
Yerel Sosyal Politika Bağlamında “İş'te Engel Yok Projesi”*

Ramazan TİYEK**

ÖZET

Kısaca vücudunda eksik veya kusuru olan olarak tanımlanan engelli kimselerin istihdamına yönelik özellikle son dönemlerde birçok kanuni düzenlemeler yapılmıştır. 16.08.2006 tarihinde 26261 sayılı Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmelik, büyükşehir belediyelerine, ‘engellilere mesleki rehabilitasyon hizmetleri verilmesi’ ve ‘engellilerin nitelikli işgücü haline getirilerek çalışma yaşamına katılımlarını sağlamaları’ görevini vermektedir.

Engellilerin çalışma hayatındaki yerlerini alabilmeleri hem kendilerini gerçekleştirmeleri hem de diğer çalışanların onları kabullenebilmeleri açısından önemlidir. Bu çalışmada engellilerin istihdamı konusunda örnek olmaya aday İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü’nün “İş'te Engel Yok Projesi” detaylı bir şekilde incelenmiştir. Projenin ana temasını engelli gençlerin niteliklerinin mesleki eğitimler yoluyla işyerlerinin isteklerine uygun hale getirilmesi ve istihdamı oluşturmaktadır. İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından da desteklenen proje kapsamında şuana kadar (Kasım 2013) çeşitli branşlarda olmak üzere toplamda 1333 engelli genç özel ve kamu işyerlerinin istedikleri niteliklere haiz bir şekilde istihdam edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, yerel yönetimler, istihdam, engellilerin istihdamı, “İş'te Engel Yok Projesi”.

* Bu çalışma 28-29 Kasım 2013 tarihinde I. Uluslar arası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi’nde sunulan bildirinin gözden geçirilerek düzenlenmiş halidir.

** Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi. İletişim: ramazantiyek@gmail.com, ramazan.tiyek@klu.edu.tr

ABSTRACT

In the Context of Local Social Policy “No Barriers on Business”

In recent years, many legal arrangements have been made for employment of disabled people briefly identified as missing or defect in their body. No 26261 Municipality Disability Services Unit Regulation has issued on 16.08.2006. Regulation assigns the municipality with the task ‘Giving vocational rehabilitation services to disabled’ and ‘handicapped brought into the skilled labor to ensure the participation of working life’ to the metropolitan municipalities.

It is important for disabled people to take place in working for both self-realization and to be accepted by the other staff. In this study, “No Barriers to Business Project” which is executed by Istanbul Metropolitan Municipality Directorate for Disabled and a candidate to be a role model have been studied in detail. The main theme of the project is employment of young people with disabilities through vocational training qualifications determined appropriately to the needs of businesses. Until now (November 2013), a total number of 1333 disabled young people has been employed in various fields, including private and public sector by gaining the qualities they want, within the scope of the Project supported by the Istanbul Development Agency.

Keywords: *Disabled, local government, employment, employment of disabled people, “No Barriers to Business Project”.*

GİRİŞ

Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama da güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanan engelli kimselerin çalışma hayatına katılabilmeleri için özellikle son yıllarda birçok kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Engellilerin istihdamının devlet güvencesi ile sağlanması amacıyla sadece kendilerinin girdikleri bir sınav ile devlet memurluğuna atanmaları 3 Ekim 2011 tarihinde çıkarılan yönetmelik ile mümkün hale gelmiştir. Bu kapsamda ilk defa 29.04.2012 tarihinde Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) yapılmış ve 09.08.2012 tarihinde toplam 2491 kişi, daha sonra 14.03.2013 tarihinde ise toplam 591 kişi kamu kurumlarında istihdam edilmiştir (OSYM, 2013).

Ulusal istihdam çalışmalarının yanında devletin küçültülmesi ve özelleştirme politikalarının yaygınlaşmasıyla birlikte merkezi yönetimlerin kamusal hizmetlerin sunumundaki rollerinde önemli bir daralma söz konusu olmaktadır (Sezer ve Vural, 2010: 217). Halkın ihtiyaçlarını karşılamada merkezi yönetime göre daha erişilebilir pozisyonda olan yerel yönetimler, yerel ölçekte sosyal sorunlar ve bunlara yönelik mikro politika uygulamalarından oluşan yerel sosyal politikaları gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar (Seyyar ve Demir, 2008: 158). Bu kapsamda yerel yönetimler merkezi idarelerin yapmaları gereken kamusal işlerin bazılarını da yapmakla yükümlü hale gelmektedir. 16.08.2006 tarihinde çıkarılan “26261 sayılı Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği” de yerel yönetimlere engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda yeni sorumluluklar yüklemiştir.

Bu çalışmada engellilerin istihdamı konusunda öncü olmaya aday İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü’nün “İş’te Engel Yok” projesi detaylı bir şekilde incelenecektir. Projenin ana temasını engelli gençlerin niteliklerinin mesleki eğitimler yoluyla işyerlerinin isteklerine uygun hale getirilmesi ve istihdamı oluşturmaktadır. Böylece hem engelliye göre iş hem de işe göre engelli ilkeleri birlikte sağlanmış olmaktadır. İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından da desteklenen proje kapsamında şuana kadar 1333 engelli genç işyerlerinin istedikleri niteliklere haiz bir şekilde yetiştirilerek istihdam edilmiştir.

YEREL SOSYAL POLİTİKA BAĞLAMINDA “İŞ’TE ENGEL YOK PROJESİ”

1. Engelli Kavramı

Günlük hayatta birbirlerinin yerlerine kullanılan “sakat”, “özürlü” ve “engelli” kavramları gerçekte farklı anlamlar ifade etmektedir. Bu kavramların içerikleri insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklı insanlardan farklı olduklarını göstermekle birlikte farklı tanımlamalar sağlıklı kişilerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre “*Sakat*”; “Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan”, “*Özürlü*”; “kusuru olan, defolu”, “*Engelli*”; “Vücudunda eksik veya kusuru olan” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu).

Yasaya göre; Engelli, “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak ifade edilmektedir (ÖİB, 2010: 33).

WHO (Dünya Sağlık Örgütü), engellilik konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için 1980 yılında “Bozukluklar, Yeti Yitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması” çerçevesinde yetersizlik, özürllülük ve engellilik sınıflandırması geliştirmiştir (Burcu, 2007: 7):

- ❑ Bozukluk (Impairment): Sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlarındaki eksiklik ve anormallik,
- ❑ Özürllülük (Disability): Bir yetersizlik sonucu normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizlik,
- ❑ Engellilik (Handicap): Bozukluk veya engellilik nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesi olarak sınıflamakta ve tanımlamaktadır.

1.1. Engellilik Türleri

Engelli sağlık kurulu raporları ile ilgili işlemleri düzenleyen yönetmeliğe göre 7 (yedi) farklı engelli grubu bulunmaktadır:

1. Ortopedik Engelli: Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik veya fonksiyon kaybı, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü ve kemik hastalığı olanlar, felçliler, spastikler,

2. Görme Engelli: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan, görme kaybı ile birlikte göz protezi kullanan, renk körlüğü, gece körlüğü (tavuk karası) olanlar,

3. İşitme Engelli: Tek veya iki kulağında sesleri fark etme ya da algılama yeteneğinin tamamen veya kısmen zayıflaması sonucu işitme durumunu kaybetmiş olanlar, işitme cihazı kullananlar,

4. Zihinsel Engelli: Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olanlar, zekâ geriliği olanlar (mental retardasyon) ve Down Sendromu olanlar,

5. Dil ve Konuşma Engelli: Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk, ses bozukluğu olanlar; işittiği halde konuşamayanlar, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil dudak-damakçene yapısında bozukluk olanlar,

6. Süreğen Hastalıklı Engelli: Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıkları olanlar, kan, kalp-damar, solunum sistemi, sindirim sistemi, idrar yolları ve üreme yolları, cilt ve deri, endokrin ve metabolik ve sinir sistemi hastalıkları olanlar, kanserliler, HIV virüsü taşıyanlar,

7. Ruhsal ve Duygusal Hastalıklı Engelli: Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerini tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayanlar olarak tanımlanmaktadır.

