



ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE İSTİHDAMI¹

VOCATIONAL EDUCATION AND EMPLOYMENT OF THE DISABLED

Ömer Faruk AVER

Gazi Üniversitesi
farukaver@hotmail.com
orcid.org/0000-0003-3135-5130

Makale gönderim-kabul tarihi (15.05.2019-06.08.2019)

Özet

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

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, istihdam, engellilik, sosyal politika, destekli istihdam

Abstract

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

Key Words: Vocational training, employment, disability, social policy, supported employment

¹Bu çalışma, Ömer Faruk AVER tarafından Hacı Bayram Veli Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Prof. Dr. Yücel Uyanık danışmanlığında yürütülen “Özel Eğitim Meslek Liselerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Mesleki Eğitimi Ve İstihdamı” başlıklı yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

GİRİŞ

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

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

1. ENGELLİLİK

Engelli, BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ne göre 'diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişiler' olarak tanımlanmıştır. Çevre şartları, imkânlar erişim, ekonomik ve teknolojik gelişime göre değişen bir kavramdır (BM, ILO, 2018).

1.1.Engellilik Türleri

- Fiziksel
- Travmatik beyin hasarı
- Kas hastalığı
- Görme
- İşitme
- Ruhsal ve duygusal engelli
- Süreğen hastalık
- Zihinsel engelliler
- Otizm, Down sendromu
- Hiperaktivite
- Disleksi
- Çoklu engellilik (Engellilik Nedir ve Engel Çeşitleri. (2015).

1.2. Engelliliğin Nedenleri

Türkiye Engelliler Araştırması'na göre ülke nüfusunun %12,9 'u engellidir. Engellilik nedenleri ise hastalık (%56,6), kalıtsal (%15,9), bilinmeyen nedenler (%13,9), kaza (%9,6), doğum esnasındaki sorunlar (%3) ve diğer nedenler (%2,7) izlemektedir. Güncel nüfus ile oranladığımızda yaklaşık 10 milyon sayısı bulunmaktadır (TÜİK, 2002: 5). Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırmasına göre, en az %20 engelli oranı olan 280.014 kişiden %8,4'ü görme, %5,9'u işitme, 0,2 'si dil ve konuşma, 8,8'i ortopedik, 29,2'si zihinsel, 25,6'sı süregen hastalık, %18'i ise çoklu engellidir (TÜİK, 2010:1-19). Türkiye Sağlık Araştırması 2016 verilerine göre nüfusun %8,6 görme, %5 işitmede, %8,9 yardım almadan veya araçsız yürüyememekte, %12,4 merdivenden inip çıkmada, %7,8 öğrenmede zorluk yaşamaktadır (TÜİK, 2017).

Doğumdan önceki nedenler

- Kan uyuşmazlığı ve diğer genetik uyuşmazlık
- Soy ağacındaki genetik hastalıklar ve annedeki süregen hastalıklar
- Anne yaşının çok küçük veya büyük olması, gebelik sıklığı ve sayısının fazla olması
- Gebelikte annenin zararlı ortamlarda bulunması, yanlış ilaç, zararlı madde (alkol, sigara, uyuşturucu) kullanımı
- Riskli gebeliklerin tespiti ve takibinin yetersiz olması
- Gebelikte yetersiz beslenme, zehirlenme, travma, aşırı strese ve kazaya maruz kalma, hastalıklar

Doğum esnasındaki nedenler

- Düşük doğum ağırlığı
- Doğumun elverişsiz şartlarda yaptırılması
- Bebeğin travmaya uğraması, yeterince oksijen alamaması
- Doğumun erken veya zor gerçekleşmesi

Doğumdan Sonraki Nedenler

- Bebeğin düzenli kontrollerinin, gerekli testlerin, aşıların yapılmaması,
- Bebeğin ateşli ve ağır hastalık geçirmesi, yeterli beslenememesi
- Psikolojik rahatsızlıklar
- Zararlı alışkanlıklar ve sağlık hizmetlerine erişimin kısıtlı olması (DSÖ, 2011: 2).

Yaşlanma: Türkiye'de 2040 yılında ortanca yaşın 38,5'e ulaşması beklenmektedir (TÜİK, 2018). Yaşlılığa bağlı süregen hastalıklar ve diğer engellilik halleri artmaktadır (DSÖ, 2011:1-2).

Akraba Evliliği: Evli kişilerin %23,2'si eşi ile akrabadır (Güneydoğu Anadolu %42,6) (TÜİK, 2017).

Doğal Afetler: 1900-2017 yılları arasında 210 depremde 86.802 kişi hayatını kaybetmiştir (AFAD, 2018: 46).

Süregen Hastalıklar: Nüfusun %9,7'si süregen hastalıklar nedeniyle engellidir (TÜİK, 2002: 5).

Trafik Kazaları: 2018 yılında 30.000 kişi engelli durumuna gelmiştir (Trafik Hizmetleri Başkanlığı , 2019:1-3).

Yoksulluk: Diğer nedenlerin önemli bir kısmının temelinde yoksulluk yatmaktadır (Yılmaz, 2015: 85).

Eğitim: Eğitim düzeyi arttıkça kazalara ve tehlikelere karşı farkındalık düzeyi, sağlık yaşam biçimi davranışı artmaktadır (Erdem, Bolu ve Mayda, 2017).

Yanlış Tedavi: Sağlık hizmetlerine erişimin ve niteliğinin yetersiz olması sorunlara neden olmaktadır. 2017-101.841 hata bildirim yapılmıştır (Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı, 2017: 5).

Şiddet ve terör olayları sonucunda engelli olanlar.

Tablo 1.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Yıllar	İş Kazası	Ölen Kişi	Meslek Hastalığı Vakası
2017	359.653	1.633	691
2016	286.068	1.405	597
2015	241.54	1.252	510
2014	221.366	1626	494

Kaynak: (SGK, 2019)

ILO raporuna göre meslek hastalıklarında yıllık 50 ile 140 bin arasında vaka beklenirken bu sayı yüzlerle ifade edilmektedir (Ankara Ofisi, 2016: 61).

1.3.Engelliliği Önleme

Engelli politikaları yüksek maliyetli ve devamlılık arz eden harcama çeşitleri içermektedir. Sosyal yardımlar GSYH'nin %12,8'ini oluşturmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 85). Engelliliği önlemede en önemli çözüm yolu nedenleri ortadan kaldırmaktır.

Tablo 1.2. Bakıma muhtaç engelli ve engelli yakını maaşı alan kişi sayısı

Yıllar	Bakıma Muhtaç Engelli (%70 ve Üzeri)		Engelli (%40-%69)		Engelli Yakını Aylığı (18 Yaş Altı)		Silikozis Hastalarına Yardım	
	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar (Milyon TL)	Kişi Sayısı	Tutar (Bin TL)
2018	287.726	1.681	341.825	1.341	93.003	345	168	1.771
2017	284.625	1.748	335.769	1.399	94.268	366	177	1.849
2016	284.951	1.577	338.814	1.278	91.478	327	189	1.731
2015	280.288	1.383	338.588	1.142	89.631	281	195	1.617
2014	268.038	1.259	332.432	1.069	87.084	262	201	1.155
2013	225.457	1.089	300.242	984	64.445	241	197	1.477
2012	201.670	847	298.617	848	59.517	167	200	1.251
2011	187.711	689	293.141	753	59.558	145	153	305

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

Sağlık Önlemleri

- Erken teşhis, tedavi biçimi
- Sağlık personelinin niteliği, erişim
- Sağlık sigortasının kapsamı, sağlık politikaları
- Koruyucu sağlık hizmetleri, sağlıklı yaşam kültürü
- Olumsuz çevre şartları düzenlenmeli

- Akriba evliliği farkındalığı, hamilelik esnasında düzenli kontroller, genetik testler
- Doğum ve yeni doğan bakım üniteleri bakımlı ve teknolojiye uygun olmalıdır (Güler, 2015).

