelli çalıştırmakla yükümlü 17.826 özel, 1352 kamu işyeri bulunmaktadır. Bu işyerlerinde çalıştırılması gereken engelli birey sayısı kamuda 16.157, özel sektörde ise 107.373'tür. Bu işyerlerinde çalışan engelli sayısı kamuda 15.486, özel sektörde ise 106.809'dur (AÇSHB, 2019, ss. 5-6).

Engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde kota açığı 2018 yılı kasım ayı sonu itibarıyla kamuda 5.570, özel sektörde 18.242'dir. Aynı dönem itibarıyla (teşvikler, vicdani sorumluluk vb. nedeniyle) çalıştırmakla yükümlü olduğu kotanın üzerinde engelli işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan engelli sayısı kamuda 2.964, özel sektörde ise 8.651 olarak gerçekleşmiştir (AÇSHB, 2019, s. 3).

Son yıllarda kamuda istihdam edilen engelli birey sayısında belirgin artışlar gözlenmektedir. 2002 yılı sonu itibarıyla 5.777 olan engelli memur sayısı, 2018 yılı sonu itibarıyla 53.017'ye ulaşmıştır (9,2 kat artış).

Engelli işgücünün istihdamında, nitelik gerektirmeyen genel işlerle büro ve müşteri hizmetleri gibi işlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Engelli istihdamının %67'sini bu iki alan oluşturmaktadır. Bunları; belirli nitelik ve uzmanlık gerektiren profesyonel meslekler, sanatkarlıklar, yardımcı profesyonel meslek grupları ve tesis ve makine operatörlükleri izlemektedir (ASPB, 2011, s.93). Engelli istihdamında İŞKUR ve Devlet Personel Başkanlığı yanında yerel yönetimler de önemli roller üstlenmiş durumdadır. Gerek 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, gerekse 5393 sayılı Belediye Kanunu ve ilgili yönetmelikler yerel yönetimlere bu konuda sorumluluklar yüklemekte, sosyal sorumluluk bilinci de bu ödevlerin yerine getirilmesinde etkin rol oynamaktadır (2006 yılından bu yana bu rolü etkin bir şekilde yerine getiren ve diğerlerine örneklik oluşturan İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) bu nedenle inceleme konusu yapılmıştır).

Engel Grupları ve İstihdam Olanakları

İşverenler bilgi eksikliği, önyargılar, duyarsızlık vb. nedenlerle yetenek ve becerilerine bakmaksızın genellikle engelli istihdamına mesafeli yaklaşmaktadırlar (Tezcan, 2013, ss. 45-49). Bu durum, daha ziyade belirli engel grupları (zihinsel, ruhsal-duygusal, görme, birden fazla engeli bulunan) üzerinde

toplanmaktadır. Ortopedik engelli grubunun, istihdam sürecinde en çok tercih edilmesi nedeniyle ayrıcalıklı bir yere sahip olduğu söylenebilir. Zihinsel ve ruhsal-duygusal engel grubunun, istihdam fırsatları açısından en dezavantajlı olduğu görülmektedir. Zihinsel engellilerde tercih edilmeme oranı %73'e ulaşmakta, onu %61'a varan oranla ruhsal ve duygusal engelli grubu izlemektedir. Üçüncü sırayı ise %55'lik oranla görme engelliler oluşturmaktadır. Bu engel grubunu tercih edeceğini beyan eden firmaların oranı %24'de kalmıştır. Engelli işgücü tercihi aleyhine benzer bir durum birden fazla engeli bulunanlar için de söz konusudur. Bu gruba dahil olanları tercih etmeyenler %43, tercih edeceklerini beyan edenler ise %12,5 olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalara göre işverenlerin işe almada tercih ettiği engel grupları ortopedik, işitme, dil ve konuşma, süreğen hastalık, görme engelli, birden fazla engeli olan, zihinsel, ruhsal-duygusal ve sınıflanmamış olanlar şeklinde sıralanmaktadır (ASPB, 2011, ss. 97-98).

Tablo 1. İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

Sorun Alanları/ Verilen Cevaplar	Sayı	%
İşe/ sektöre uygun engelli bulunamaması	175	31.6
Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye engelli bulunamaması	106	19.2
İŞKUR'un işe uygun engelli aday göndermemesi	61	11.0
Çalışma isteksizliği/istikrarsızlık/devamsızlar	41	7.4
Uygun aday bulamama	30	5.4
İş beğendirememe	24	4.3
Uyum/ iletişim sorunları	20	3.6
Nazlı/ kaprisli/ agresif olmaları	19	3.4
Verimli olmamaları	11	2.0
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar	7	1.3
Taşrada şantiye bölgesinde engelli bulamama	5	0.9
Ulaşım sorunları	5	0.9
Kotalardaki değişimler	5	0.9
İŞKUR'dan yeterli desteği alamama	4	0.7
Engellilerin işi yavaşlatıyor olmaları	4	0.7
Fiziksel koşulların uygunsuzluğu	4	0.7
Toplumsal önyargılar	4	0.7
Ağır özürlü olanların çalıştırılmaması	4	0.7
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar	4	0.7
İş güvenliği sorunları	3	0.5

Kaynak: (ASPB, 2011, s. 85)

Yapılan araştırmalar, işverenlerin engelli bireyleri işe alma ve işyerinde bu doğrultuda gerekli (mekânsal vb.) düzenlemeleri yapma konusunda isteksiz olduklarını göstermektedir. İşverenlerin bu tavırlarında engelin türü ve derecesinin etkili olduğu anlaşılmaktadır. İşyerlerinde evrensel tasarım kurallarına uygun olarak yapılacak katılımcı mekânsal düzenlemelerle engellilerin istihdamına yönelik en önemli sorunlardan birinin ortadan kaldırılması ve mekânsal tecrit dolayısıyla iş hayatında marjinalleşmelerinin de önüne geçilmesi mümkündür (Kutlu, 2007, s.12)

Tablo 1'e göre, işverenlerin engelli istihdamından kaçınmalarına yönelik öne sürdüğü en önemli gerekçe işe uygun, nitelikli engelli bulamamalarıdır

(%50,8). İŞKUR tarafından gönderilenlerin ise beklentilerine uygun olmadığı hususu (%11) ağırlıklı olarak bunu izlemektedir. Yetkinlik/işe uygunluk harici hususların (%38,2) ise daha az önemsendiği görülmektedir.