2. Yerel Yönetimlerin Sosyal Politika Uygulamalarındaki Rolü

Yerel yönetimleri tanımlayabilmek için yerinden yönetim kavramının iyi anlaşılması gerekmektedir. Yerinden yönetim kısaca, yerel nitelikteki kamusal hizmetlerin devletin tüzel kişiliği dışındaki kamu tüzel kişilerinca gerçekleştirilmesi için kamu yönetimiyle ilgili kararların, devlet tüzel kişiliğinin dışında, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bu kuruluşların idarecileri tarafından alınabilmesi sistemine denilmektedir (Türkoğlu, 2007: 10). Yönetimsel yerinden yönetim, yerel ortak hizmetlerin, gerekli yasal, mali, yönetsel ve siyasal yetkilerle donatılmış, merkezden özerk yerel yönetim kuruluşları eliyle ya da diğer yöntemlerle görülmesidir (Gül, 2008: 96). Ülkemizde üç ayrı türde yerel yönetim kuruluşu vardır. Bunlar, kentsel yörelere hizmet eden belediyeler, kırsal topluluklar yerel yönetim kuruluşu olan köyler ve il sınırları içindeki yerel topluluğa hizmet yapan il özel idareleridir. Ayrıca 1984 yılında büyükşehir niteliğinde olan yerleşim yerleri için de yeni bir belediye modeli oluşturulmuştur (Yalçındağ, 1995: 25; Eryılmaz, 2008: 139; Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2006: 108-129).

Sosyal politika ise, toplumsal yaşamda ortaya çıkan ve bu bilim dalının kapsamına giren tüm problemlerle ilgilenmektedir. Bu kapsamda sosyal

politikanın özellikle ayrı bir bakıma ve korunmaya ihtiyacı olanlar için, koruyucu, güçlendirici, sosyal adaleti ve eşitliği sağlayıcı bir işlevi olduğu söylenebilir. Çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sosyal politikalar daha yeni olmasına karşın, geniş anlamdaki sosyal politikalar insanlık tarihi kadar eski olup, işçi ve işveren sınıfı ve bunlar dışındaki tüm sosyal sınıflar ve problemleriyle ilgilenmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 27-30; İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 33). Kavramsal olarak sosyal ihtiyaçların karşılanması ve insanın refah seviyesinin yükseltilmesi anlamına gelen sosyal politika (Midgley ve Tang, 2001: 244), sosyal hizmetler ve refah devleti uygulamalarını konu edinerek genel olarak sosyal refah ve bunun politika ve toplum ile olan ilişkilerini incelemektedir (Vargas-Hernandez vd., 2011: 287).

Yerel yönetimlerin sosyal politikanın sağlanmasına katılımı incelendiğinde, bu kurumların dönem dönem ve ülkeden ülkeye değişmekle birlikte önemli sosyal politika fonksiyonlarını yerine getirdiği görülmektedir. Ekonomik istikrarın sağlanması, gelir dağılımı ve kamu hizmeti işlevlerine sahip olan yerel yönetimler, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde ilk iki fonksiyonu yeterince yerine getirememektedir. Bu kurumlar sosyal politikanın sağlanmasına temelde kamu hizmeti çerçevesinde merkezi idarenin bölgesel düzeydeki temsilcisi veya partneri rolünü üstlenerek katılmışlardır (Ersöz, 2011: 65-66; Stevens ve McGowan, 1983: 414). Yerel yönetim birimleri, hizmet ettikleri alandaki kişilerin yoksullukları ile doğrudan muhatap olmakta ve sosyal politika harcamalarını bu çerçevede yapmaktadırlar (Craw, 2010: 906-907). Yerel yönetimler merkezi devletle birlikte kamu hizmetini yerine getiren kuruluşlar olarak daha çok geniş anlamda sosyal politikanın konusuna giren hizmetlerin yerine getirilmesinde görev almışlardır (Ersöz, 2011: 66).

Ülkemizdeki yerel yönetim kuruluşlarından önemli bir rol alan büyükşehir belediyelerinin sosyal politika alanındaki fonksiyonları başlıklar halinde aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Ersöz, 2011: 159-204; Aydın, 2008: 152-157):

1. Yoksulluk merkezli hizmetler

1.1. Sosyal yardımlar (nakit yardımı, giyecek ve yiyecek yardımı, yakacak yardımı, öğrenci bursları vb.)

1.2. Sosyal hizmetler

- 1.2.1. Yaşlı ve engellilere yönelik sosyal hizmetler
- 1.2.2. Korunmaya muhtaç çocuklara yönelik hizmetler
- 1.2.3. Kadın ve aileye yönelik hizmetler
2. Kadınlar, gençler, engelliler ve yaşlılar merkezli genel hizmetler
3. Temel sosyal politika alanındaki hizmetler
 - 3.1. Sağlık (sağlık taraması, ambulans hizmetleri, hastane ve özellikle yaşlılara bakım hizmeti vb.)
 - 3.2. Eğitim (kreş, yuva, anaokulu, meslek edindirme kursları vb.)
 - 3.3. Konut (özellikle gelir seviyesi düşük olanlara yönelik olmak üzere vb.)

3. Engellilerin İstihdamı

Engellilerin yoksulluk durumunun değerlendirilmesinde belki de en çok üzerinde durulması gereken nokta, engellilerin işgücüne katılım durumlarının yeterli düzeyde olup olmadığıdır (Erbil Erdugan, 2010: 71). Çalışma hayatında var olmak isteyen engelli işgücünün genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi hizmetlerden tam olarak faydalanabilmesi gerekmektedir (Köksal, 2010: 95). Engelliler, toplumda kendilerine yer açılmasını, acınılmasını, kontenjan ayrılmasını, herhangi bir surette ayırım yapılmasını değil, sadece ve sadece bu hayata ortak ve bu hayatın bir parçası olduklarının diğer insanlar tarafından da bilinmesini istemektedirler (Öz, 2013: 88).

Engelliler için çalışmanın anlamı daha özeldir. Çalışan engelli kendisini topluma daha çok katılan ve ekonomik olarak özgür olan bir birey olarak görmekte, hatta çalışma, sonradan engellilik vasfı kazananların rehabilitasyon ve tedavi süreçlerinde etkili bir yöntem olarak da kullanılmaktadır (Tokoğlu, Aydın, Polat ve Burmaoğlu, 2011: 2). Bu kapsamda, engellilerin topluma dahil olup sosyalleşebilmeleri için çalışma koşulları yaratılmalı, istihdam olanakları arttırılmalıdır.

3.1. Engellilerin İstihdamı ile İlgili Yasal Düzenlemeler

1986 yılında Avrupa Topluluğu düzeyinde Engellilerin İstihdamına İlişkin Konsey Tavsiye Kararı alınmıştır. Dolayısıyla, AB düzeyinde ilk önemli kararların, engellilerin toplumla bütünleşmesine ve istihdamına ilişkin

olarak alındığı görülmektedir. Bu kararlarla, özellikle mesleki rehabilitasyon ve çalışan engellilerin önündeki engellerin kaldırılması tüm üye devletlere izlemeleri gereken politika çerçevesini sağlamıştır (Burcu, 2007: 51).