Kaza Önlemleri

Ev, iş yeri, trafik kazaları olarak ayrılrsa da büyük bir çoğunluğu, kişisel hatalar ve önlenebilir durumlar nedeniyle meydana gelmektedir. Kazaları azaltıcı önlemler :

- İlk yardımın doğru yapılması
- Tehlikeli durumlar ortadan kaldırmalı veya azaltılmalıdır
- Kreş, yaşlılar için gündüz bakımevleri
- Trafik kazaları azaltıcı tedbirler
- Bilinçlendirme-denetim- mevzuat önlemleri (Erdem, BoluveMayda, 2017; Turan, Dündar, Yorgancı ve Yıldırım, 2010).

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri :

ILO (155,187 s. sözleşmeler, 197 s. tavsiyeykararı) “Önleyici sağlık ve güvenlik kültürü” ‘ne dikkat çekmektedir. ILO tavsiyeleri :

- Kayıt dışı için etkili bir denetim mekanizması
- Tehlikeli durumlar rapor edilmeli,
- İşveren koruyucu ekipman sağlamalı,
- Tüm çalışanlara eğitim verilmeli,
- Firmalar güvenli ürünler üretmeli (ILO Ankara Ofisi, 2013: 5-12).

2.ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ

Mesleki eğitim, kişinin yetenekleri ve ilgisi doğrultusunda becerilerinin geliştirilmesi, bilgi ve donanımının artırılmasıdır (Besiri, 2009). Rehabilitasyon sürecinin bir parçasıdır (Majıd ve Razzak, 2015). Bağımlı nüfus oranı azaltılmaktadır. Nitelikli işgücü, işgücüne katılımı, iş bulma olanaklarını artırmaktadır (Besiri, 2009). BM EHS 24. Maddesinde; “Taraflar Devletler, engellilerin eğitim hakkını tanırlar. Bu hakkın fırsat eşitliği temelinde ve ayrımcılık yapılmaksızın sağlanması için, eğitim sisteminin her seviyede engellileri de içine almasını ve ömür boyu öğrenim imkânı sağlamalıdır.” İfadesi bulunmaktadır (TOHAD, 2017: 79).

2.1.Engellilerin Mesleki Eğitimindeki Sorunlar

Engellilerin %41,6’sı okuma- yazma bilmemekte, %18,2’si sadece okuma yazma bilmektedir. Okuma yazma bilmeyenler %57,5 ile zihinsel engelliler ilk sıradadır, %48,5 ile çoklu engelliler ikinci sıradadır (TÜİK,2010:3-7). Mesleki eğitim almama nedenleri: İstihdam edilmeye katkısının bulunmadığını düşünenler (%88,4), sağlık sorunları (% 36,1), yaşından dolayı (%29,5), eğitimlerden haberi olmadığı için (%18,6), uygun eğitim olmadığı için (%14,6), eğitimine devam ettiği için (%8,1), ilgi duyduğu eğitimin olmaması (%5,4), ailesinin izin vermemesi (%5,2), ulaşım sorunları nedeniyle (%2,8) olarak sıralanmaktadır (TÜİK, 2010: 34-35). UNESCO 2017 Küresel Eğitim İzleme Raporu’na göre Türkiye’deki engellilerin okulu bırakma oranı %60’in üzerindedir; bu oran 25 Avrupa ülkesi içerisindeki en yüksek orandır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 27). İş piyasası ve teknolojinin hızlı değişimi sonucunda meslek çeşitlerinin ve mesleki yeterliliklerde değişmektedir. Müfredatın uygun ve güncel olmaması en temel sorunlardan biridir. Sınıf geçme sistemi yerine modüler müfredat ve kredili sistem önerilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2018: 90).

Ulaşım sorunları, yeterince uygun eğitim kurumu ve kurumlar arasında bütünleşik bir ilişkinin bulunmaması başlıca eğitime erişim sorunlarıdır. Kırsal kesimde eğitim kurumlarındaki eğitmen sayısı yetersizdir (Karataş, 2002). Öğretmenlerin özel eğitim alanında eğitim yetersizliği, finansman sorunları bulunmaktadır (Küçükali, 2014). Kaynaştırma eğitimindeki öğrenci sayısı her yıl artmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 39). Kalabalık sınıflar, fiziki yapının düzenlenmemesi nedenlerden dolayı sorunlar yaşanmaya devam etmektedir (Yılmaz, 2015: 89). Özel eğitim kurumlarındaki öğrenci sayısı ve eğitim sistemindeki oranı hala yüksektir. Genel ve yaygın eğitimdeki engelli öğrencilerin verilerine erişilememektedir. Engellilere yönelik özel ölçme değerlendirme yöntemleri geliştirilmesi gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2019: 43). Engel türüne özel geliştirilmiş ders materyali ve yardımcı teknolojiye erişim sorunları yaşanmaktadır. Uzaktan eğitimin etkili olarak kullanılması ve yaygın eğitimden yararlanma olanakları kısıtlı kalmıştır. İş yeri (staj) eğitimlerinde yaşanan sorunlar mesleki eğitimin kalitesini düşürmektedir (Avrupa Komisyonu, 2016: 75).

Engellilerin Mesleki Eğitim Yöntemleri

- Teknik ve meslek yüksekokullarında sınıf tabanlı eğitim
- Telafi edici okullaşma
- Destek kurumları
- Kamu istihdam kurumları
- Açıköğretim ve uzaktan eğitim
- İş yerinde öğrenme-Çıracılık, Örgün Eğitim+staj (ILO, 2018) (Milli Eğitim Bakanlığı , 2014).

2.2. Engellilere Mesleki Eğitim Veren Kuruluşlar

Anayasa'nın 42. Maddesinde eğitim hakkının sağlanmasında ana yükümlülüğü devlete verilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR, Ticaret odaları, KOSGEB, Sendikalar, İlgili Sivil Toplum Kuruluşları, İlgili Bakanlıklara Bağlı Kamu Kurumları, AB Projeleri, Belediyelere bağlı kültür, sanat, gençlik merkezleri engellilere yönelik eğitimler vermektedir (Keçiören Belediyesi, 2015).

Milli Eğitim Bakanlığı

Özel Eğitim Meslek Okulları: 8 yıllık zorunlu eğitimini tamamlamış ancak ortaöğretim genel veya mesleki eğitimine devam edememiş yaşı 23'ü geçmemiş engelli bireylere eğitim verilmektedir. Öğrenciler, akademik ve uygulamalı olarak dört yıl eğitim almaktadırlar. Öğrencilerin uygulamalı eğitimi (staj), okuldaki iş yeri koordinatör öğretmenleri tarafından takip edilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 40).

Özel Eğitim Uygulama Okulları (3. Kademe): 256 Özel Eğitim Uygulama Okulu (3. Kademe) bulunmaktadır. Genel veya mesleki eğitim ortaöğretim kurumlarında eğitim alamayan, 23 yaşını geçmemiş engelli gençlere mesleki beceri kazandırmak için faaliyet göstermektedirler. 4 yıllık eğitim sonunda mezun öğrenci " Öğrenim Belgesi " almaktadırlar (Özbey, 2015: 16-17).

Özel Eğitim Meslek Liseleri : 2 ortopedik engelliler, 20 işitme engelliler özel eğitim meslek lisesi bulunmaktadır. Eğitim süresi 4 yıldır (Özbey, 2015: 16-17).

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

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

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

Mesleki Açıköğretim Lisesi: 2006 yılında kurulmuştur ve 192.094 öğrenci sistemde kayıtlıdır . 42 farklı mesleki alanda eğitim verilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019).

Kaynaştırma Eğitimi: Özel eğitim gerektiren öğrencilerin yaşlıları ile birlikte genel eğitim kurumlarında eğitim alması olarak tanımlanabilir. **Özel eğitim alan öğrenci sayısı 2009 yılında 128.515 iken 2018 yılında 353.610 kişiye ulaşmıştır** (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018a: 54).

Yaygın Eğitim - Halk Eğitim Merkezleri

Tablo 2.2. Yaygın eğitim kurumlarının kurum ve kursiyer sayısı -2018

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

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



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Sadece engellilere yönelik toplam **5200** kurs açılmış, 2.665 tanesi mesleki ve teknik eğitim kursları oluşturmaktadır(Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2018: 15).