YEREL YÖNETİMLERİN ENGELLİLERE YÖNELİK EĞİTİM VE İSTİHDAM HİZMETLERİ VE İBB ENGELLİLER MÜDÜRLÜĞÜ (İSEM) ÖRNEĞİ

Engellilerin İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü

Sosyal politikaları yerel düzeyde başarı ile uygulayan belediyelere sosyal belediye, bu tür belediyeçilik anlayışına ise sosyal belediyeçilik/refah belediyeçiliği denilmektedir (Ersöz, 2011, s.143). Nasıl ki sosyal devlet denilince öncelikle merkezi sosyal politikalar ve bununla ilgili olarak sosyal adalet, sosyal yardımlaşma ve fırsat eşitliği vb. akla geliyorsa, sosyal belediyeçilik denilince de yerel sosyal politikalar akla gelmektedir (Seyyar ve Demir, 2008, s.157).

Günümüzde kamu hizmetlerinin etkinliği ve verimliliğini sağlamak, sorunlara zamanında ve sağlıklı çözümler üretilebilmek ve bürokrasinin olumsuz etkilerinin azaltmak/ortadan kaldırılabilmesi amacıyla yerel yönetimlerin yetkileri arttırılmakta, kaynaklar açısından da güçlendirilmeleri sağlanmaktadır. Yönetimde adem-i merkezîyetçilik (decentralization) olarak nitelendirilen bu yaklaşım yerel yönetimlerin pek çok alanda performansını yükseltmiş, vatandaş-yönetim bağımlı güçlendirmiş ve memnuniyetleri arttırmıştır (Sever ve Vural, 2010, ss.209-210). Yerel yönetim/belediyelerin engellileri sosyal hayata kazandırma amaçlı mekansal düzenlemeler (Gleeson, 2011, s.367) yanında bu kapsamda yürüttüğü faaliyetlerden biri de engellilere meslek/beceri kazandırma ve istihdam faaliyetleridir. Paris, Londra, Viyana gibi dünya'nın en önemli belediyelerin de bu alanda önemli miktarda kaynaklar kullanarak hizmetler sunma çabası içinde oldukları görülmektedir (Tınar, 2018, s.58-107).

Ölkemizde yerel yönetimlerin engellilere yönelik hizmetler sunma yükümlülüğü yasalarla düzenlenmiştir. 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda engelli bireylere yönelik mesleki ve eğitim kursları açmak belediye başkanının görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Aynı kanunla büyükşehir belediyeleri tarafından engellilerle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek üzere engelli hizmet birimleri oluşturulması karara bağlanmıştır.

16.08.2006 tarihli Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği ile büyükşehir belediyesi ve mücavir alanları içerisinde yaşayan özürlü (engelli)'lerin, toplum hayatına katılımını kolaylaştıracak ve toplumsal fırsatlardan özürlü (engelli) olmayan diğer bireyler gibi eşit faydalanmalarını sağlamak üzere; büyükşehir belediyelerinde özürlü (engelli)'lerle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, bakım, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri verecek olan özürlü (engelli) hizmet birimlerinin kuruluş, işleyiş ve görevleri ile bu birimde çalışan personelin, yetki,

sorumluluk ve görevlerine ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir. Aynı yönetmeliğin 8. maddesi 1. fıkrası f bendinde; özürlü (engelli)'leri nitelikli iş-gücü haline getirerek, çalışma yaşamına katılmalarını sağlamak üzere mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları için başvuran özürlü (engelli)'leri değerlendirerek uygun mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitimleri vermek büyükşehir belediyeleri engelli hizmet birimlerinin görevleri arasında sayılmıştır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 1994 yılında bu kapsamda yerel yönetimlerde bir ilki gerçekleştirerek Engelliler Koordinasyon Merkezi'ni kurmuş, engelli bireylere bu merkez üzerinden hizmetler üretimine başlamıştır. Zamanla çeşitlenen faaliyetleri ve büyüyen yapısı ile İstanbul'daki bütün engelli ve ailelerine yerinde hizmet ulaştırmayı amaç edinen merkez, 2006 yılında yeni açılan şubeleri ve çeşitlenen hizmet yapısıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığı bünyesinde bir müdürlük haline dönüştürülmüştür. Müdürlük 18 Ocak 2013 tarih ve 230 sayılı İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclis kararı ile Engelliler Müdürlüğü (İSEM) adını almıştır. İSEM; İstanbul'un çeşitli noktalarına yayılan 24 merkez ve 9 irtibat bürosuna ulaşarak, profesyonelleşmiş tecrübesiyle engellilikle ilgili bilgilendirme, bilinçlendirme, yönlendirme, danışmanlık, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermektedir. Dezavantajlı grupların yaşam kalitesinin arttırılmasına katkı sağlayarak hizmetleri etkinleştirmek ve yaygınlaştırmak İBB Stratejik Plan hedefleri arasında sayılmıştır (İBB Stratejik Plan 2015-2019, s.83).

İSEM tarafından engelli vatandaşların yaşam koşullarını iyileştirmek, toplumsal üretime katkıda bulunmalarını sağlamak, bakıma ve korunmaya ihtiyacı olanların özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla psikolojik ve sosyal destek, eğitim, kamp, rehabilitasyon, ulaşım, çağrı merkezi, erişebilirlik, istihdam, sağlık, danışmanlık ve engellilik konusunda toplumun bilinçlendirilmesi hizmetleri sunulmaktadır. İSEM; İstanbul il sınırları içinde ikamet eden ve tam teşekküllü bir hastaneden %40 veya üzeri vücut fonksiyon kaybı olduğunu engelli sağlık kurulu raporuyla belgeleyen görme, işitme-konuşma, ortopedik ve zihinsel engelliler ile ruhsal/duygusal rahatsızlığı veya süregelen hastalığı olan bütün engellilere hizmet sunmaktadır. Bu hizmetlerde 2018 yıl sonu itibarıyla kayıtlı 184.902 engelli bireye ulaşılmıştır (İBB, 2018 Yılı Faaliyet Raporu, s.147).

İSEM bünyesinde, engelli ve yakınlarının ilk olarak başvurabilecekleri bir sosyal servis birimi oluşturulmuştur. Bilgilendirme, danışmanlık, kurum içi ve dışı departmanlara yönlendirme ve takip işlemleri, bütüncül bir sosyal hizmet sisteminin gerektirdiği şekilde, bu sosyal servis birimi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu birimde; alanında uzman sosyolog, psikolog ve kayıt görevlileri görev yapmaktadır.