AB'nin engellilikle ilgili uluslar arası düzeydeki politikaları Birleşmiş Milletlerin 1993 yılında kabul ettiği "Fırsat Eşitliği Konusunda Engelliler için Standart Kurallar Ülke Kararı"na dayandırılmaktadır. Bu ilke kararında engelli bireylerin istihdam ve sosyal yaşama katılımlarında toplumun engelli bireye karşı kabullenici tutumunun önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Aysoy, 2004: 53).

1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisinin kabul edilmesinden bu yana yıllık olarak hazırlanan Konsey yönergelerinde engellilikle ilgili konulara yer verilmektedir. Üye ülkelerden hazırlayacakları İstihdama Yönelik Ulusal Eylem Planlarına engelli grupları da dahil ederek iş olanaklarını artırmaları ve iş becerilerini geliştirmeye yönelik çaba göstermeleri istenilmektedir (Aysoy, 2004: 53).

Avrupa Komisyonu tarafından 2000 yılında ortaya konulan direktif ise, bu alanda önemli bir değişikliğin ve aynı zamanda engellilik tanımına ilişkin farklı bir boyutun da gündeme geldiğini ortaya koymaktadır. "İstihdamda ve İşte Eşit Muamele" başlığını taşıyan bu direktif, her türlü ayrımcılığa karşıt bir çerçeveyi ortaya koymakla birlikte, farklı yanı engellilere ilişkin özel düzenlemeler yapılması yerine, işyerlerinde karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılması ve yararlanmaları gereken haklardan diğerleriyle eşit biçimde yararlanmalarını sağlamaktır. Bu durum kısaca ifade edilmek istenirse, sorundan ziyade, çözüme işaret etmektedir. Dolayısıyla, burada kişinin ancak uygun düzenlemeler yapıldığı takdirde iş için uygun aday olarak görülebileceği vurgulanmaktadır. İşe uygun aday değil, adaya uygun iş anlayışı doğrultusunda en önemli adım, kuşkusuz engelliler için istihdam alanındaki yararları gözetmek, engelleri ortadan kaldırmak ve ayrımcılığı önlemektir (Burcu, 2007: 52).

Engellilerin istihdamı ile ilgili ülkemizdeki yasal düzenlemelere bakıldığında, engellilerin memur olarak istihdamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. Maddesine göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Bütün kamu kurumları bu kanuna göre (taşra teşkilatları dahil olmak üzere) toplam personel sayılarının % 3'ü oranında engelli memur çalıştırmak

zorundadırlar. Bu zorunluluğun takip ve denetimini Devlet Personel Başkanlığı üçer aylık periyotlarla yapmaktadır. Bu takiplere göre saptanan engelli memur açığının alımı için yine Devlet Personel Başkanlığı vasıtasıyla kamuoyuna duyuru yapılır ve sınav takvimi ile başvuru şartları açıkça belirtilir.

Türkiye’de işverenler ve iş akdine bağlı çalışanların çalışma düzeni ile ilgili bütün düzenlemelerin dayandığı temel hukuk metni ise 4857 sayılı İş Kanunu’dur. Bu Kanunda engellilerin çalışması, ayrı bir başlıkla belirtilmiş olan 30. madde ile düzenlenmektedir. İş Kanunu 30. maddede işverenlerin çalıştıracakları engelli personeli Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlayacağı veya iş başlangıcı yapan personelin bilgilerinin Türkiye İş Kurumu’na kaydettirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu hüküm nedeniyle firma ve kurumların engelli personel çalıştırma işleminin takibi ve sorumluluğu Türkiye İş Kurumundadır. İş Kanununun 30. maddesi gereğince 50 ve üzeri işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar, toplam işçi sayılarının en az % 3’ü kadar engelli çalıştırmak zorundadırlar. Aynı maddeye göre kamu işyerlerinde ise engelli işçi oranı % 4 olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme ile orta büyüklükteki bütün firma ve kurumların engelli çalıştırması yasal bir zorunluluğa bağlanmaktadır. Dünyada birçok ülkede var olan ve ‘kota yöntemi’ olarak adlandırılan bu zorunluluk, ayrımcılık veya verimlilik beklentileri nedeniyle iş hayatının dışında bırakılma tehlikesiyle yüz yüze olan engelliler lehine bir pozitif ayrımcılık uygulamasıdır.

Özellikle 1997 tarih ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 4. maddesi ile Belediyelere çeşitli yükümlülükler getirilerek dezavantajlıların yaşamını kolaylaştıracak hizmetlerden yararlandırılması amaçlanmıştır. Bunlardan en önemlisi, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak dezavantajlı gruplar için bölgenin işgücü piyasasına uygun mesleklerde, meslek ve beceri kazandırma kursları, iş eğitimleri ve yaşam evleri açmak’ hükmü yer almaktadır (Soykut Sarıca ve Yüksel, 2012: 53; Burcu, 2007: 47-48).

Ayrıca ülkemizde engelli istihdamının aciliyet hissettiren bir sorun olarak gündeme gelmesiyle beraber Başbakanlık tarafından 03.12.2004 tarihinde ‘2005-2010 Engelli İstihdamı Eylem Planı’ hazırlanmış ve kamuoyuna duyurulmuştur. Bu Eylem Planında kısa, orta ve uzun vadeli hedefler be-

lirlenmiş, kurumlar arası koordinasyonun önemi vurgulanmış ve böylece bir 'devlet politikası' olarak engelli istihdamının önündeki engellerin kaldırılması için bütün ilgili kurum ve taraflar işbirliğine davet edilmiştir (OZİDA, 2008).

Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği başlığı ile 26261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, çalışma esasları ve görevleri belirleyen Yönetmelikte, büyükşehir belediyelerinin 'mesleki rehabilitasyon hizmetleri' vermesi, bu çalışmaları koordine etmesi ve 'engellileri nitelikli işgücü haline getirerek çalışma yaşamına katılımlarını sağlamak' görev olarak belirtilmiştir (OZİDA, 2008: 231).

Engellilerin istihdamının devlet güvencesi ile sağlanması amacıyla sadece kendilerinin girdikleri bir sınav ile devlet memurluğuna atanmaları 3 Ekim 2011 tarihinde çıkarılan yönetmelik ile mümkün hale gelmiştir. Bu kapsamda ilk defa 29.04.2012 tarihinde Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) yapılmış ve 09.08.2012 tarihinde toplam 2491 kişi, daha sonra 14.03.2013 tarihinde ise toplam 591 kişi kamu kurumlarında istihdam edilmiştir (OSYM, 2013).

3.2. Engellilerin İstihdamı ile İlgili Karşılaşılan Sorunlar

Ülkemizde yapılan bir araştırma sonucuna göre araştırmaya katılan engellilerin % 71'i bir meslek sahibi olduklarını ifade ederlerken, düzenli gelir getiren bir işte çalışanların oranı % 45 olarak gerçekleşmiştir (Burcu, 2007: 144). Yani meslek sahibi olan her engelli birey iş sahibi olamayabilmektedir. 2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından Türkiye Engelliler Araştırması, Türkiye'de engelli bireylerin % 78'inin işgücüne dahil olmadığını, işgücüne dahil olan % 21.71'lik kesimin ise sadece % 20'sinin istihdam edildiğini ortaya çıkarmıştır (Kolat, 2010: 212; DİE, 2004; 15). Engellilerin çalışma hayatının tamamen dışında kalmaları ayrı bir sorun olarak değerlendirilmektedir.