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

İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri: 2012 - 2019 yılları arasında 7.060 kişi işbaşı eğitim, 10.004 kişi girişimcilik eğitimi, 28.861 kişi mesleki eğitim kurslarından faydalanmıştır. Ayrıca iş kulübü eğitimi, farkındalık eğitimleri, iş arama becerileri eğitimi gibi diğer eğitimler de verilmektedir (İŞKUR, 2019).

2.3.Dünyada Engellilerin Mesleki Eğitimi Uygulamaları

ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde kaynaştırma eğitimine ağırlık verilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016). Pek çok ülke, engelli bireyleri hala genel eğitim sistemine etkin bir şekilde dahil edememiştir. G20 gelişmiş ekonomileri de dahil olmak üzere birçok OECD ülkesinde, genel ilk ve orta öğretime erişim, özellikle ağır engelliler için zor görünmektedir. Engelli bireyler için mevcut eğitim kurumları nitelikten yoksundur veya işgücü piyasası talepleriyle uyumlu değildir (OECD, 2018). AB'de, engelli gençlerin, engel oranlarına ve ülkelere bağlı olarak değişmekle birlikte yalnızca % 30-40'ı "okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim eğitimi" almıştır. Yükseköğretimde engelli olmayanlara göre % 15-25 daha düşüktür (Eurostat, 2019).

Almanya: Öğrencilerin %57'si mesleki eğitim almaktadır (Federal Ministry of Education and Research, 2014:19). Okullar kamu istihdam kuruluşlarının kariyer rehberliği bölümleriyle iş birliği yapmaktadır. Örgün eğitim ile birlikte mesleki iş yeri stajını içeren mesleki eğitim almaktadırlar. Staj eğitimi şirketler, şirketler arası eğitim merkezlerinde veya mesleki eğitim atölyelerinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca tam zamanlı meslek okulları bulunmaktadır. Staj eğitimi mümkün değilse, engelli gençlerin bağımsız bir yaşam sürmelerini sağlayacak bir meslek veya korumalı iş yerlerinde çalışabilmek için hazırlık eğitimi verilmektedir (EuropeanAgency, 2018).

Danimarka: Bütün öğrencilere haftada iki günü işbaşı eğitimi içeren mesleki eğitim verilmektedir. Her belediye öğrencilere okuldan iş hayatına köprü kurma programı sunmaktadır (EuropeanAgency, 2018). Sektörel komiteler, mesleki niteliklerin tanımlanmasında, geliştirilmesinde, eğitim şartlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (EACEA NationalPolicies Platform, 2018).

Brezilya: Serasa Experian şirketi, 2001'de engellilerin işgücüne entegrasyonu için bir program ile 200 katılımcıya ulaşmıştır (ILO, 2014). 2008'de 16 büyük şirket ve stklar ile ortaklık yaparak kapsamı genişletmiştir (RedeEmpresarial De Inclusão Social,2015). Ericsson Brezilya, engelli çalışanların dil ve iletişim becerilerini geliştirmelerinde, BT yeterliliklerini kazanmalarında, çatışma yönetimi, pazarlama, finansal planlama, yönetim ve iş etiği konularında bilgi edinmesini amaçlayan bir program geliştirmiştir (BM,ILO,2018).

Norveç: TelenorGroup, Open Mind programı, fiziksel ve spesifik zihinsel engelli insanlara 2 yıllık iş başında eğitim sunan bir girişimdir. Benzer projeler Malezya, Pakistan, Sırbistan'da yürütülmüştür. 5 kişilik gruplar halinde 3 aylık bir beceri eğitimine alınmakta ve ardından 21 aylık bir iş başında mesleki eğitim alınmaktadır. 3 aylık eğitim (bilgisayar, teknik destek, kariyer koçluğu, özgeçmiş hazırlama, mülakat uygulaması, kişisel gelişim, iş başvuruları, işe başlama kursları) çeşitli kurslar almışlardır (Telenor Group, 2018).



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

İsviçre: Erişilebilir kurs yelpazesi teşvik edilmektedir. Kantonlar zorunlu eğitimden sorumlu iken, zorunlu eğitim sonrası sorumlulukları Federal Hükümet ile paylaşmaktadır. Kantonlar ve belediyeler eğitim harcamalarını %90'nı yerel vergi gelirleriyle finanse etmektedir. Yeni yasa, esnek eğitim şekilleri ve müfredat için federal bir çerçeve oluşturmaktadır (European Agency, 2018).

Singapur: Eureka Çağrı Merkezi Sistemleri-Yardımcı teknolojilerin kullanımıyla görme engelli personeller istihdam edilmektedir. Sistem kısa yol tuşları, senaryo yanıtlar oluşturarak uyarlanmıştır ve 4 ay boyunca kapalı devre denenmiştir

Güney Afrika: Mentörlük, koçluk, girişimcilik desteği uygulanmaktadır (ILO, 2018).

Nijerya: Mikro finansman eğitimi ve finansman desteği sağlanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

Hindistan: Cüzzam Misyonu, cüzzamlı gençlere teknik beceri, işletme ve temel yaşam eğitimi vermektedir. İşe yerleşmedeki %95 başarısı ise: eğitimlerinin standartlarının yüksek olması, işverenlerle iyi ilişkiler, aktif işe yerleştirme görevlileri, mezunların birbirleriyle ve eğitim merkezleriyle iletişim halinde olmasına bağlanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011).

2.4.Mesleki Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi

Ulaşımında, binalarda fiziksel erişim sorunu çözülmeli ve bilişim teknolojilerine erişim artırılmalıdır. Paydaşların eğitim politikalarının geliştirilmesi, uygulanmasında katılımı sağlanmalıdır. Verilerin analizi yapılarak düzenlemelere gidilmelidir. Bireysel özelliklere en uygun eğitim kurumuna yönlendirilmelidir. Eğitimden sonraki hayatlarını da dikkate alan bütüncül sosyal politikalar geliştirilmelidir (Yılmaz, 2015: 81). Özel eğitim kurumları son çare olmalıdır (Özbey, 2018: 55). Ülkeler özel eğitim okullarından, kaynaştırma eğitimine geçiş yapmaktadır. Teorik eğitimin süresi azaltılarak iş yerinde eğitimin süresi artırılmaya başlanmıştır. Kapsayıcı eğitimin yaygınlaştırılması, ulusal engelli stratejisinin temel hedeflerinden biri olmalıdır. Yaşanan sorunlar en kısa zamanda çözülmesi önemlidir (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 27). Kaynaştırma eğitimindeki öğretmenlere özel eğitim kursu verilmelidir (Karataş K.,2002). Eğitim fakültelerinde kapsayıcı eğitim dersleri eklenmelidir (DSÖ, 2011:8-9). Eğitimin her kademesinde engellik hakkında (haklar, önleme) içerik eklenmelidir (Çelebi, 2018). Eğitim sürecinde elde edilen veriler destekli istihdam modelinin uygulanmasında hayati önem taşımaktadır. Destekli istihdam sürecini, mesleki eğitim süreci ile bütünleştirilmesi, yaşanan sorunları azaltacaktır (Levinson ve Palmer: 11-18).

Mesleki eğitim programlarının büyük bir çoğunluğu pilot uygulama, proje bazlı, şirketlerin sosyal sorumluluk projeleri şeklinde olmaktadır. Eğitim programlarının başarılı olabilmesi için uzun vadeli politikalar uygulanmalıdır. İŞKUR'un mesleki eğitimlerinin çeşidi ve sayısı artırılabilir. İşverenler, stklar teşvik edilmeli ve talepleri dikkate alınmalıdır (Çelebi, 2018). İşyeri eğitiminin süresi, niteliği, yöntemleri iyileştirilmelidir ve öncelik verilmelidir (Koç,2018). Mesleki eğitim kursuları için temel yeterlilikler netleştirilmeli ve gerekirse hazırlayıcı eğitim verilmelidir. Halk Eğitim Merkezlerinin eğitim materyallerinin sağlanması, eğitimin güncel olması, yakın çevredeki iş gücü piyasasının ihtiyaç ve şartlarını göz önünde bulundurulması katılımcı sayısını arttıracaktır. Uzaktan eğitim ile desteklenerek yeni beceriler kazanabilir. Bakanlık e-içerik (video, yazı, görsel, ses kaydı, metin, benzetim) üretmelidir. Hayat boyu öğrenme yeteneği kazandırılmalıdır. Mesleki eğitim programlarına girişimcilik, pazarlama, işletme, iş arama, mülakat, özgeçmiş yazma, iş yeri ilişkileri, müşteri hizmetleri gibi dersler eklenmelidir (ILO, 2018). Başarılı bir okuldan işe geçiş programını için paydaşları sürece dahil eden kapsamlı, disiplinler arası bir mesleki değerlendirme yapılmalıdır. AB

335

Erasmus+ projelerinde elde edilen veriler politika geliştirmekte, uyarlamada, deneyimlerin paylaşılmasında etkili bir şekilde kullanılmalıdır (Ulusal Ajans, 2019).