İSEM Tarafından Yürütülen Engelli Eğitim ve İstihdamı Faaliyetleri

Eğitim Hizmetleri; İSEM, engellilere bilgi ve beceri kazandırmak, istihdam edilebilirliklerini arttırmak, bu yönde eğitim hizmetleri sunmak amacıyla birim/merkezler oluşturulmuştur. Bunlar ve fonksiyonları aşağıda belirtilmiştir;

Engelliler Eğitim ve Beceri Kazandırma Merkezleri; Bu merkezlerde zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerinin arttırılması ve yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla özel eğitim programları uygulanmaktadır. Eğitim programları kapsamında engelli bireyin sosyal becerileri, öz bakım becerileri ve el becerilerini arttıran eğitimler verilmektedir. Herhangi bir eğitim alma olanağı bulunmayan, 17-35 yaş aralığında bulunan, eğitilebilir ya da öğretilebilir durumda olan, hafif veya orta düzeyde zihinsel engellilere ya da farklı engel gruplarından bireylere matbaa, mum, şile bezi dokuma, bağımsız hareket, spor, okuma-yazma, takı tasarım, müzik, resim, bahçecilik/seracılık, bağımsız yaşam, makrome, cam boyama, seramik galoş yapımı, halk oyunları, ebru, ahşap boyama, ipek halıcılık, ağaç işleri atölyesi, beyaz baston, braille alfabesi vb. eğitimler verilmektedir.

Karma Eğitim (İSEM Akademi) Hizmetleri; Karma eğitimlerin temel amacı, tüm engel gruplarından engelli bireylere mesleki bilgi ve beceri kazandırarak üretkenliklerini arttırmaktır. Engelli bireylerin, engel durumu, vasıf ve yetenekleri göz önüne alınarak düzenlenen kurslarda, başarılı olan bireylerin Millî Eğitim Bakanlığı onaylı mesleki sertifikalar alması sağlanmaktadır. Ayrıca engelli bireyleri sosyal hayata adapte etmek amacıyla kültürel ve sanatsal yetenekleri destekleyen eğitim grupları oluşturulmaktadır. Bu eğitim çalışmalarının koordine edildiği Bağımsız Yaşam Akademisi'nde bilgisayar, görme engelli bilgisayar, çağrı merkezi, kuaförlük, reyon görevlisi, ev ve kurum temizliği, açıcılık eğitimi, garsonluk eğitimi, müzik eğitimi, ses kayıt stüdyosu, serigrafi, baskı, resim atölyesi, film stüdyosu ve bahçıvanlık eğitimi sınıflarından oluşan teorik ve pratik eğitim sınıfları bulunmaktadır. Sınıflar simülasyonlu eğitim materyalleri ile düzenlenmiş olup, bu çalışmalarla engelli bireylere mesleki donanım kazandırılmaktadır. Karma engel gruplarından bireylere şu eğitimler verilmektedir; ahşap boyama, bahçe bakımı, aşçı çırağı, bilgisayar kullanımı, diksiyon, görme engelli bilgisayar kullanımı, güzellik uzmanlığı, çağrı merkezi, ebru, e-kpss, filografi, fotoğrafçılık, grafik tasarım, halı-kilim dokuma, hat, ev idaresi eğitimi, kasiyerlik, kalite kontrolcülük, kuaförlük, mehter, iş ve sosyal iletişim, kitre bebek, model gemi, resim, ön büro(resepsiyon), rezervasyon, müşteri hizmetleri, reyon görevlisi, vitray, serigrafi, yaş pasta yapımı, uygulamalı tiyatro, satış görevlisi, servis görevlisi(garson), sigortacılık, uygulamalı girişimcilik, yönetici asistanlığı, tonma-

ister, İngilizce, güzellik ve saç bakım, bankacılık vb. Ayrıca, karma engel gruplarının yeterli sayıda (sınıf oluşturacak kadar) talep oluştuğunda, talebe göre kurslar da açılabilmektedir.

Bunların dışında;

- Türk İşaret Dili Eğitimleri; İşitme engelli bireylerle sağlıklı iletişim kurulması amacıyla Türk İşaret Dili Projesi kapsamında Türk İşaret Dili kursları verilmeye başlanmıştır. Bu kurslarda, Türk İşaret Dili alfabesi, Türk İşaret Dili'nin gramer yapısı ve günlük işaret dili konuşma teknikleri üzerine eğitimler gerçekleştirilmektedir.
- Yaz Okulu Hizmetleri; Örgün eğitime devam etmelerine rağmen çeşitli nedenlerle yeterli eğitim desteği alamamış olan 7-13 yaş arası engelli çocuklar ve gençlere destek eğitimleri verilmekte, bu yaş grubundaki engellilerin örgün eğitim kurumlarında, aktif katılımcı bireyler olması amacıyla sosyal rehabilitasyonlarını destekleyecek eğitsel, sosyal, kültürel ve sportif çalışmalar yapılmaktadır.
- Özel Eğitim Hizmetleri; İSEM bünyesinde, Anadolu ve Avrupa yakasındaki merkezlerin 0-6, 0-12 ve 12-16 yaş dönemindeki özel gereksinimi olan ya da ön tanı ile risk altındaki çocuklara (otizm spektrum bozukluğu, down sendromu, zihinsel yetersizlik ve diğer gelişimsel yetersizlikler) ve ailelerine erken müdahale hizmeti sunulmaktadır. Merkezlerde her çocuğun kendine özgü bireysel gereksinimleri, yeterlilikleri ve sahip oldukları gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak, eğitsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri uygulanmaktadır.
- ESHA (Engellilerin Sosyal Hayata Adaptasyonu ya da Toplumun Engellilere Adaptasyonu) Projesi; İlk ve ortaöğretim öğrencilerini engellilik hakkında bilinçlendirmeyi amaçlayan bir faaliyet olup, okulları ziyaret etme veya öğrencileri davet etme şeklinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca taksi şoförleri, İETT çalışanları, halk otobüsü şoförleri ve din görevlileri gibi toplumun farklı kesimlerine yönelik de bilinçlendirme çalışmaları sürdürülmektedir. 2017 yılında bu kapsamda 37.734 kişiye sunum yapılmıştır (İBB, 2017 Yılı Faaliyet Raporu).