Engellilerin devletten beklentilerinin sorulduğu bir başka araştırmada ise katılımcıların % 61,2 gibi büyük bir oranı devletin kendilerine parasal anlamda katkı sunmaları gerektiğini düşünmeleri oluşturmaktadır (Erbil Erdugan, 2010. 73). Engellilerin beklentilerinin bu şekilde oluşması bir güvenmişlik olarak da değerlendirilebilir. Sebebi ne olursa olsun bu düşünce onların çalışma hayatı dışında yer almalarına neden olmaktadır.

3.2.1. Engellilerin Ortalama Vasıfları

Engellilerin istihdamı için temel şart olarak kabul edilebilecek eğitim seviyesinin bazı durumlarda okuma-yazma’dan dahi yoksun olması onların istihdamlarında zorluklar oluşturmaktadır (Soykut Sarıca ve Yüksel, 2012: 58-59). Engellilerin eğitime katılımlarının ortalama süresinin genel nüfusun eğitime katılımının ortalama süresinden düşük olduğu bilinmektedir. 2002 yılı Engelliler Araştırması İkincil Analizi sonuçları da bunu doğrulamaktadır. Ülkemizde engelli bireylerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, engelli bireylerin istihdamdan önce yeterince eğitilmemeleri, engelli bireylerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun engelli bireylere yönelik önyargıları, işverenlerin olumsuz tutumları vb. nedenler birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisindedirler (Kolat, 2010: 196). İş talebinde bulunan engellilerin önemli bir kısmının okuma yazma bilmemesi veya ilkokul mezunu olması; çalışabilir engellilerin emek piyasasında karşılaştığı en büyük sorunun kalifiye olamamaktan kaynaklandığını göstermektedir (Seyyar, 2001: 29). Eğitim yoluyla işgücüne nitelik kazandırılarak rekabette öne çıkma ve daha fazla artı değere ulaşma, vasıflı işgücü eğitimini birikim sürecinin en önemli elemanlarından biri konumuna getirmiştir (Taş, 2011: 174).

Engellilerle ilgili gerçekleştirilmek istenen temel hedef, onların toplumda bağımsız olarak yaşamalarını sağlamaktır. Ancak, okul programlarında yer alan bilgiler ve beceriler gelişim geriliği olan bireylerin bağımsız yaşam becerilerini kazanmalarında yeterli değildir. Aynı zamanda, bu bireylerin okullarını bitirdiklerinde, toplumsal yaşama ve mesleki yaşama başarılı bir geçiş yapmaları gerekmektedir (Erbaş, 2012: 194).

Engellilerin istihdamı ile ilgili işverenlerle yapılan bir araştırmada; işverenlerin hepsi engelli işgücününün mesleki eğitimlerinin yetersiz olduğunu; istihdam etmek istedikleri engelli işgücününün en azından kısa bir süre dahi olsa kendi işyerlerinde yapacakları işlerle ilgili olarak eğitimlerinin verilip daha sonra işyerlerine dağıtılması gerektiğini belirtmişlerdir (Köksal, 2010: 90).

3.2.2. İşverenlerin Önyargılı Tutumları

İşverenlerin çalışabilir engellileri işe uygun olduğunda dahi tercih etmedikleri sık rastlanabilen bir durumdur. Engellilerin yeterince verimli çalışmayacağı ve iş ortamında ortalama verimi düşüreceği, işletmeye ek maliyet getireceği, iş ortamının duygusal uyumunu bozabileceği veya diğer çalışanlara kötü örnek olabileceği varsayılmaktadır. Bu önyargılar çoğunlukla, sadece hukuki zorunluluğun gereği olarak ve iyi planlanmamış bir süreçle engelli çalıştırma deneyimleri sonucunda ortaya çıkmış önyargılardır. Yaşanmış bazı örneklere dayanmasına rağmen rasyonel bir temelde yürütülen ve iyi planlanan bir engelli istihdamı deneyimi bu deneyimlerin karşısı olan olumlu örnekler ortaya çıkarmaktadır. Olumlu örneklerin yoğunluğuna bağlı olarak işverenlerin önyargılarının kırılması ve engellilerin istihdamında destekleyici tavırlar almaya yönlendirilmeleri mümkündür. Engelli istihdamına yönelik işverenler üzerinde yapılan bir alan çalışması da, engelli çalışanların verimliliğinin iyi bir planlama sonucunda kabul ettirilebileceğini göstermektedir. (Hasırcıoğlu, 2006: 111; Kolat, 2010: 123).

3.2.3. Kurumsal Boşluk

4857 sayılı İş Kanununun getirdiği yasal zorunluluk gereği orta büyüklükte firma ve kurumlar engelli personel çalıştırmak mecburiyetindedirler. Fiili durumda engelli personel çalıştırma yükümlülüğü olan birçok firma ve kurumun engelli personel çalıştırmaya karşı önyargılı davrandığı görülmektedir. İşveren bakışı açısından bunun gerekçelerini tespit etmek ve bu gerekçelere karşı yasal zorlamalar ötesinde işverenlerin engelli çalışması ve etkinliği ile ikna edilmesi gerekmektedir. Engellilerin çalışma hayatına katılımı bu nedenle kurumsal ve planlı bir organizasyon ile desteklenmelidir. Çoğu işverenin işin mahiyetine uygun engelli personel sağlamakta ciddi sıkıntılar yaşadığı ya da engelli personelle çalışma kültürünün eksikliği nedeniyle rasyonel bir personel rejimi kuramaması da bu organizasyona ihtiyacı artırmaktadır.

İşverenlerin çoğunluğu engelli istihdamında yaşanan sorunların nedenleri arasında Türkiye İş Kurumu'nu göstermektedir. İşverenler, engelli işgücü istihdamının arttırılmasında iş ve meslek kazandırıcı eğitimin Türkiye İş Kurumu tarafından engelli kişilere kazandırılması gerektiğini fakat kendilerine Türkiye İş Kurumu aracılığı ile gönderilen engelli ki-

şilerin gerekli donanımı olmayan vasıfsız işgücü olduğunu belirtmişlerdir. Engelli işgörenler için herhangi bir meslek tanımı yada yapılmış bir iş analizi bulunmamaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda işverenler, sağlıklı bir şekilde iş ve meslek analizleri yaparak, hangi iş kollarında hangi nitelikte iş gücüne ihtiyaç duyulacağını belirleyip bu isteklerini Türkiye İş Kurumuna bildirip isteklerine uygun vasıflı engelli işgücünü istihdam etmeyi arzulamaktadırlar (Köksal, 2010: 90-91).

4. İstanbul Büyükşehir Belediyesi İş’te Engel Yok Projesi

4.1. Projenin Amacı

“İş’te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi”nin genel amacı; İstanbul’da yaşayan engelli gençlerin bilgi, beceri, yapılabirlik ve farkındalıklarını artırarak toplumsal hayata aktif katılım sağlayan bireyler olmalarına ve eğitimsizlik, engellilik, zor yaşam çevreleri ve yoksulluk gibi nedenlerle ortaya çıkan dezavantajlılığın azaltılması, engelli gençlerin eğitim, kültür, sanat, spor gibi sosyal hizmetlere erişiminin artırılarak onlara eşit fırsatlar sunulmasına ve sağlıklı bir toplum inşa edilmesine katkı sağlamaktır.

Projenin ayrıca diğer bir amacı da engelli gençlerin insan hak ve özgürlüklerinden tam olarak yararlanmalarını, kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini ve toplumla bütünleşmelerini sağlamak üzere işgücüne katılımlarını ve istihdam olanaklarını artırmaktır.