3. ENGELLİ İSTİHDAMI

Yüksek işsizlik oranları, yoksulluk nedenlerinden biridir(Dünya Sağlık Örgütü, 2011). BM engellilerin eğitim, istihdam, gelir, aile hayatı, kültür, dinlenme ve din haklarına vurgu yapılmıştır. Engelli istihdamı, toplumun işgücünü daha etkin kullanılmasını sağlar. Bireye psikolojik yönden fayda sağlar. İş, insanların iyiliğinin merkezindedir. Gelir sağlamanın yanı sıra, çalışma sosyal ve ekonomik yönden bireyleri, ailelerini ve topluluklarını güçlendirmektedir (ILO, 2015). Daha iyi sağlık sonuçlarına katkıda bulunmaktadır. Sosyal yardım ihtiyacını azaltmakta ve vergi matrahını arttırmaktadır (Altan, 2007: 108-197). İşverenin imajına olumlu katkı sağlamaktadır. Engelliler teknolojiye yıllık 700 milyar ABD Doları harcamaktadır ve Amerikalı engelli yetişkinler artık sadece seyahatlerinde yıllık 17,3 milyar ABD Doları harcamaktadır. (BM, ILO, 2018).

3.1.Engelli İstihdam Yöntemleri

Kota Yöntemi: Belirlenen sayıda ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde belirlenen sayıda engelli çalışan çalıştırma zorunluluğudur (BM, ILO, 2018).

Korumalı İstihdam: Sınırlı çalışma kapasitesi nedeniyle açık işgücü piyasasında iş bulamayanlar için işletmenin tamamında veya ayrılmış bir kısmında istihdam edilmesidir. Çoğunluğu zihinsel engelli olma eğilimindedir (Schartz ve Blanck,2003). Genellikle haftalık küçük bir ek ödeme alırlar. Hayır kurumlarının, dini grupların veya ebeveyn gruplarının gönüllü faaliyetleri sonucunda kurulmuştur (OECD, 2018).

İstihdam Kurumları: G20 ve OECD ülkeleri dahil birçok ülkede engellilere tek elden hizmet uygulanmasına ağırlık verilmektedir (OECD,2018). Danışmanlık, gelir desteği, istihdam yardımı, mesleki eğitimler vb faaliyetler yürütülmektedir.

Makul Düzenlemeler: İşyerinde, engellilerin için değişiklik yapılmasıdır. Binaya girişi, hareketi, iş istasyonuna, aletlere adaptasyonu, personel kuralları, güvenlik protokolleri vb unsurların yeniden düzenlenmesi (BM,2018; OECD, 2018).

İşverenlere Yönelik Teşvikler: Vergi indirimini, işyeri düzenlemeleri, eğitim, iş koçu, maaş vb giderlere destekler verilmektedir (AustralianApprenticeships, 2017)

Evde Çalışma Yöntemi: İşyerine gitmeden veya bir kısmının evden yürütülmesi (Meşhur, 2011).

Engellilere Ayrılmış Meslekler/Seçilmiş İş Yöntemi: Belirlenmiş meslek kollarında çalıştırılmasıdır (Uşan, 2003).

Girişimcilik: Girişimcilik eğitimleri, hibe, kredi imkanları sağlanmaktadır (OECD, 2018).

Yeniden İşe Dönüş: İş kazası ve sağlık sorunu nedeniyle oluşan engellilik durumunda, çalışma hayatına geri dönmesi ve iş yapabilme kabiliyetlerinde en az kayba uğramasıdır (NationalInstitute of Disability Management and Research, 2015).

Destekli İstihdam: ABD'de ileri düzey engelliler için alternatif olarak ortaya çıkmıştır (Wehman, Revell ve Kregel, 1997). Boş iş pozisyonlarına engellileri yerleştirmek yerine, engellinin yeteneklerini, özelliklerini temel alan “kişi odaklı” istihdam modelidir. Amaç kişinin işi benimsemesi, aynı işte daha uzun süreli kalarak kendini ve kariyerini geliştirmesini sağlamaktır (Tisk, 2013). Mesleki mentörlük, mesleki eğitim, iş koçları, iş yeri eğitim programları, staj, çıraklık, işe alım programları, ulaşım ve yardımcı teknolojik hizmetleri, kişisel yardım hizmetleri, akran destek hizmetleri gibi uygulamaları içerir (Parmenter, 2011). İş koçunun desteği zaman içerisinde giderek azalmaktadır (OECD, 2018). Küçük gruplar (Enclaves), mobil çalışma ekipleri, küçük işletme düzenlemeleri, bireysel yerleştirme çeşitlerinde uygulanmaktadır (Parmenter, 2011). Gruplar genellikle 3 ila 8 kişiliktir. İş yeri düzenlemeleri ve finansal teşvikler başarıyı artırmaktadır. Bazı ülkelerde, iş kazası sonucu engelli olan kişileri kapsamaktadır. Norveç, Hollanda, Birleşik Krallık, İrlanda, Yeni Zelanda ve ABD'de iş koçuna dayalı faaliyetlerde mali sübvansiyonlar sağlanmaktadır (OECD, 2013) (Ministry of Social Development-New Zealand, 2017). Bireysel yerleştirme seçeneği ABD'de en çok uygulanan destekli istihdam modelidir (Wehman, Revell ve Kregel, 1997). Finlandiya'da, desteklenen istihdam belediye hizmeti olarak verilmektedir (Saloviita, 2000).

Sosyal İşletmeler: Avrupa Komisyonu, geniş bir yelpazedeki topluluğun, gönüllü ve kar amacı gütmeyen faaliyetleri olarak tanımlamaktadır (European Commission, 2011). Sosyal firmalar ve işletmeler, topluluk işletmeleri, sosyal kooperatifler, kredi birlikleri, mikro kredi toplulukları çeşitleri bulunmaktadır (Campos, 2007). AB-27'de, 207.000'den fazla kooperatif 4,7 milyon kişiye doğrudan istihdam sağlamaktadır (CICOPA, 2014).

4. DÜNYA'DA ENGELLİ İSTİHDAM POLİTİKALARI

Dünya nüfusunun %15'i engelli konumundadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). 785 milyon engelli çalışma çağında olduğu halde çoğunluğu çalışmamaktadır. Engellileri işgücünden dışlanması, % 3 ila %7 arasında GSYİH zararlarına neden olmaktadır (Buckup, 2009).

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2000 yılında başlatılan, 160'tan fazla ülkede ve 70'den fazla Yerel Ağa dayanan 9.000'den fazla şirket ve 3.000'den fazla işveren ile dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişimidir. Kurumsal uygulamaların geliştirilmesi, uygulanması ve açıklanması için bir liderlik platformudur. BM EHS, engelli haklarını tanıyan, açıklayan, engellilik paradigmasının değiştirilmesinde başlıca uluslararası anlaşmadır. 8.maddesinde “Engellilerin becerilerinin, meziyetlerinin, yeteneklerinin işyerlerine ve iş piyasasına katkılarının tanınmasını teşvik etmek ” ifadesi bulunmaktadır. Sözleşmenin en çok vurguladığı “eşitlik” kavramının sağlanması, denetlenmesi ve sürdürülebilir olmasıdır (Birleşmiş Milletler, 2006). 180'den fazla ülke hükümlerini yerine getirmek için mevzuat ve politikalarını değiştirmiştir veya değiştirmektedir (BM, ILO, 2018).