Kuruluşundan bu yana engellilere yönelik eğitim hizmetleri sunan İSEM'in bu alandaki son beş yıllık performansı tablo'da gösterildiği gibidir;

Tablo 2. Engellilere Yönelik Eğitim Hizmetleri (Kişi)

	2014	2015	2016	2017	2018
Rehabilitasyon Merkezlerinde Verilen Eğitim-ler	1.052	997	1.036	1.221	1.202
Mesleki ve Kişisel Gelişim Eğitim Hizmetleri	719	1.196	956	1.691	769
Türk İşaret Dili Eğitimleri	445	505	746	683	515
Yaz Okulu Hizmetleri	221	198	757	286	457
E-KPSS ve Hazırlık Kursu Eğitimleri	286	507	412	913	111
ESHA	48.655	44.197	32.430	37.734	35.950

Kaynak: (İBB, 2018 Yılı Faaliyet Raporu)

Bunlarla birlikte İSEM engellilere yönelik aşağıda belirtilen hizmetleri de sunmaktadır;

- **Bilgilendirme Yönlendirme ve Danışmanlık Hizmetleri;** Engelli hizmetleri ile ilgili talep edilen bilgiler, engelli bireylere ve yakınlarına ilk elden en doğru şekilde uzman görevliler tarafından verilmektedir. Bilgilendirme sağlanan engelli ve yakını alacağı hizmetle ilgili olarak, kurum içi ve dışı birimlerle koordineli bir şekilde yönlendirilmekte ve takibi yapılmaktadır. Engelli ve yakınına; kurumların engellilik hizmetleri, eğitim, yasal haklar, yeni mevzuat düzenlemeleri vb. konularda danışmanlık verilmektedir,
- **Medikal Malzeme Desteği;** Engellilerin bağımsız yaşam becerilerini arttırmak amacıyla sosyal güvencesi olmayan engellilere ücretsiz medikal malzeme yardımı yapılmakta ve bu malzemelerin medikal bakım onarım talepleri karşılanmaktadır. Bu hizmet kapsamında engellilere; beyaz baston, tekerlekli sandalye, akülü araç, koltuk değneği, hasta altı bezi dağıtımı yapılmakta ve talep edilen ortez-protez, akülü ve tekerlekli sandalye bakım-onarım hizmetleri sağlanmaktadır,
- **İstihdam Destek Hizmetleri;** Engelli bireylerin iş hayatına hazırlanması ve engelli bireyin iş bulmasında aracı olunması hedeflenen hizmetlerde; engelli bireyin nitelikleri ve yetkinlikleri dikkate alınarak kendisine uygun iş olanakları araştırılmakta ve işverenlerle temasa geçilmektedir.
- **Kültür Sanat ve Eğlence Hizmetleri;** Bu kapsamda el sanatları, resim sergileri, halk oyunları yarışmaları, koro ve tiyatro gibi kültür ve sanat festivalleri, gezi ve eğlence programları ile engellilere ve ailelerine yönelik olarak yıl boyunca tarihi ve turistik mekanlara düzenlenen gezi programları, her yıl geleneksel olarak görme, işitme ve ortopedik engellilere yönelik turnuvalar düzenlenmekte, özel antrenman programları ile engelli bireylerin bölgesel ve ulusal yarışmalara hazırlandıkları spor etkinlikleri gerçekleştirilmektedir.
- **Kişisel Bakım Hizmetleri;** Evinden çıkamayacak derecede ağır özürlü bulunan engellilere İSEM tarafından ücretsiz kuaförlük ve kişisel bakım hizmeti verilmektedir.
- **Manevi destek hizmeti;** Engelli ve engelli yakınlarının kişisel gelişiminin ve moralinin güçlendirilmesi, hayata bağlılığının artırılması,

iç dünyasıyla barışık olmasının sağlanması amacıyla yürütülen çalışmalar, sohbet programları ve seminerlerle desteklenmek suretiyle il müftülüğü ile koordineli olarak gerçekleştirilmektedir.

- **Yasal Haklar Danışmanlığı Hizmetleri;** İSEM Yasal Haklar Danışmanlığı Biriminde görevli avukatlar tarafından engelli bireylere ve yakınlarına, sahip oldukları yasal haklar konusunda bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri yapılmakta, engelli ve yakınlarına hukuki danışmanlık hizmeti verilmekte, bu alanda seminerler düzenlenmektedir.
- **Kamp Hizmetleri;** Engelli birey ve yakınlarının ücretsiz tatil yaparak dinlenmesi ve sosyalleşebilmesi için Florya sahilinde toplam 60.000 metre kare alan üzerinde 55 adet müstakil ev amaca uygun olarak düzenlenmiş olup ücretsiz olarak hizmet sunulmaktadır.
- **Rehabilitasyon Hizmetleri;** Sporla rehabilitasyon desteği için başvuran engelli bireyler, sağlık destek hizmetleri alanında uzman psikolog ve spor eğitmenlerince değerlendirmeye alınmakta, kendisine uygun spor dalı tespit edilerek spor tesislerine yönlendirilmektedir. Her engel grubuna engelin özelliğine göre alanında uzman eğitmenlerce bireysel ve takım sporlarında eğitim sunulmaktadır.
- **Hidroterapi (su ile terapi);** Ortopedik veya zihinsel engellilere, su içinde egzersiz yaptırılarak bedensel ve zihinsel gelişimlerine destek olunmaktadır. Watsu adıyla bilinen engelinin psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklarının giderilmesi için uygulanan rehabilitasyon yöntemi ile verilen bu hizmet, ülkemizde ilk olarak İSEM tarafından gerçekleştirilmiştir.
- **Atlı Binicilik (hippoterapi-atlı terapi);** bu etkinlik ile engelli çocukların duygusal, zihinsel ve fiziksel gelişimlerine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.
- **Ulaşım Hizmetleri ve Çağrı Merkezi;** Alo 153 5-3 Engelli Ulaşım Destek Hizmeti ile yaşamını İstanbul'da sürdüren ve toplu taşıma araçlarını kullanamayan engelli ve kimsesiz yaşlılara ücretsiz ulaşım hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca, İBB'nin çağrı merkezi aracılığıyla engelli vatandaşlar ilgili servislere ve bu servislere dair bilgiye ulaşabilmekte ve sağlanan tüm hizmetlerden kolaylıkla faydalanabilmektedir. 2017 yılında engellilere yönelik 280.956 ulaşım destek hizmeti sağlanmıştır (İBB 2017 Yılı Faaliyet Raporu)