Bu genel hedefi gerçekleştirmek için proje 4 temel üzerine oturtulmuştur:

- ❑ Birinci ve öncelikli olarak engelli gençlerin sosyal yaşama katılımlarının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- ❑ İkinci olarak engelli gençlerin kalifiye olmasını sağlayacak ve reel sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde istihdama hazır hale getirilmesi,
- ❑ Üçüncü olarak işverenlerin kendi üzerlerine düşen görevleri gerçekleştirebilmeleri ile ilgili çalışmalar yapılması,
- ❑ Son olarak da toplumda bu meseleyle ilgili farkındalık oluşturarak engelli ve işverenin engelli istihdamıyla ilgili uzun vadede girişimlerini devam ettirmede destekleyici bir çevre oluşturulması hedeflenmektedir.

Yukarıdaki 4 önemli ana konu haricinde aşağıdaki konular da proje kapsamında ulaşılması hedeflenen önemli unsurlardır:

- ❑ Engelli gençlerin sosyal yaşama katılımlarını artırmak,
- ❑ Engellilere bağımsız yaşam eğitimleri ve mesleki eğitimler ve kişisel gelişim eğitimleri verilerek onların istihdama hazır hale getirilmesi,
- ❑ Engelli gençlerin mevcut işlerinde devamlılıklarının ve kariyer gelişimlerinin sağlanması,
- ❑ Engelli gençlerde ve toplumda engellilerin bağımsızlaşmalarıyla ilgili farkındalık oluşturulması,
- ❑ Engellilerin iş dünyasına teorinin yanı sıra pratik bilgilerle hazırlanmasının sağlanması,
- ❑ İşverenlerin engelli istihdamıyla ilgili bilgilendirilmelerinin sağlanması,
- ❑ Engelli genç çalıştıran firmaların fiziki koşullarının düzeltilmesine danışmanlık hizmeti vererek katkı sağlanması,
- ❑ Engelli gençlerin istihdam ve yasal hakları ile ilgili seminerler organize ederek ve eğitim materyalleri üreterek bilgilendirilmelerinin sağlanmasıdır.

4.2. Projenin Hedef Kitlesi

İstanbul'da yaşayıp, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle işitme, görme, ortopedik, zihinsel, ruhsal-duygusal ve sosyal yeteneklerini % 40 ve üzerinde kaybettikleri için toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, danışmanlık, rehabilitasyon, özel eğitim ve çeşitli destek hizmetlerine ihtiyaç duyan engelli gençlerdir.

4.3. Proje Kapsamında Ulaşılması Beklenen Sonuçlar

“İş'te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi” ile birlikte elde edilmesi amaçlanan sonuçlar şunlardır:

- ❑ Engelli gençlerin sosyal yaşama katılımları, üretkenlikleri, çalışma arzu ve istekleri artacaktır.
- ❑ Engelliler Bağımsız Yaşam Akademisi ve Sosyal Gelişim Merkezi'nde verilecek eğitimlerle engelli gençlerin en başta bağımsızlaşmaları, mesleki bilgi ve becerileri edinmeleri sağlanacak, bu

sayede reel sektörün istihdam etmeyi isteyeceği nitelikli işgücü sağlanmış olacaktır. Bu amaçla engelli gençler, kurulacak ünitelerde eğitim aldıktan sonra istihdam edilmek üzere reel sektörde faaliyet gösteren firmalara yönlendirilecektir.

- ❑ Düzenlenecek seminerler, teknik geziler ve toplantı organizasyonları ile gerek engelli gençlerin gerekse onların istihdamı ile ilgili olan kurum/kuruluş/firmaların motivasyonları ve farkındalıkları artacaktır. Proje kapsamında düzenlenecek tanıtım faaliyetleri ile direkt ve dolaylı 1.000.000 kişiye ulaşılabilecektir.
- ❑ Proje kapsamında verilecek girişimcilik eğitimlerine katılan engelli gençlerden 5 kişi KOSGEB yada Kaymakamlıkların Mikro Kredi Desteğini almaya hak kazanarak kendi işlerini kurması sağlanacaktır.
- ❑ İstihdamına destek olunan engelli gençlerin maddi refah seviyeleri artacak. Bu nedenle destek olunan engelli gençlere kamu kurumlarının yaptığı nakdi ve ayni yardımlar farklı ihtiyaç sahibi kişilere yapılacaktır.
- ❑ Engelli gençlere uygulama olanağı yapmayı sağlayacak olan Türkiye’de bir ilk olmayı amaçlayan engelli mesleki eğitim ve iş uygulama (simülasyon) üniteleri kurulacaktır.

4.4. İnsan Kaynakları Uzmanları ile İşe Yerleştirme Hizmetlerinin Yürütülmesi

Proje kapsamında İstanbul Özürlüler Merkezi’ne (İSÖM^{1**}), başvuran ve nitelikli birer işgücü olan engelli gençlerin kamu ve özel sektörde işbirliği yapılacak firmalarda istihdamlarının sağlanması en önemli faaliyetlerden biri olacaktır. Bu hizmet verilirken en önemli seçim kriteri engelli gençlerin İŞKUR’a kayıtlı olması gerekmektedir. Bu kriter firmaların engelli gençlerin istihdamı konusunda var olan yasal zorunlulukları da yerine getirmelerini sağlayacağı için önemlidir. İSÖM’ün portföyünde yer alan yada proje kapsamında yeni işbirlikleri sağlanan firmaların insan kaynakları uzmanları ile engelli gençleri iş görüşmesi yapmak üzere “Bağımsız Yaşam Akademisi ve Sosyal Gelişim Merkezi” çatısı altında kurulacak mülakat ortamında bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Görüşme öncesinde ve sonrasında gerek engelli gençler gerekse firmalar ile tüm ile-

¹ ** İBB, Engelliler Müdürlüğü’ne bağlı engellilerle ilgili çalışmalar yapan bir birim.

tişim ve koordinasyon proje kapsamında görev alacak insan kaynakları uzmanları tarafından yürütülecektir. Görüşme öncesinde insan kaynakları uzmanları mülakat ve iş görüşmesi teknikleri konularında engelli gençlere küçük seminerlerle eğitim vereceklerdir. Uzmanlar, işe kabul edilen engelli gençlerin evrak hazırlama, oryantasyon ve deneme süreçlerinde, engelli gençlerle ve firmaların İK birimleri ile iletişim halinde olacaklar ve engelli gencin kariyer gelişimini ve işe uyumunu takip edeceklerdir. Proje kapsamında bağımsız yaşam eğitimi ve mesleki eğitimlere katılan ve başarılı olan engelli gençlerin kamu ve özel sektörde istihdamlarının sağlanması planlanmaktadır.

4.4.1. *İstihdam Biriminin Kurumsal Yapısı*

Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği başlığı ile 26261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, çalışma esasları ve görevleri belirleyen Yönetmelikte, bu birimlere 'mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermesi, bu çalışmaları koordine etmesi' ve 'engellileri nitelikli işgücü haline getirerek çalışma yaşamına katılımlarını sağlaması' görevleri verilmiştir. Görüldüğü üzere yasa ile Büyükşehir Belediyeleri'ne engellilerin istihdamı konusunda doğrudan bir görev verilmektedir.

İstihdam Biriminde çalışmalarını planlayan meslek elemanları, sosyal hizmetler, insan kaynakları yönetimi, endüstri/çalışma psikolojisi ve ergoterapi alanlarının disiplinler bilgisine hâkim olmalı ya da ilgili meslek elemanlarının bilgi ve enerjisini bu çalışmalara ortak edecek bir şekilde istihdam süreçlerinin tamamını yönetmelidir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü bünyesinde kurulan Engelli İstihdam Birimi, engellilerin istihdamı konusunda uzmanlık bilgisine ihtiyaç duyulan kişilerle iletişim halinde olmakta ve engellilerin istihdamı konusunda doğru kararların alınmasına hizmet etmektedirler.