4.1. Avrupa Birliği'nin Engelli İstihdamına İlişkin Politikaları

Engelliler, Ortaçağda büyücülük, kötülük, şeytanla özleştiriliyordu. Tarihsel Süreçte Engelli Ayrımcılığı, 2016). Sanayi devrimi ile işçi açığını kapatmak için kadınlar, çocuklar, engelliler zor şartlarda çalışmıştır ve engelli sayısını artmıştır. 2. Dünya Savaşında silah ve diğer ihtiyaçların üretiminde çalışanların önemli kısmının engellilerden oluşması ve işgücü katkısı dikkat çekmiştir. Savaşta 20 milyon insan sakat kalmıştır. Avrupa'nın yeniden inşası ve kaybedilen işgücünün telafisi için engelli istihdamının önemi artmıştır (Cohen, 2008).

AB, diğer vatandaşlarla aynı haklara sahip ve topluma uyum sağlamaya çalışan kişiler olarak ele almaktadır. Uygulamalar engellilerin haklarını tanıma ve eşitsizliklerin önündeki engelleri

kaldırılması yönünde gelişmiştir (Aysoy, 2004). AB'nin engelli politikalarının temel etkenlerinden biri de sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunudur (Özen, 2015).

BM EHS 27. Maddesi uyarınca açık işgücü piyasasına engellilerin dahil edilmesi, temel politika alanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ulusal eylem planlarını AB Engellilik Stratejisi veya AB 2020 gibi ilgili AB politikalarıyla uyumlu hale getirmeye çalışmaktadırlar. AB 2010-2020 Avrupa Engellilik Stratejisine göre iyileştirilmesi gereken 8 başlık: erişilebilirlik, eşitlik, sağlık, istihdam, eğitim, öğretim ve dış eylem, sosyal koruma, katılımdır. AB'nin engellilere yönelik politika araçları: Verilerin toplanması, ihtiyaçların belirlenmesi, koordinasyonun güçlendirilmesi, örnek uygulamalar, Avrupa genelinde uygulanabilir olması, deneyim paylaşımı, ortaklık geliştirme, istihdam, eğitim, ulaşılabilirlik, danışmanlık uygulamalarıdır. Avrupa İstihdam Stratejisinin temel ilkeleri: önleme, girişimciliğin artırılması, uyarlanabilirlik, istihdam edilebilirlik, eşit fırsatlar olarak sıralanmaktadır (European Commission, 2018).

4.2.İstihdam Oranları

Kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması sağlıklı veri elde etmeyi zorlaştırmaktadır. Birçok ülkede iş hayatı kayıt dışı ve kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır (ILO, 2007). İşsizlik oranları yerine istihdam oranlarının temel alınmasının sebebi ise: bazı engelli bireylerin iş bulmaktan umutlarını kestikleri için artık iş aramayı bırakmışlardır. 51 ülkeyi kapsayan Dünya Sağlık Araştırmasında engelli erkeklerde istihdam oranı %52.8 ve engelli kadınlarda %19.6 olduğu görülmüştür. OECD'nin 27 ülkede yapmış olduğu çalışmaya göre engelli bireylerin istihdam oranı %44 seviyelerindedir. Faal olmama durumu engellilerde %49 seviyesine çıkmaktadır. Hollanda'da engelliler arasında part-time çalışma %61'dir. Fakat bu tarz işlerin ücretleri ve istihdam hakları daha düşük olmaktadır (Eurostat, 2016).

Avrupa İşgücü Araştırması'na göre engellilerin %15'i evde çalışmaktadır. Engellilerin çalıştığı işyerleri genellikle gönüllü dernekler, sosyal kooperatifler veya özel statü sahibi özel işletmelerdir (European Union,2018c). Hırvatistan ve Romanya'da engellilerinin yarısı el işi sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışanlar Hırvatistan'da %39, Romanya'da %54 ve Türkiye %44'dür. AB'de engellilerin iş hayatının dışında kalma oranının en yüksek olduğu ülkeler Macaristan, Bulgaristan, Romanya ve İrlanda iken en az olan ülkeler İsviçre ve İsveç'tir (Eurostat, 2016a):

4.3.Engelli İstihdamında Ülke Örnekleri

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde ülkelerin tüm yoksulluk biçimlerine son verme, eşitsizliklerle mücadelede kimsenin geride kalmamasına yönelik bir vizyon belirlenmiştir (COPAC, 2017). Uluslararası düzeyde, 25 çokuluslu şirket, 2010 yılında ILO ile Küresel İş ve Engellilik Ağı'nı oluşturmak için bir araya gelmiştir. Avustralya, Brezilya, Kanada, Almanya, Endonezya, Meksika, Suudi Arabistan, Güney Afrika, İngiltere, ABD, Çin ve Hindistan'da faaliyet göstermektedir. Şirketler ağı içerisinde en iyi uygulamalarını tanıtmakta ve paylaşımlar yapmaktadır (OECD, 2018).

Fransa: Kota sistemi 4 biçimde uygulanabilmektedir. Doğrudan engelli çalıştırarak, taşeron korumalı işyerleri açılarak, engellilerin istihdamına aracılık ederek, engelli istihdam fonlarına katkı sağlayarak (Orhan, 2013). İş piyasasına erişim, iş yerinde daha iyi tutunması için bireylere uzun vadeli destek sağlanmaktadır. Destekli İstihdam, sübvans edilen sözleşmeler, korumalı işyerleri çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. İş veriminde kademeli olarak azalma yaşayan çalışanların (52 yaş ve üstü) işverenlerine maddi yardım sağlanabilmektedir. 800 uyarlanmış işletme bulunmaktadır (çalışma saatlerinin esnekliği, ofis alanı, masa donanımı vb.) (EuropeanUnion, 2018c).



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Hollanda: İş bulmaları için yardım eden gönüllü çalışan iş koçları bulunmaktadır. İşverenler tarafından uygulanan en iyi uygulamalar halka tanıtılarak maddi olarak ödüllendirilmektedir (European Commission,2018). Engellilerin istihdama yönlendirilmesinden ve mesleki eğitiminden belediyeler sorumludur. İşverenlere, ücret sübvansiyonu sunulabilmektedir. İlk olarak, engelli işçinin “kazanç kapasitesi” bir profesyonel tarafından ölçülmektedir. 2.aşamada, işveren engellilere en azından asgari ücreti ödemektedir. Üçüncü aşamada, işverene, engelli işçinin kazanma kapasitesi ve asgari ücret arasındaki fark, asgari ücretin% 70'ine kadarlık kısmı geri ödenmektedir. Çalışan işten yeterli gelir elde etmezse, belediye bunu sosyal yardım seviyesine kadar kısmı tamamlar (Oostveen, 2018).

Finlandiya: Yetişkin mesleki eğitime katılım yoğundur. Yerel yönetimler kişisel yardım, mesleki eğitim, erişim ile ilgili hizmetler ve rehabilitasyon gibi önlemlerinden sorumludur. STK'lar hem lobi kuruluşları hem de hizmet sağlayıcılar olarak hareket etmektedir. Ayrıca, kısmi hastalık ödeneği, kısmi engellilik maaşı, engellilik ödeneği ve rehabilitasyon masraflarının geri ödenmesi yoluyla maddi destek sağlanmaktadır. Kamu istihdamı kurumu, işgücü piyasası eğitimi, iş koçluğu, iş arama ve kariyer koçluğu, iş denemesi, ücret sübvansiyonu (24 ay), mesleki rehabilitasyon, iş sağlığı faaliyetleri yürütmekte ve STK'lara destek vermektedir. Personelinin %30'undan fazlası engelli olan işyerlerine ek finansal destek verilmektedir (European Commission,2018).

İtalya: Engelli istihdamında: iş hayatına uyum sağlayabilecekleri iş modelleri geliştirmek, ihtiyaçları dikkate alan mesleki eğitim programları, iş bulma kurumlarını sistematik olarak destekleme önlemleri üzerinde durulmaktadır. 200 bin Euronun altındaki tutardaki işleri, sosyal işletmelere yaptırılması teşvik edilmektedir (Ceker,2009). Sosyal kooperatifler başarılı deneyimler göstermiştir (European Commission,2018).