- **Spor Hizmetleri;** Bedensel ve zihinsel engelli sporcu adaylarına yönelik olarak İBB'nin bütün havuzlarında engelli seansı uygulanmakla birlikte 25 spor tesisinde fizyoterapist ve psikolog eşliğinde görme, zihinsel, bedensel ve işitme engelli sporcu adaylarına, ağırlıklı olarak yüzme ve salon sporları eğitimi verilmektedir.
- **Erişebilirlik Hizmetleri-Erişilebilir Yaya Sinyalleri (EYS);** Sinyalize edilmiş olan kavşak ve yaya geçitlerinde, engelli yayalar için maksimum yaya erişebilirliğinin sağlanması amacıyla gerekli geometrik düzenleme, yatay düşey trafik işaretlemeleri uygulanmakta, sinyalizasyon sistemine entegre edilen fonksiyonel sesli uyarımlı yaya butonu konulmaktadır.
- **Yatay ve Düşey Trafik İşaretleme Çalışmaları;** Yaya yürüme alanlarında maksimum güvenliğin sağlanması, engellilerin sosyal hayata katılımında önlerindeki engellerin kaldırılması amacıyla kent genelinde gerçekleştirilen yatay ve düşey trafik işaretlemelerinde, engelli park levhası, kenarı kıvrılmış standart levha, esnek refüj başı levhası, T ve S konsol aparatı ve engellilere yönelik yaya geçidi çizgisi çalışmaları yürütülmektedir.
- **Bağımsız Yaşam Eğitimi;** Engellilerin trafikte karşılaştıkları sorunların giderilmesi, herkes ile eşit hak ve olanaklara sahip olmaları, günlük yaşamlarını sürdürürken bağımsız hareket edebilecekleri koşullara kavuşabilmeleri için özel gereksinimli (görme, işitme, zihinsel engelli) bireylere yönelik özel olarak tasarlanmış eğitim sınıflarında, özel öğretmenler tarafından oryantasyon ve mobilite/hareket eğitimleri verilmektedir.
- **Trafik Bilgisi Hizmeti;** İBB Trafik Kontrol Merkezi tarafından, işitme ve görme engelli vatandaşların trafik bilgilendirme hizmetlerinden yararlanabilmesi için, İBB Cep Trafik Mobil Uygulamasının iOS ve android versiyonları güncellenerek, sesli ve görüntülü görüşme hizmetleri verilmektedir.
- **Toplu Ulaşım Araçlarının Engelli Kullanımına Uygun Hale Getirilmesi;** Bu çalışmalar kapsamında İETT, Otobüs A.Ş. ve özel halk otobüsleri ile çok sayıda minibüs erişilebilir hale getirilmiştir. İETT ve Otobüs AŞ filosunun tamamı, toplam otobüs filosunun ise yaklaşık %90'ı engelli kullanımına uygun hale getirilmiştir. Bunun yanında, UKOME kararı ile minibüs ve taksi dolmuşların engelli erişebilirliğine uygun hale getirilmesi zorunlu kılınmıştır (İBB, 2017 Yılı Faaliyet Raporu).

Tablo 3. İSEM Sosyal Destek Hizmetleri

Hizmetin Türü	2014	2015	2016	2017	2018
Bilgilendirme, Yönlendirme ve Danışmanlık	290.664	257.447	274.818	360.968	389.469
Medikal Malzeme Desteği	8.686	7.363	7.207	5.512	2.311
İstihdam Destek Hizmetleri	181	276	355	342	402
Sosyal Organizasyonlar	575	547	563	643	819
Sosyal Organizasyonlara Katılan Sayısı	18.064	25.714	32.251	46.513	62.580
Yasal Haklar Danışmanlığı Hizmetleri	24.745	21.550	17.300	33.090	31.743

Kaynak: (İBB 2018 Yılı Faaliyet Raporu)

Mesleki Eğitim Hizmetleri

Engellilerin bireysel ve sosyal yaşamını kolaylaştırmak ve desteklemek amacıyla yürütülen eğitimler yanında onları iş hayatına hazırlamaya yönelik eğitimler oldukça önemlidir. Kuruluşundan bu yana belirtilen alanda önemli hizmetler sunan İSEM'in bu tür faaliyetlerini özellikle nitelik açısından geliştirerek sürdürdüğü görülmektedir.

Tablo 4. İSEM Mesleki Eğitim Hizmetleri

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Erkek	Katılan Kadın	Toplam
2018	39	305	321	626
2017	39	365	272	637
2016	39	298	229	527
2015	40	312	265	577

Kaynak: (İSEM, 2019)

Tablo 'da görüldüğü gibi, ortaya çıkan talep/ihtiyaca göre 40 civarında engellilere beceri kazandırma kursları açılmakta, 550-600 engelli her yıl bu kurslardan yararlanmaktadır. Kurslara katılanların büyük çoğunluğunu 16-45 yaş arası engelliler oluşturmaktadır. Kursa katılanlar (2018 yılı itibarıyla); zihinsel (%32,9), ruhsal (%33,5), ortopedi (14,2), süregen (%10,9), işitme (%5,2) ve görme (%3,1) engellilerden oluşmaktadır. Beceri kazandırma kurslarına katılanların %30'u 16-25 yaş aralığında, %26'sı 25-35 yaş aralığında, %44'ü 35-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumu ise; %8,1'i okur-yazar, %25,8'i ilkokul, %15,6'sı ortaokul, %25,3'ü lise, %6,5'i üniversite, %18,4'ü ise iş okulu mezunu şeklindedir. Katılımcıların %49'u erkek, %51'i kadın engellilerden oluşmaktadır.

İBB tarafından engelli bireylerin engel durumu, vasıf ve yetenekleri göz önünde bulundurularak verilen eğitimlerde özel eğitim araç ve gereçlerinden faydalanılmakta, Halk Eğitim Müdürlüğü ile iş birliği dahilinde gerçekleştirilen eğitimlerde özel eğitim modülleri uygulanarak, sınıf içi simülasyon ve pratiklerle engelli bireylerin mesleki yeterlilikleri arttırılmaktadır. 2010-2019 yılları arasında 7.683 engelli birey İBB'nin düzenlemiş olduğu meslek eğitim kurslarından yararlandırılmıştır (İBB Kurumsal, Mart 2019).