4.4.2. *İstihdam Birimi Temel Çalışma Başlıkları*

İstihdam Birimi bütün çalışmalarında sahadan gelen bilgileri göz önüne almakta ve çalışmalarını istihdam talebi olan engellilerin niteliğine göre yeniden yapılandırmaktadır. Engelli Hizmet Birimleri ile koordineli şekilde çalışan İstihdam Biriminin temel çalışma başlıkları şunlardır:

- 1. Engellinin Özgeçmiş Formunu Düzenleme:** Sosyal Servisin birimde veya sahada ya da İstihdam Biriminin merkezde görüştüğü iş talebi olan çalışabilir. Engellinin özgeçmiş bilgilerini içeren CV’si standart bir formatta alınmakta ve arşivlenmektedir. Bu formda temel kişisel bilgiler, özür durumu bilgileri, vasıflar, yeterlilikler, iş tecrübeleri, ilgi alanları kaydedilir ve bu form kişiye uygun iş belirlediğinde işveren görüşmelerinde önerilmek üzere arşivlenir.
- 2. İstihdam Süreçlerine Uyum Desteği:** İstihdam talebini belirten her engellinin çalışma süreçlerine hazır olduğu düşünülmemeyeceğinden öncelikle kişinin iş arayışı sürecine pasif değil aktif katılımı sağlanır. İşgücü piyasasının yapısı ve kişinin vasıf durumu göz önüne alınarak beklentiler makul bir düzeye çekilir ve kişi öngörülen mesleki eğitim süreçlerine hazırlanır. Bunun ötesinde engelli kişi ve gerekli görüldüğünde ailesi istihdam sürecinin başlangıcı öncesinde psiko-sosyal destek yoluyla ikna edilir. Engellinin ailesi sürecin destekleyicisi olarak çalışmaya eklenir.
- 3. Firma Görüşmeleri:** Elinde iş talebi ve özgeçmiş arşivi bulunan İstihdam Birimi piyasadaki firmalarla görüşerek engellilerin özelliklerine uygun işlerde çalışmaları amacıyla firma yetkilileriyle görüşmeler yapar. Aynı zamanda firmaların engelliye bakışını değiştirmek amacıyla firma bilgilendirme, bilinçlendirme çalışmaları yürütülür. Engelli emeğini değerli ve verimli bulan bir iş kültürü oluşturmak için işverenleri bizzat engellilerin çalışma pratikleri ile ikna etmeye çalışır. İş ortamının makul bir düzenleme ile engelliye uygunlaştırılması için desteklenir, işveren beklentilerinin makul düzeye çekilmesi sağlanarak bizzat işveren engelli personel ile çalışmaya hazırlanır.
- 4. Açık İş Pozisyonu Takibi:** 4857 sayılı İş Kanunu gereği orta ve büyük ölçekli firmalar çeşitli pozisyonlarda engelli çalıştırmak mecburiyetindedirler. Bu firmalar doldurmaları gereken kontenjanlara uygun personel yerleştirmek için işgücü piyasasına ilanlar bırakırlar. Çoğu zaman ise İstihdam Birimi, İş-Kur İl Müdürlükleri vasıtasıyla açık pozisyon bilgisine ulaşabilir. Engellilere yönelik bu açık iş pozisyonlarını takip eden İstihdam Birimi firma ile iletişime geçip ilk bilgilendirme görüşmelerini yaptıktan sonra firmanın engelli personel çalıştırma niyetinin ciddiyetine göre açık pozisyon için uygun olan engelli özgeçmişlerini yönlendirir.

5. **Görüşme Süreci ve İstihdam Takibi:** Özgeçmiş formlarının firmalara yönlendirilmesinin ardından, firmalar ile mülakat sürecinin organizasyonu planlanır. Mülakat sürecinin bütün aşamalarında İstihdam Birimi firma ile bilgi alışverişi yapar ve gerektiğinde mülakat sürecine müdahale eder veya doğrudan eşlik eder. İstihdam Birimi firmaların personel rejimlerinin ve insan kaynakları yönetiminin farklılığı veya engellilik olgusu hakkındaki bilgi eksikliğini göz önüne alarak bu süreci planlamaktadır. Mülakat süreci sonunda işe yerleştirilen engelli için açık pozisyon takibi durdurulur ve istihdam izleme süreci başlatılır.
6. **İstihdam İzleme Süreci / Çalışan Takibi:** İstihdam Birimi aracılığı ile işe yerleştirilen engelli personel ortalama altı aylık periyotlarla takip edilir. Konuyla ilgili olarak gerek firmanın İnsan Kaynakları Bölümünden gerekse engelli personelden iş ortamı, uyumu ve memnuniyeti hakkında görüş alınır ve öneriler yapılır. İhtiyaç oluştuğunda ise altı aylık periyotlar beklenmeden engelli personelin istihdamının sürekliliğini sağlamak amacıyla yönelik görüşmeler yapılır ve gerektiğinde bütün istihdam süreci yeniden planlanır.
7. **Mesleki Eğitimler:** Çeşitli sektörlerde ve iş alanlarında kalifiye işgücü açığı tespiti çalışmaları yapılır. Açık tespit edilen alanlarda çalışabilecek engelli işgücü yapısı saptanır ve bu engelli işgücü yapısının yeterli donanıma kavuşması için ihtiyaç duyulan meslek edindirme kursları ve çalışmaları planlanır. Eğitim alanında yetkili kamu kurumları ile irtibata geçilerek geçerli sertifikalar ile eğitim belgelenir. Ayrıca imkânları, enerjisi ve birikimine ihtiyaç duyulan kamu kurumları, sosyal taraflar ve piyasa aktörlerinin desteği alınarak bu eğitimlerin doğrudan istihdam aşamasına geçişini sağlayacak şekilde süreç yönetilir. Bu çalışmalarla beraber engellilerin çeşitli kamu kurumlarınca düzenlenen uygun meslek kurslarına yönlendirilmesi, kayıtları ve devamı da sağlanır.
8. **Kariyer Planlama Desteği:** İstihdam talebi bulunan engellilerin eğitimi, birikimi, yeteneği ve işgücü piyasasının talep yapısı göz önüne alınarak kişinin durumuna uygun bir kariyer planlaması yapılır. Bu planlama da engelli kişi kendi geleceğine müdahil bir özne olarak sürece ortak edilmelidir. Planlamaya bağlı olarak gerekli eğitim çalışmaları başlatılır ve takibi yapılır.

9. Kamu Personel Alımı Duyuruları: İlgili Kamu kurumları tarafından çeşitli dönemlerde ilanı verilen açık pozisyonların takibi yapılır ve bu pozisyonlar için uygun vasıf sahibi kişilere personel alımı duyurusu yapılır. Başvuru sürecinde gerekli danışmanlık hizmeti verilir.

4.4.2. “İş’te Engel Yok Projesi” Kapsamında İstihdam Edilenlerin Sayısı

“İş’te Engel Yok Projesi” kapsamında istihdam edilen değişik mesleklerdeki engelli sayıları aşağıdaki tablo’da yer almaktadır.