Avusturya: Engelli emekli aylığı için rehabilitasyon şartı getirilmiştir. Engellilere yönelik devlet destekli vakıflar, kurumlar bulunmaktadır (European Commission, 2018). Kamu istihdam kurumu mesleki rehabilitasyon, danışmanlık ve destek önlemleri sunmaktadır.” fit2work” programı engellilere kronik hastalıklara veya diğer sağlık sorunlarına yönelik danışmanlık ve ikincil önleme hizmetleri sunmaktadır (European Union, 2018c).

Amerika Birleşik Devletleri: Bridges programı ile 13.000'den fazla engelliye 3.800 farklı iş yerinde istihdam edilmiştir. Staj süresi 15-24 aydır. Bridges personeli ilgi alanlarını, becerilerini, deneyimlerini değerlendirmek ve doğru iş eşleşmesini yapmak için katılımcıyla belirli bir zaman geçirmektedir. Ek olarak, kritik iş arama ve istihdam becerilerini desteklemek için bir dizi iş öncesi eğitim sunulmaktadır. İşe yerleştirme sonrası destekleme devam etmektedir. Mesleki rehabilitasyon kurumları, liseler dahil olmak üzere yüzlerce farklı ortakla iş birliği yapmaktadır (ILO, 2014). AbilityOne Komisyonu, kar amacı gütmeyen kuruluşlar aracılığıyla görme engelli veya diğer ciddi engelli olan yaklaşık 50.000 kişiyi istihdam etmekte ve Federal kurumlarla sözleşmeli hizmetler vermektedir (AbilityOneCommission, 2017).

Çek Cumhuriyeti: Mesleki rehabilitasyon, mesleki eğitim, korumalı işyerleri uygulamaları bulunmaktadır. Kota üç farklı şekilde uygulanmaktadır: doğrudan engelli çalıştırabilir veya en az %50 engelli çalıştıran iş yerinden mal veya hizmet satın alabilir veya engelli maaşının 2.5 katı vergi verebilir (Orhan, 2013: 98).

Singapur ve Avustralya: Singtel Mentörlük Programı öğrencilerin iletişim ve güvenlerini arttırmalarına yardımcı olmak, meslek seçimleri konusunda tavsiyelerde bulunmak, iş deneyimi, stajlar ve iş olanakları için iş ortamı sağlamak amaçlı mentörlük sunmaktadır(BM, ILO, 2018).



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Güney Afrika: İhale Yasası'na göre, kamu kurumlarının dezavantajlı kişileri çalıştıran kurumlardan hizmet alınması önceliklidir (OECD, 2018).

İsveç: İskandinav ülkelerinde kota uygulaması yoktur. İş göremezlikten ziyade kapasiteye odaklanılmaktadır (European Commission,2018). Avrupa Komisyonun “Yaşam Boyu Öğrenme Programı“ gibi programlarla engellilerin topluma adaptasyonu sağlanmaktadır (Ertem, 2010: 4). Diğer İskandinav ülkelerini de kapsayan engelli stkları bulunmaktadır (ANED, 2018).

Danimarka: Kamuda istihdam edilmelerinde öncelik tanınmaktadır. Kamu İstihdam Kurumunun kişisel yardım, medikal cihazlar ve maaş destekleri içeren uygulamaları bulunmaktadır (VIVE,2017).

4.4.İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi

Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi (EQLS-2011), engellilerin daha düşük yaşam standartlarına sahip olduğunu bildirmekte ve AB'deki en dezavantajlı gruplardan biri olarak tanımlamaktadır (Ahrendt,2018). 100 milyondan fazla AB vatandaşının bir engelli bulunmaktadır (Eurostat, 2019). Ülkenin gelişmişlik düzeyi, ağırlıklı üretim yaptığı sanayi dalı, hizmet sektörünün yapısı gibi özellikler gerekli işgücünün niteliğini belirlemektedir (Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2011).

İngiltere, Almanya, Fransa, İsveç, İsviçre ve Hollanda gibi ülkelerde belirlenen hedeflere tam olarak ulaşılmasa da birliğe daha sonra katılan ülkelere daha iyi durumdadırlar. Ülkeden ülkeye değişen uygulama ve kanunlar yüzünden hak mahrumiyeti yaşanabilmektedir. Liberal ekonomi politikalarının benimsendiği ABD'de gelir testleri ile en muhtaç olan engelliye gelir desteği sunulmaktadır. Sosyal devlet kavramının güçlü olduğu Avrupa ülkelerinde engelli istihdamında çoğunluğu korumalı iş yerleri oluşturmaktadır. BM EHS birçok ülkede ulusal engellilik stratejilerini şekillendirmiştir ve serbest piyasada çalışmanın teşvik edilmesini önermektedir (Petri,2018). OECD ülkelerinde mesleki rehabilitasyon ve istihdam önlemlerine gereken finansman ayrılmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde geniş kapsamlı eğitim çalışmalarının maliyetlerinin fazla olması nedeniyle istenilen hedeflere ulaşamamaktadır. Gelir transferleri, Almanya, Norveç gibi çoğu OECD ülkesinde engellilik harcamalarının %95'ini oluşturmaktadır. Hollanda ve Danimarka, engelliler için aktif işgücü piyasası programlarına %10'dan fazla harcama yapmaktadır. Engelli İstidam Politikalarının Finansmanı: Cezalardan gelen bütçe, Avrupa Sosyal Fonu, Topluluk İstihdam Girişimi (Employment Community Initiative-EQUAL), Erasmus+ engellilere yönelik projeler ile sağlanmaktadır (Ulusal Ajans, 2018). Kota uygulaması farklı şekillerde uygulanmaktadır (bağış, vergi, taşeron, mal ve hizmet alımı, ceza). Korumalı işyerleri açık işgücü pazarından ve toplumdan izole, hayır kurumu gibi işlediği yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Bazı ülkelerde uygun çalışma koşullarını ve iş sözleşmelerini sağlamadığı için eleştirilmiştir. Genellikle, asgari ücretten daha az ücret ödenmektedir. İstihdam, iş güvenliği ve sağlığı yasaları ve sendikalaşma hakkı çoğu zaman geçerli değildir (Çavuş & Tekin, 2015).

Savunan taraflar ise istihdam ve verimliliğin ana amaç olmadığını engellinin sosyal bütünleşmesine katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, bu girişimlerdeki devlet desteği geri çekildiğinde birçoğu başarısız olmuşlardır (ILOCOOP, 2018). Korumalı işyerleri hakkında yeni görüşler: Serbest piyasaya geçiş için daha profesyonel ve rekabete hazır yapılandırılması, sosyal firma biçimine dönüştürülmesidir (ILO, 2015). Hollanda, İsveç, Norveç ve Finlandiya'daki kamu politikası, korumalı işyerlerinin finansmanını, açık istihdama geçiş hedeflerine bağlamıştır (OECD, 2010). Açık işgücü piyasasına geçiş engelleri: işverenlerin isteksizliği; atölyelerdeki kilit çalışanları serbest bırakma isteksizliği; potansiyel becerileri kısıtlayan düşük teknoloji; gereksinimleri karşılamayan beceri eğitimi olarak belirtilmektedir (Woude, 2018). Özel teşvikler ve gelişen teknolojinin de yardımıyla

340

istihdam için yeni fırsatlar yaratılmaktadır (Birleşmiş Milletler, 2006). Bireysel Yerleştirme ve Destek (IPS- Individual Placement and Support) gibi kanıta dayalı yöntemler giderek daha fazla kabul görmektedir. Finlandiya, İsveç, İrlanda ve ABD'de IPS yaklaşımı kullanılmaktadır. Birçok ülke kendi özel durumlarına bağlı olarak karma modeller kullanmaktadır. Sübvans edilen bir çalışma ortamında aynı anda mesleki eğitim ve rehabilitasyon da yapılabilmektedir (European Union, 2018c).