İstihdam Destek Hizmetleri

İSEM, engelli bireyleri iş hayatına hazırlayarak, iş bulmalarına aracı olmakta ve bireyin sahip olduğu engelleri aşmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir. İSEM merkezlerine başvuran ve çalışma hayatına katılmak isteyen İstanbullu engellilerin özgeçmiş bilgileri alınıp CV havuzu oluşturulmakta, İSEM Kariyer Geliştirme ve İstihdam Destek Birimi'ne iş takibi yapılmak üzere ulaştırılmaktadır. Burada engellinin fiziksel ve psiko-sosyal özellikleri dikkate alınarak kendisine uygun iş olanakları araştırılmakta, uygun işler bulunması konusunda işverenlerle temasa geçilmektedir. İŞKUR ve özel sektör firma temsilcileriyle yapılan ortak çalışmalar neticesinde toplu mülakatlar düzenlenerek engelli bireylere ve iş dünyasına rehberlik sağlanmaktadır. Periyodik olarak toplu halde yapılan mülakatlarla işverenler ve engelli bireyler bir araya getirilmekte, engelli bireyin istihdamına aracı olunmaktadır. Ayrıca çalışma arzusunda olan kişilerin çalışma hayatına katılımı için gerekli danışmanlık ve eğitim hizmetleri de yürütülmektedir. İBB ile İŞKUR İstanbul İl Müdürlüğü arasında, engelli bireylerin aktif iş gücü piyasasına katılımını sağlamak amacıyla 2016 yılında bir protokol imzalanmıştır. Çalışma hayatına atılan engelli birey, kariyer yaşamında İBB tarafından yalnız bırakılmayarak İSEM İstihdam Birimi tarafından takip edilmekte, kariyer destek programları ve danışmanlık hizmetleri ile engelli bireyin çalışma hayatında başarılı olmasına katkı sağlanmaktadır. İSEM tarafından verilen istihdam destek hizmetleri kapsamında 2004-2019 yılları arasında 3.138 engelli bireyin istihdamına destek sağlanmıştır (İBB Kurumsal, Mart 2019).

Tablo 5. İSEM Tarafından İşe Yerleştirilenler

Cinsiyet Durumu/Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
Erkek	125	205	285	259	299	1173
Kadın	56	71	70	82	103	382
Toplam	181	276	355	341	402	1555

Kaynak: (İSEM, 2019)

Tablo'da görüldüğü gibi, İSEM tarafından son beş yılda 1555 engelliye istihdam hizmeti sunulmuştur. Bu hizmeti alanların %75,4'ünü erkekler, %24,6'sını ise kadınlar oluşturmuştur.

Tablo 6. İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı
Okula Gitmeyen	4
İlkokul	326
Ortaokul	346
Lise	593
Üniversite	283
Lisansüstü	3
Toplam	1555

Kaynak: (İSEM, 2019)

İSEM tarafından 2014-2018 yılları arasında işe yerleştirilenlerin eğitim durumuna bakıldığında; %0.03'ünü hiç okula gitmemiş olanlar, %21'ni ilköğretim, %22,2'sini ortaokul, %38,1'ni lise, %18,2'sini üniversite (Ön lisans-lisans), %0.02'sini yüksek lisans eğitimi almış engellilerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 7. İşe Yerleştirilenlerin Engel Durumları

Engel Durumu	Sayı
Görme	242
İşitme	235
Ortopedik	403
Zihinsel	149
Ruhsal ve Duyusal	30
Süreğen Hastalık	496
Toplam	1555

Kaynak: (İSEM, 2019)

Son beş yılda İSEM tarafından istihdamı sağlanan engellilerin %15,6'sı görme, %15,1'i işitme, %25,9'u ortopedik, %9,6'sı zihinsel, %1,9'u ruhsal ve duygusal, %31,9'u ise süreğen engellilerden oluşmaktadır. Ortopedik engellilerin diğer engel gruplarına göre daha fazla istihdam imkânı bulunduğu görülmektedir.

Tablo 8. İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı
18-24	185
25-35	766
36-45	462
46-55	124
56 +	18
Toplam	1555

Kaynak: (İSEM, 2019)

İSEM tarafından son beş yılda (2014-2018) istihdamı sağlananların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; %11,8'inin 18-24, %49,3'ünün 25-35, %29,7'sinin 36-45, %7,9'unun 46-55, %1,1'nin ise 56 yaş ve üzerinden oluştuğu görülmektedir.

İSEM tarafından yürütülen bütün bu faaliyetlerin son yıllarda belirgin artışlar olmasına rağmen (2013-2017 arası yaklaşık %58 artış) mütevazı bütçe imkanlarıyla gerçekleştirildiği görülmektedir (2017 yılı bütçesi 54.947.000 TL). Engellilere yönelik hizmet maliyetlerinin yüksekliği göz önünde bulundurulduğunda bu durum daha iyi anlaşılabilir. Bütçe imkanlarının artırılması ve yetkin insan kaynağı desteği belirtilen hizmetlerin daha da yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engellilerin işgücüne katılımı ve istihdamının dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi ülkemizde de sorunlu bir alan olduğu görülmektedir. İş başvurularının ancak %12'sinin karşılık bulabilmesi bunu göstermektedir. Bu konuda önemli yasal düzenlemeler yapılmış olmasına karşın, özellikle işverenler düzeyinde henüz yeterli bilincin oluşmadığı anlaşılmaktadır. Engelli istihdamında ortopedik engeli bulunanlarla, 25-35 yaş grubunun diğer engel ve yaş gruplarına göre daha fazla istihdam imkânı bulduğu görülmektedir. Kadınların istihdam fırsatlarından yararlanma oranının ise daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Engellilerin işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin en önemli faktörlerden birisi, engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceği algısıdır. Bu algının düzeltilmesinde aile, ilgili kurum/kuruluşlar ve toplumun bütün kesimlerine önemli görevler düşmektedir. Engellilerin istihdamında en önemli faktör onların işgücü piyasası taleplerine uygun hale getirilmesidir. Bunun yolu ise uygun ortamlarda gerçekleştirilecek genel-mesleki eğitimlerden geçmektedir. Merkezi yönetimlerin bu alandaki çalışmaları yetersiz kalabilmektedir. Toplumla daha yakın ilişki içinde bulunan yerel yönetimler ve STK'ların iş birliği yaparak bu konuda gerçekleştireceği faaliyetlerin daha etkili olabileceği anlaşılmaktadır. İş gücü piyasası aktörlerinin engelli istihdamı konusundaki algılarının düzeltilmesi için gerekli bilinçlendirme faaliyetlerine ihtiyaç bulunduğu da ortadadır. Engellilerin istihdam sonrası karşılaştığı işe gidiş-geliş ve iş ve işyerleri ile ilgili sorunların giderilmesi de bir başka önemli konudur.