Tablo 1: İş’te Engel Yok Projesi Kapsamında İstihdam Edilenlerin Sayısı

NO	İSTİHDAM EDİLEN ALANLAR	SAYI	NO	İSTİHDAM EDİLEN ALANLAR	SAYI
1	BÜRO ELEMANI	341	13	TEKSTİL	16
2	ÇAĞRI MERKEZİ	164	14	TEKNİK SERVİS	7
3	SATIŞ ELEMANI	116	15	ŞOFÖR	7
4	ARŞİV	5	16	BANKA	11
5	MÜHENDİS	2	17	OFİS BOY	27
6	KASİYER	55	18	BAHÇIVAN	4
7	REYON	34	19	KARGO	1
8	GARSON	41	20	SANTRAL	13
9	TEMİZLİK	337	21	ÜRETİM	28
10	BULAŞIKÇI	9	22	MONTAJ & PAKETLEME	26
11	ÇAYCI	24	23	AŞÇI YARDIMCISI	20
12	DEPO ELEMANI	31	24	AYAKKABI SAYA DİKİMİ	2
13	TEKSTİL	12	TOPLAM		1333

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü.

“İş’te Engel Yok Projesi” kapsamında yukarıdaki tabloda yer alan mesleklerin her biri engellilerin kendi engel durumlarına uygun bir şekilde kendilerine mesleki olarak öğretilmiştir. Proje kapsamında şuana kadar (Kasım 2013) 1333 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin en çok 341 kişi ile büro elemanı ve 337 kişi ile temizlik personeli oldukları anlaşılmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere daha sonra sırasıyla 164 kişi çağrı merkezi ve 116 kişi de satış elemanı olarak en çok istihdam edilen meslekler olarak yer almaktadır.

Tablo 2: İş'te Engel Yok Projesi Kapsamında Yıllara ve Engel Türlerine Göre Özel ve Kamu Sektöründe İstihdam Edilenlerin Sayı

ÖZÜR GRUBU	2008		2009		2010		2011		2012		2013-KASIM		TOPLAM		
	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZÜR GRUBU	ÖZEL	KAMU
ORTOPEDİK	60	-	98	-	101	1	104	15	95	24	61	25	584	1200	133
SÜREĞEN	19	-	29	-	40	-	44	3	59	14	48	12	268		
İŞİTME	14	-	26	-	20	-	7	2	36	7	20	8	140		
GÖRME	23	-	33	-	48	-	41	2	42	4	42	6	241		
ZİHNSEL	24	-	8	-	9	-	12	3	23	3	14	4	100		
TOPLAM	140	-	194	-	218	1	208	25	255	52	185	55	1333		

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü.

Yukarıdaki tabloda “İş'te Engel Yok Projesi” kapsamında yıllara ve engel türüne göre kamuda ve özel sektörde istihdam edilen engellilerin sayısı yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere engellilerin çoğu özel sektör işyerlerinde istihdam edilmektedir. 2008 yılından 2013 (Kasım) yılına kadar olan dönemde istihdam edilen toplam 1333 engelli personelin 1200'ü özel sektör işyerlerinde istihdam edilmiştir. Ayrıca engellilerin engel türüne göre tablo incelendiğinde 584 kişi ile en çok ortopedik engellilerin istihdam edilmiş olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada detaylı bir şekilde incelenen “İş'te Engel Yok Projesi” engellilerin istihdamı, bu istihdamın sürekliliğini sağlaması açısından önemli bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Engellilerin istihdamı 2006 yılında çıkarılan 26261 sayılı yasal düzenlemeye kadar hem kamu kurumlarında hem de özel sektör işyerlerinde kota uygulaması ile yapılmakta idi. Gerek kamu kurumları gerekse de özel sektör işyerleri bu kotaları yeterli düzeyde, uygun bir şekilde değerlendirememektedirler. Kurumların yasal bir zorunluluk olan kota uygulamasını yeteri kadar değerlendirememelerinin sebeplerinden bir tanesi istihdam edilen engellinin yaptığı iş ile kendi engeli arasındaki uyumunun sağlanamamasıdır. Bu da istihdamın sürekliliğini sağlamada yada başka engellilerin istihdamında problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır.

İŞ-KUR'un iş ve meslek danışmanlığı uygulaması da engellilerin istihdamında önemli bir unsurdur. Çalışma hayatına yeni getirilen bu uygulama ile diğer iş arayanlar gibi iş arayan engellilerin istihdamı sağlanmak istenmektedir. Bu uygulamanın negatif yönlerinden birisi engellilere iş ve meslek danışmanlığı yapan uzmanların doğrudan engelliler alanında uzmanlık bilgisine sahip olmaması, genel anlamda iş ve meslek danışmanı olarak görev yapmasıdır. Bu durum da engellilerin istihdamının sürekliliğini sağlamada önemli bir handikap olarak değerlendirilebilir. Çalışma hayatının profesyonel bir anlayışla herkesin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmeleri amacına hizmet etmesi amacıyla getirilen İş ve Meslek Danışmanlığı uygulamasının engellilerin istihdamı ile ilgili kalıcı ve yararlı çözümler üretecek şekilde yeniden dizayn edilmesi gerekmektedir.

Engelsiz kariyer internet sitesi (www.engelsizkariyer.om) engelli bireyler için İK ve kariyer portalı olarak faaliyet sürdürmekte ve engelli bireylerin ulusal çapta iş aramalarına ve istihdamına hizmet etmektedir. 2008 yılında yayın hayatına başlayan site tüm engellilerin rahatça ulaşabileceği ve çalışma hayatında kendilerine uygun iş pozisyonlarını takip edebileceği bir portal olarak faaliyetlerini devam ettirmektedir. Herkesin rahatça ulaşabilmeleri ve piyasa hakkında bilgiye sahip olunması açısından önemli bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

Engellilerin istihdamı ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmaların artması engellilerin toplumsal hayata daha sağlıklı katılabilmeleri ve toplumsal hayatta kendileri için engel olan erişilebilirlik vb. uygulamaların giderilmesi açısından da önem taşımaktadır. Engellilerin istihdamı ile ilgili bir diğer uygulama aynı zamanda bu çalışmanın ortaya çıkmasına zemin hazırlayan 2006 yılındaki 26261 sayılı yasal düzenleme ile Büyükşehir Belediyelerine engellilerin rehabilitasyonu ve istihdamı görevinin verilmesidir. Büyükşehir belediyelerinin engellilere yönelik yapmakta oldukları sosyal politika uygulamalarının onların istihdamı ile ilgili olumlu katkılarda bulunacağı düşünülmektedir.

Büyükşehir Belediyelerinin yasa yolu ile kurmakla yükümlü kılındıkları Engelli Hizmet Birimlerinin yasada belirtilen işleri görmek üzere çalışmalarını sürdürmeleri gerekmektedir. Engelli Hizmet Birimleri sahadan engelli ve ailesi ile yüz yüze olan bir organizasyon olması nedeniyle yaşanan bütün sorunları muhataplarından dinleme ve tanıma avantajına

sahiptirler. Engelli ve ailelerinin kamu kurumlarında ve toplumsal alanda karşılaştıkları sorunları ve üstesinden gelemedikleri çözümsüzlükleri bu kişilerin perspektifinden görmektedirler.

Farklı perspektifleri aynı anda kuşatabilecek ve istihdam alanı söz konusu olduğunda bağımsız piyasa aktörlerinin bakış açısını da meseleye dahil edebilecek bir konumda olan Engelli Hizmet Birimleri, engelli istihdamını bütün ilgili tarafların yararına bir organizasyonla yönlendirebilecek bir konumda bulunmaktadır. Engelli istihdamı alanında çeşitli tarafların perspektiflerinin farkında olan, imkânları ve eksiklikleri aynı anda görebilecek bir kurum olarak Engelli Hizmet Birimleri; işgücü piyasasında var olan personel açığı ve talebi karşısında ihtiyacı hissedilen rasyonel personel arzını sağlayacak kurumsal boşluğu fiili olarak doldurabilir.