5.TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMI

Anayasa'nın 10. Maddesinde istihdam ve tatil hakları güvence altına alınmıştır. Engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı maddesi 2010 yılında yapılan değişiklikle düzenlenmiştir. Anayasa'nın 61. Maddesi devlete, engellilerin istihdamında sorumluluk yüklemektedir. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun istihdam, sınıflandırma, eğitim, rehabilitasyon, iş ve meslek tanımlarına yönelik açıklamalar bulunmaktadır.

5.1.Türkiye'de Engelli İstihdamında Yaşanan Sorunlar

Genel işgücü piyasasındaki işsizlik oranlarının yüksek olması, engellilere etkisi daha ağır olmaktadır. Eğitime, mali kaynaklara erişimlerinin kısıtlı olması nedeniyle nitelikli işgücü oranı düşüktür ve istenilen nitelikler ile eğitimle kazandırılan beceriler arasında uyumsuzluklar bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu,2018: 58).

TÜİK'in Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre engellilerin %14,3'ü çalışmaktadır. En yüksek %26,8 ile işitme engelliler olurken, zihinsel engellilerin sadece %5,8'i çalışmaktadır. %77,4'ü maaş karşılığında, %15'i kendi hesabına, %7,6'sı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışmayanların ancak %6,3'ü iş aramaktadır. İş aramayanların %51,4'ü çalışamayacak kadar ağır engelli olduğunu, %29,2'si yaşlı, emekli, ev hanımı olması nedeniyle iş aramamaktadır. Engeli nedeniyle iş verilmeyeceğini söyleyenlerin %16,6'dır. Engelli aylığı alanların oranı %27'dir (TÜİK, 2010: 43). Süreçten hastalıklardan dolayı engelli kişilerin sınav puanlarının daha yüksek olması nedeniyle diğer engel gruplarından daha az kişi atandığı iddia edilmektedir (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 32). Zorunlu %3 engelli istihdam kotası hedefine henüz ulaşamamıştır (Avrupa Komisyonu, 2018: 20). 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yeri sayısı, işyerleri toplam sayısı içerisinde çoğunluğu oluşturmamaktadır. Kamu ve özel sektörde yaklaşık 150 bin engelli istihdam edilmektedir. Nüfusa oranladığımızda engellilerin ancak %1,5'i çalıştığını sonucuna varmaktayız (Çelebi, 2018). İstihdam politikaları yetersiz kalmaktadır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31). Çalışan engellilerin çoğunlukla iş yeri koşulları kötü ve kariyer olanakları düşüktür. İş yerinde izin alma, çalışma saatlerinin düzenlenmemesi, fiziksel düzenlemelerinin yapılmaması, diğer çalışanların bilgilendirilmemesi, işe yardımcı teknolojilerin sağlanmaması, işe uyum eğitiminin verilmemesi gibi nedenlerle sorunlar yaşanmaktadır. İş değiştirme veya son çalıştığı işten ayrılma nedenleri: Sağlık sorunu(%36,4), kendi isteğiyle (%22,1), piyasa şartları nedeniyle (%15), engeline uygun olmaması (%12,2), maaşın yeterli olmaması (%4,8), iş yerindeki olumsuz davranışlardır (%4). Engellilerin çalıştıkları veya çalışmayı düşündükleri işyerlerinden beklentileri: ağır fiziksel güç içermeyen işler (%55,7), dinlenme aralarının daha fazla olması (%33), kısmi zamanlı çalışma (%27,6), gerektiğinde iş arkadaşından yardım almak (%16,2), yıllık izin sürelerinin fazla olması (%16), iş yeri dışına çıkılmayan işler (%13,5), evde çalışmak (%13,5), yardımcı ekipmanlar (%10,7) (TÜİK, 2010: 43).

ILO'nun tespit ettiği diğer sorunlar: Vasıfsız emek talebinin azalması, maliyet endişeleri, engelli olarak kayıt yaptırmakta isteksizlik, iş fırsatları hakkında bilgi eksikliği, engellilerin ihtiyaç ve yeteneklerini hakkında farkındalık eksikliğidir (ILO, 2015).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2011) “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” araştırmasına 1.628 özel sektör işveren temsilcisi dahil edilmiştir. Çalışanların sendikalı olduğu iş yeri sayısı %8’dir, çalışan sayısı azaldıkça engelli çalıştıran iş yeri oranı düşmektedir. İşyerlerinin %19,4’ü imalat sektöründedir. İşverenlerin engelli çalıştırmama nedenleri: İşe uygun engelli bulunamaması (%31,6), nitelikli engelli bulunamaması (%19,2). İŞKUR’un işe uygun engelli aday yönlendirmemesi (%11) olarak belirtmişlerdir. İşverenler mesleki ve bireysel eğitim, iş yerinde hizmet içi eğitim, kişisel gelişim kursları verilmesini önermişlerdir.

Mamaoğlu’nun araştırmasına göre, istihdamda ortopedik engelliler en çok tercih edilen engelli grubu iken işitme-dil engelliler ikinci sıradadır. Engelli istihdamının gerekçesini %71’i “yasal zorunluluk”, %22’si sosyal sorumluluk amacı, %7’si “engelli çalışanın yeterliliği” göstermişlerdir. %63’ü kota ve teşvikten oluşan karma bir sistemi tercih edeceklerini ifade etmişlerdir (Mamatoğlu, 2015).

Engellilikle İlgili Yanlış Kanılar: Yeterince engeli olmayan işsiz bulunduğu düşüncesi, daha çok iş kazası yapacağı, daha az verimli olacağı, fazladan maliyet oluşturacağı, iş arkadaşlarını rahatsız edeceği, işten çıkarmanın zor olacağı yaygın önyargılardandır (Seyyar, 2001: 31). Önyargılar nedeniyle birey iş becerisine inanmamakta, iş aramayı bırakmaktadır. Önyargılar sadece işverenlerde değil, engelliler ve ailelerinde de mevcuttur (Ameri, Schur, Adya, Bentley ve Kruse, 2015).

Ayrımcılık: Zihinsel, ruhsal-duygusal, görme ve çoklu engelliler en az tercih edilen gruplardır. Engel oranı düşük, görünür olmayan engelliler tercih edilmektedir (Meşhur ve Alkan,2006:75). Girişimci engellilere karşı, kredi verenlerin önyargısı olabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda da ayrımcılığa karşı maddeler yer almaktadır. Ancak işe alımda ayrımcılığa karşı yaptırımlar tanımlanmamıştır. Ayrımcılıkla mücadelede mevcut eylem planı veya strateji bulunmamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018: 85). Engelliler özellikle kadın engelliler daha az ücret almaktadır (Kidd,Sloane ve Ferko, 2000).

Çalışma Yasalarındaki Aşırı Korumacılık: İşvereni engelli istihdamından uzaklaştırabilmektedir (Kuddo, 2009).

Yardım Tuzağı: Yardımlar ile ücret arasındaki gelir farkı, çalışmaya teşvik edecek düzeyde olmadığında çalışmaya istekli olmayacaktır. Sosyal yardım ödeneklerine tekrar erişememe korkusu da bulunabilmektedir.

Erişim: Fiziksel alanlar veya bilgi iletişim teknolojileri engellilerin ihtiyaçlarına göre tasarlanmadığında sıkıntılar yaşanmaktadır (Avrupa Komisyonu,2016:15). Belirli bir süre engelli olan kişileri (hamile, yaşlı, hasta) de ilgilendirmektedir.

Veri Toplama: Araştırmaların düzenli aralıklarla yapılmaması, güncel olmaması, sosyo-demografik verilerin kısıtlı olması, kamuoyuyla paylaşılmaması, verilerin genelde sosyal yardımlara erişen engellilerle ilgili olması nedeniyle eleştirilmektedir (Avrupa Komisyonu,2019: 43; Tellioğlu, 2019).