Engellilik durumu, insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Doğumla birlikte ortaya çıkabileceği gibi, hayatın herhangi bir aşamasında (kazalar, hastalıklar, yaşlanma vb.) da ortaya çıkabilmektedir. İktisadi faktörlerin de (beslenme vb. ihtiyaçların karşılanması) engelliliğe neden olabildiği bilinen bir gerçektir. Engelliliğin hayatın katlanılması gereken bir külfeti olmayıp, bilakis onun bir parçası olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak var olan engelleri kaldırmak/olumsuz etkilerini azaltmak üzere taraflarca (engelli birey, aile, işveren, toplum vb.) gerekli çabanın gösterilmesi gerekmektedir. Pozitif sosyal etki (Güney, 2015, s. 16-161) niteliğinde bu kapsamda yapılacak olan her şey hukuki, ahlaki, vicdani ve insani bir görev olarak değerlendirilmelidir.

Engellilerin sosyal ve ekonomik hayata katılımını sağlamak, kendilerine güveni arttırarak güçlenmelerini sağlarken aynı zamanda toplumsal bütünleşmeye de önemli katkılar sağlar. Bu nedenle engellilerle ilgili karar süreçlerine engellilerin ya da temsilcilerinin katılımı mutlaka sağlanmalıdır (Bradlock ve Parish, 2011, s. 102).

Engellilerin sorunlarını giderme/azaltma ve hayata tutunmalarını sağlamaya yönelik hizmetlerin tasarımı, üretimi ve uygulanmasında başta merkezi yönetim olmak üzere, yerel yönetimlere önemli görevler düşmektedir. Dünya'daki gelişmelere paralel olarak, ülkemizde de yerel yönetimler son

yıllarda bu konuda önemli yapılanmalara gitmekte, bu alanda bölüm/birimler oluşturmakta ve konu ile ilgili bütçeler ayırmaktadırlar. Ülkemizin en büyük yerel yönetim birimi olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi bunların öncülerindedir. İBB, kurmuş olduğu müdürlük (İSEM) ve ilgili birimleri ile bu alanda diğer belediyelere örnek olmuş, edindiği bilgi ve deneyimler kapsamında engelliler konusunda merkezi yönetime de zaman zaman proje ve insan kaynağı desteği sağlamıştır.

Bu çalışma sonucu, İBB Engelliler Müdürlüğü'nün yürütmekte olduğu kişisel ve mesleki eğitimlerle engellilerin işgücü piyasasına hazırlanması, istihdam edilebilirliklerinin arttırılması, İŞKUR ve doğrudan işverenlerle yürüttüğü etkin iş birlikleri sonucu İstanbul ili düzeyinde engellilerin istihdamına önemli katkılarda bulunduğu görülmüştür. Ancak, mevcut hizmetlerin yaygınlaştırılması ve etkinliğinin arttırılması için daha fazla maddi ve beşerî kaynağa ihtiyaç olduğu da ortadadır. Başta İstanbul olmak üzere, son yıllarda ilçe belediyelerinin de bu alanda önemli faaliyetler gerçekleştirdiği görülmektedir. İlçe belediyelerince yürütülen bu tür faaliyetlerin büyükşehir belediyeleri ile koordineli bir şekilde gerçekleştirilmesi, kaynakların optimal kullanımını ve hizmetlerin etkinliği açısından önemlidir.

Engelli istihdamını arttırmanın en önemli yolu mesleğe ve işe dönük eğitimlerden geçmektedir. Yapılan araştırmalar bu düşünceyi desteklemektedir (ASPB, 2011, s.96). Engellilerin istihdamının arttırılmasına yönelik olarak şu hususların göz önünde bulundurulması gerekir;

- Engelli istihdamı ile ilgili politikalar gözden geçirilerek gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır,
- Engellilere devlet/ilgili kurum-kuruluşlar tarafından istihdam edilecekleri işlere uygun eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmelidir,
- Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin sayısı ve etkinliği arttırılmalıdır,
- Yerel yönetimler, engellilere yönelik hizmet üretimi konusunda teşvik edilmeli ve desteklenmelidir,
- İşgücü piyasası aktörleri engelli istihdamı konusunda bilinçlendirilmelidir,
- Engelli istihdamının sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda sosyal/ahlaki sorumluluk konusu olduğu unutulmamalıdır,
- Yasal zorunluluğu olmayan ya da kontenjan fazlası engelli istihdam eden işletmeler engelli istihdamı konusunda teşvik edilmeli, desteklenmeli (sigorta primleri, enerji maliyetleri, vergiler, kredi kolaylıkları vb. bakımından) ve onurlandırılmalıdır,
- İŞKUR, işverenlere talebe uygun yetkinliklere sahip engelli adayları yönlendirmelidir,
- Engellilerin istihdamı ve yetkinliklerine uygun işlerde çalıştırılması konusunda işverenlere rehberlik hizmeti sunulmalıdır,

Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma ve İstihdam Faaliyetleri İle Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Örneği.

- Engellilerin çalıştırılacağı/çalışabileceği işler ve standartları ayrıntılı olarak tanımlanmış olmalıdır (sağlık kurulu raporları ve işyeri iş/görev tanımları ile),
- Engelliler için esnek çalışma modelleri uygulanmalıdır,
- Engelli istihdamında çalışan sayısı yanında ciro da bir kriter olarak değerlendirilebilir,
- Engelli istihdamından kaçınmaya yönelik yaptırımlar gözden geçirilmeli, cezalar arttırılmalıdır,
- Korunmalı işyeri uygulaması yaygınlaştırılmalıdır,
- İşe gidiş-geliş sorunlarının çözümünde merkezi/yerel yönetimler aktif rol almalı, işyerlerinde engelliler için yapılacak mekansal ve fiziksel düzenleme maliyetleri vergi indirimi kapsamına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019). *Engelli ve yaşlı bireylere ilişkin istatistiki bilgiler* (İstatistik Bülteni, Mayıs). Ankara.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları. No: 900.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2011). *İşgücü piyasasının özürülüler açısından analizi*. Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (2010). *Özürülülerin sorun ve beklentileri araştırması*. Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*. Ankara.
- Aydınlı, A. (1999). İbn Ümmü Mektum. *İslam Ansiklopedisi* içinde. (Cilt. 20, s. 434-435. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Belediye Kanunu (2005, 13 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 25874).
- Bezmez, D. ve Yardımcı, S. (2010). Dönüşen vatandaşlık kurguları çerçevesinde sakat hakları: kurumsal yaklaşımlar ve Türkiye örneği. F. Kartal (Ed.), *Yurttaşlık tartışmaları: Yeni yaklaşımlar* içinde (s. 159-190). Ankara: TO-DAİE.
- Büyük Şehir Belediyesi Kanunu (2004, 23 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 25531).
- Büyükşehir Belediyeleri Özürülü Hizmet Birimleri Yönetmeliği (2006, 16 Ağustos). *Resmî Gazete* (Sayı: 26261).
- Braddock, D. L. ve Parish, S. L. (2011). Sakatlığın kurumsal tarihi. D. Bezmez, S. Yardımcı (Der), Y. Şentürk ve F. B. Aydar (Çev.), *Sakatlık çalışmaları: sosyal bilimlerden bakmak* içinde (s. 101-187). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, N. (2003). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı:12056).