Engellilerin istihdam edilecekleri alanlar ile ilgili eğitilmeleri, o alanın gereksinimlerini karşılayabilecek mesleki eğitime tabi tutulmaları sonrasında istihdam edilmeleri engellilerin istihdamlarının sürekliliğini sağlayabilmesi açısından önemlidir.

Engelli Hizmet Birimleri kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yapmış olduğu "İş'te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi'nin engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunlara aşağıda sağlayacağı faydalarından dolayı çözümler üreteceği düşünülmektedir:

- ❑ Engellilerin çalışma hayatına katılmaları, onların erişilebilirlikleri ile ilgili problemlerin ortadan kaldırılması, toplumsal hayata katılabilmeleri ve toplumun sosyal anlamda birer ferdi olmaları açısından önemlidir.
- ❑ Toplumsal hayatta dezavantajlı durumda olan engellilerin istihdamında danışmanlık işinin yerine getirilmesi, onların toplumsal hayata katılımları açısından önemli bir uygulama olacaktır.
- ❑ Meslek, bireyin toplumda edineceği yeri belirlerken, saygı görmesini ve bir işe yaradığı duygusu neticesinde doyuma ulaşmasını sağlar. İş hayatındaki doyum bireyin genel hayatında da doyuma ulaşmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla engellilerin meslek kazanarak bir iş sahibi olmaları "iş sahibi" olmaktan daha fazlasını sağlamaktadır.

- ❑ İstihdam edilecek engellilerin herşeyden önce istihdam edilecekleri işlere uygun bir şekilde eğitilmeleri, işverenlerin engellilerin çalışmalarına yönelik olarak sahip oldukları önyargılarının gereksiz olduğunu gösterecektir.
- ❑ Çalışma hayatında eksikliği fazlasıyla hissedilen ara işgücündeki personel eksikliği, dezavantajlı grup olarak değerlendirilen engellilerin meslek kazandırılarak istihdam edilmesiyle önlenabilir.
- ❑ Hiçbir işte çalışmamış yada ‘gücenmiş işçi’ rolünde işsizlik oranı içerisinde yer almayan yani son 3 ay içerisinde herhangi bir işte çalışmamış engellilere özgüven sağlayarak çalışma hayatına katılmaları sağlanmış olacaktır.
- ❑ Engellilerin istihdamında önemli bir engel olan engellilerin eğitim durumunun düşüklüğü, engellilerin istihdam edilecekleri alanlarla ilgili eğitilmeleri ile ortadan kaldırılacaktır. Engellilerin giderek daha fazla oranda istihdam edilmeleri diğer engellilerin eğitim durumlarını yükseltmelerini sağlayacaktır.
- ❑ Engellilerin istihdam edilecekleri işlerin gerektirdiği vasıflara göre eğitilmeleri “adama göre iş” ve “işe göre adam” ilkesinin her ikisinin birlikte karşılandığı bir sistemi oluşturmaktadır.
- ❑ İş'te Engel Yok Projesi'nin yasa ile büyükşehir belediyelerinden yapılması istenen engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı uygulamasının tüm büyükşehir belediyelerine örnek olarak kullanılması sağlanmalıdır.
- ❑ İş'te Engel Yok Projesi'nin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için İş ve Meslek Danışmanlığı uygulamasını başlatan ve devam ettiren başta İŞKUR olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarının destek olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Murat (2008), **Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler**, İstanbul: Yedirenk Yayınları.
- Aysoy, Mehmet (2004), **Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası**, İstanbul: Bilge Matbaacılık, 2004.
- Burcu, Esra (2007), **Türkiye’de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma**, Ankara: Hacettepe Üniversite Yayınları.
- Craw, Michael (2010), “Deciding to Provide: Local Decisions on Providing Social Welfare”, **American Journal of Political Science**, Cilt: 54, Sayı: 4, 906-920.
- Erbaş, Dilek (2012), “Gelişim Geriliği Olan Bireylerin Toplumsal Yaşama ve Mesleğe Geçişte Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Din, Felsefe ve Bilim Işığında Engelli Olmak ve Sorunları Sempozyumu Bildirileri**, İstanbul: Sultanbeyli Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü Yayın No: 11, 194-196.
- Erbil Erdogan, Fatma (2010), **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği**, Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 50.
- Ersöz, Halis Yunus (2010), **Sosyal Politikada Yerelleşme**, İstanbul: İTO Yayınları.
- Eryılmaz, Bilal (2008), **Kamu Yönetimi**, Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Gül, Hüseyin (2008), “Yerinden Yönetim Kavramının Gelişimi, Tanımı, Türleri ve Özellikleri”, **Türkiye’de Yerel Yönetimler** (Ed: Recep Bozlaşan ve Yüksel Demirkaya), Ankara: Nobel Yayınları, 85-118.
- Hasırcıoğlu, A. (2006), **İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Adapazarı Örneği)**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- İçağasıoğlu, Arzu Çoban ve Cengiz Özbesler (2009), “Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, **Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi**, 31-41.

- Kolat, Serkan (2010), **Avrupa Birliği Sosyal Politikası Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Yansımaları**, Ankara : T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- Köksal, Ayşe (2010), **Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Tezi.
- Midgley, James ve Kwong-leung Tang (2001), “Social Policy, Economic Growth and Developmental Welfare”, **International Journal of Social Welfare**, 244-252.
- Öz, Şaban (2013), “‘Engelli’ Din Eğitiminden ‘Özürsüz’ Din Eğitimi Modelliğine: ‘Ötekileştirilen’ Özürlülerin Din Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Cilt: 6, No: 11, 75-89.
- Seyyar, Ali (2001), **Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası**, İstanbul: TÜRDAV.
- Soykut Sarıca, Y. Pınar ve Elçin Yüksel (2012), “Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Projesi Uygulaması Olarak Sosyal Hayata Katılım:Engelsiz Yaşam”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 48-66.
- Stevens, John M., ve Robert P. McGowan (1983), “Financial Indicators and Trends for Local Governments: A State-Based Policy Perspective”, **Policy Studies Review**, Cilt: 7, Sayı: 3, 407-416.
- Taş, H. Yunus (2011), “İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 61, 153-176.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2008), **Özürlüler Kanunu ile ilgili Mevzuat**, (3. Baskı), Ankara: OZİDA Yayınları.
- Tokoğlu, M. Ersan, Belgin Aydınant, Mustafa Polat, ve Serhat Burmaoğlu (2011), “Bedensel Engelliler ile Bedensel Engelli Olmayanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Kamuda Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 23, 1-14.

- Tortop, Nuri, Burhan Aykaç, Hüseyin Yayman ve M. Akif Özer (2006), **Mahalli İdareler**, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tuna, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş (1999), **Sosyal Siyaset**, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Türkoğlu, İrfan (2007), **Yerel Yönetimlerde Mali Reform Arayışları: Türkiye’de Belediyelerde Mali Özerklik ve Belediye Başkanlarının Mali Özerklik Algılaması**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Vargas-Hernandez, Jose G., Muhammed Reza Noruzi, ve FarhadNezhad Haj Ali Irani (2011), “What is Policy, Social Policy and Social Policy Changing”, International **Journal of Social Science**, Cilt: 2, Sayı: 10, 287-291.
- Yalçındağ, Selçuk (1995), **Yerel Yönetimler:Sorunlar, Çözümler**, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD).
- www.osym.gov.tr. (Tarih: 02.02.2013).
- www.ozida.gov.tr. (Tarih: 04.02.2013).
- www.tdk.gov.tr. (Tarih: 01.02.2013).