- Diyanet İşleri Başkanlığı (2010). *Kur'an-ı Kerim meali*. H. Altuntaş ve M. Şahin (Haz.). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Devlet İstatistik Enstitüsü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2002). *Türkiye özürlüler araştırması*. Ankara.
- Deniz İş Kanunu (1967, 29 Nisan). *Resmî Gazete* (Sayı:12586).
- Doğan, Ç. (2008). Engelliler: Post modern kapitalizmin sakatları. *Birikim Dergisi*, 229, 36-44.
- Engelliler Hakkında Kanun (2005, 7 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı:25868).
- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik (2014, 7 Şubat). *Resmî Gazete* (Sayı:28906).
- Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik (2014, 9 Ocak). *Resmî Gazete* (Sayı: 28877).
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.
- Ersöz, H. Y. (2011). *Sosyal politikada yerelleşme*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Galvin, R. (2011). Çalışma ve cinsellikle ilişkisi içinde sakat kimliğinin soykütüğü, *Sakatlık çalışmaları: sosyal bilimlerden bakmak* içinde (ss. 483-499). D. Bezmez, S. Yardımcı, Y. Şentürk (Der), F. B. Aydar (Çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Gelir Vergisi Kanunu (1961, 6 Ocak). *Resmî Gazete* (Sayı:10700).
- Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği (2018, 10 Şubat). *Resmî Gazete* (Sayı: 30328).
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Gleeson, B. (2011). Teknoloji sakatlayıcı kentin üstesinden gelebilir mi?. *Sakatlık çalışmaları: sosyal bilimlerden bakmak* içinde (ss. 362-384). D. Bezmez, S. Yardımcı, Y. Şentürk (Der), F. B. Aydar (Çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Güney, S. (2015). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi. *Stratejik plan* (2015-2019). İstanbul.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi. *2017 ve 2018 yılı faaliyet raporları*. İstanbul.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi (Kurumsal). 8 Mart 2019 tarihinde <https://www.ibb.istanbul/News/Detail/35268> adresinden erişildi
- İş Kanunu (2003, 10 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı:25134).
- İLO (2012), Second item on the agenda. *Disability inclusion*. Governing Body (316th Session, Geneva,1-16 November) GB.316/POL/2.
- Jaeger, P. T. ve Bowman C. A. (2005). *Understanding disability: inclusion, access, diversity and civil rights*. USA: Praeger Publishers.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (2013, 26 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı:28833).

- Kuddo, A. (2012). Public employment services, and activation policies. *Social Protection & Labor*, Discussion Paper No: 1215 The World Bank.
- Kurktan, A. (1977). *Eğitim yolu ile kalkınmanın esasları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No: 388.
- Kutlu, Ö. (2007). *An inclusive workplace accommodation evaluation for employees with disabilities*. A Thesis Submitted to the Graduate School of Natural and Applied Sciences of Middle East Technical University. Department of Architecture, Ankara.
- Kutal, G. (1993). Sakatların ekonomik hayata katılması. *İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Güncel Sorunları*. Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayını.
- Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği (2013, 3 Ağustos). *Resmî Gazete* (Sayı: 28727).
- Mesleki Eğitim Kanunu (1986, 19 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı:19139).
- Noe, R.A. (1999). *İnsan kaynaklarının eğitim ve gelişimi*. C. Çetin (Çev.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.
- Oliver, M. (2009). *Understanding disability*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları*. Ankara: ÇSGB, Yayın No:35.
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2006, 2 Mayıs). *Resmî Gazete* (Sayı: 26156).
- Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun (1994, 27 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı: 22124).
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları: 30. Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik (2013, 30 Mart). *Resmî Gazete* (Sayı: 28603).
- Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı İLO Sözleşmesi (1999, 10 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 23751).
- Schriner, K. (2011). Sakatlık çalışmaları perspektifinden sakat istihdamı sorunları ve politikaları: bir uluslararası yaklaşım, *Sakatlık çalışmaları: sosyal bilimlerden bakmak* içinde (ss. 269-297). D. Bezmez, S. Yardımcı, Y. Şentürk (Der), F. B. Aydar (Çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Sever, Ö. ve Vural, T. (2010). Kamu hizmetlerinin sunumunda devletin değişen rolü ve merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında yetki ve görev paylaşımı. *Maliye Dergisi*, (159), 203-219.
- Seyyar, A. ve Demir, O. (2008). *Yerel sosyal politikalar*. İstanbul: Kam Yayınları.
- Sosyal Hizmetler Kanunu (1983, 27 Mayıs). *Resmî Gazete* (Sayı:18059).
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı:26200).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 9 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı: 17863).
- Türk Dil Kurumu (TDK), 2018. *Büyük Türkçe sözlük*.
- Tezcan, T. (2013). *Discrimination experienced by disabled employees in the public sector: instituonal discrimination area*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University for The Degree of Master of Science in Social Policy, Ankara.

- Tınar, Y. (2018). *Engellilere yönelik hizmetlerin yönetimi ve sunumu: karşılaştırmalı bir değerlendirme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tozlu, N. (1989). *İsmail Hakkı Baltacıoğlu'nun eğitim sistemi üzerine bir araştırma*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013, 31 Ocak). *Haber Bülteni* (Sayı: 15843).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2010). *Özürülerin sorun ve beklentileri araştırması*, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2019). 12 Şubat 2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> adresinden erişildi.
- Ünsür, A. (1998). *Mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme (insan kaynaklarının geliştirilmesi)*. Sakarya: Sakarya Üniv. Yayın No:30.
- World Health Organization (1980). *International classification of impairments, disabilities and handicaps*, Geneva.
- World Health Organization (2004). *İşlevsellik, yeti yitimi ve sağlığın uluslararası sınıflandırması*. Cenevre.
- World Health Organization–World Bank (2011). *Dünya engellilik raporu (world report on disability)*, Malta.
- Yazır, E. H. (1979). *Hak Dini Kur'an Dili* (C. 1-8). İstanbul: Eser Yayınevi.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.