5.2. Kamu ve Özel Sektörde Engelli İşçi İstihdamı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. Maddesine göre 50 işçi ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerini %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli işçiyi çalıştırmakla yükümlüdür (Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014). Yasa kapsamında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerindeki engelli personel sayısı, 2018 yıl sonu itibariyle 26.645 kişidir. 21.257’si özel sektörde, 5 bin 388’de kamu kurumlarındadır. Kontenjan fazlası çalışan sayısı ise 10 bin 884’tür. 7.993 kişi özel sektörde, 2.891 kişi de kamu kurumlarında (İŞKUR, 2018). Çalıştırmadıkları her engelli işçi için 2018 yılı için

ayda 2627 TL cezai yaptırım uygulanmıştır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31). SGK primlerinde ve vergide indirim teşviki yapılmaktadır. (Gelir İdaresi Başkanlığı , 2019). Destek süresi engelliler için 18 ay olarak uzatılmıştır. Kota fazlası engellinin SGK primleri yüzde 50'sinin hazine tarafından karşılanmaktadır (Tisk, 2013).

5.3. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS)

İlk defa 2012 yılında uygulanan Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı” olarak değiştirilmiştir. Yeni düzenlemeyle kamu kurumlarına işçi alımlarında da kullanılmaya başlanmıştır (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, 2018).

Tablo 5.1 Ekpss ve kura yöntemi ile istihdam edilen memurlar sayısı

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

Kaynak: (Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

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

5.4. Engelli Memur İstihdamı

657 sayılı göre kurum ve kuruluşlar %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Takip, denetim ile yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Engellilik oranlarına gruplandırılmış grupların hepsinde erkek memur sayısı kadın memur sayısından birkaç kat daha fazladır.

Tablo 5.2. Engel türü ve cinsiyetine göre memur sayıları

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

Kaynak:(Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

Eğitim durumuna göre lisans ve ortaöğretim mezunları çoğunluğu oluşturmaktadır. Kontenjan kapsamında çalışan engelli memur sayısı 51.580'dir. Kontenjan fazlası çalışan engelli memur sayısı 1.437'dir. Engelli kontenjan açığı 9.379'dir. Milli Eğitim Bakanlığı 6.167 kişi ile kontenjan açığı en fazla olan kurumdur. 2012 yılında istihdam edilen memur sayısı 27.314 iken 2018 yılında 53.017'dir. Genel idare hizmetleri 21.750 kişi, yardımcı hizmetler 18.478 kişi ile en çok engelli memurun çalıştığı hizmet sınıflarıdır (Devlet Personel Başkanlığı, 2018). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2014 yılında "Kamuda Engelli İstihdamının Analizi" isimli araştırmasına göre iş yeri düzenlemeleri ve yardımcı teknolojiler yetersizdir. Eğitim ile yapılan işin uyumsuz bulunmuştur. Engelli memurların %60'nın kendisi ile ilgili mevzuattan tamamen veya kısmen haberdar olmadığı görülmüştür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015b: 5-146).

5.5. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı engellilerle ilgili istihdam, eğitim, ayrımcılıkla mücadele, mesleki eğitim, erişilebilirlik, toplumsal hayata katılım, koruyucu ve önleyici sağlık hizmetleri, evde bakım hizmetleri, farkındalık, özel eğitim merkezlerinde fizik tedavi desteği alanlarında çalışmalar yapılmaktadır. Çalışması mümkün olmayan kişilere sağlanan 2022 sayılı kanun kapsamındaki aylık yardımları, aileye bakım aylığı yapılmaktadır (AÇSHB, 2019: 6). İŞKUR'la yürütülen "Korumalı İşyerleri Projesi" ile 150 bin TL hibe desteği ile engelli çalışanın maaşının ilk yılı devlet tarafından sağlanmıştır. Destekli istihdam modeli kapsamında 2014-2018 yılları arasında "İşe Katıl Hayata Atıl Projesi" ile 79 iş koçu eğitim almış, 897 engelli istihdam edilmiştir. İş koçluğu eğitimleri 8 ilde başlamıştır ve 2020 yılına kadar bütün illere yaygınlaştırılması hedeflenmektedir (İŞKUR, 2019).

KOSGEB "Girişimci Engel Tanımaz" ortak projesi ile girişimcilik eğitimi, kredi ve 30 bin liraya kadar hibe verilmiştir. İşyeri bulunan veya sigorta primini isteğe bağlı olarak kendisi karşılayan engellilere erken emeklilik hakkı verilmiştir. "Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği" 2013 yılında yürürlüğe girmiştir. Büyükşehir belediyeleri ve üniversitelerde engelli hizmet birimleri kurularak rehabilitasyon, bilgilendirme ve rehberlik hizmeti verilmektedir. Engellilere Destek Programı (EDES) kapsamında valiliklere kaynak aktarılmış, farkındalık çalışmaları yürütülmüştür. 23 farklı Stk'nın yürüttüğü projelere toplam 2 milyon Euro hibe desteği verilmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014). Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi ile 35 ilde mesleki eğitim kursları açılmıştır (Engelli Ve Yaşlılara Meslek Eğitimi, 2015). "Ulusal Engelli Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı" 2019 yılı içerisinde tamamlanması hedeflenmektedir (AÇSHB, 2018).

5.6. İŞKUR'un Engellilere Yönelik Hizmetleri

Zorunlu engelli istihdam kotasının uygulanması ve denetimi İŞKUR tarafından yürütülmektedir. İŞKUR'un faaliyetleri :

- İş çevresi kuruluşları, sendikalar, stklar, üniversiteler, belediyeler, ilgili bakanlıklarla ortak projeler yürütülmekte,
- İstihdam teşvikleri,
- Kurumu tanıtıcı seminerler
- Hibe destekleri
- İş koçluğu eğitimleri
- Evde çalışma iş desteği
- İş başvurusu ve mülakat teknikleri kursu
- Korumalı iş yeri uygulamaları

- İşveren ve iş arayan buluşmaları , sanal istihdam fuarları
- Mesleki rehabilitasyon faaliyetleri
- İşaret dili kursları
- Engelliler ile ilgili zirve, sempozyum ve panellerin düzenlenmesi

Girişimci engellilerin projeleri kabul edildiğinde 50.000 TL hibe almaktadırlar. 2014-2019 yılları arasında 1.326 proje desteklenmiştir. 34 ildeki 40 İş kulübünde engellilere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmektedir. 2018 yılında 257.155 görüşme yapılmıştır. 2020 yılına kadar yaygınlaştırılması planlanmaktadır. Toplum yararına istihdamda engelliler önceliklidir. 2012 - 2019 yılları arasında 53.025 engelli istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2019). İşyerlerinde ihtiyacı olan yardımcı teknolojilerin sağlanmasında 27 projeye destek verilmiştir. 2002- 2019 yılları arasında 387.915 kişi işe yerleşmiştir. 2018 yılsonu itibariyle 122.852 engelli işçi iş gücü piyasasında çalışmaktadır (İŞKUR, 2018-2019)

Korumalı İş Yerleri: 5378 sayılı kanununda 2014 yılındaki değişiklikle kapsam zihinsel engelliler olarak daraltılmıştır. Engelli çalışan sayısı en az 8 olmalı ve toplam çalışan sayısının en az %75'i oranında olması şartı bulunmaktadır. Engelli personelin ilk yıl maaşının tamamı fon tarafından karşılanır. 4857 sayılı kanun gereği engel durumuna göre, ödenecek maaşın net asgari ücretin %20 ile %60'lık kısmı hazine tarafından karşılanır. SGK primlerinin tamamı hazine tarafından ödenmekte ve kamu alımlarında öncelikler tanınabilmektedir. 5520 s. K. gereği, Kurumlar Vergisi 5 hesap dönemi için istisna uygulanmakta ve çevre temizlik vergisi ödemezler. Arazinin mülkiyeti, kamu kuruluşları tarafından ücretsiz verilebilir. Zorunlu kota sistemi ile kesilen cezaların bir kısmı korumalı işyerlerini teşvikte kullanılmaktadır. 2019 yılı itibariyle 9 adet korumalı iş yerinde toplam 80 engelli çalışan istihdam edilmiştir (AÇSHB, 2019: 132) (İŞKUR, 2018: 102-105).

Sivil Toplum Kuruluşları Uygulamaları: Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği(TOFD), Altı Nokta Körler Derneği, İstanbul Aydın Üniversitesi bağlı “Engelsiz Yaşam Araştırma ve Uygulama Koordinatörlüğü” mesleki eğitim verilmektedir. SerebralPalsili Çocuklar Derneği (SERÇEV) Engelsiz Mesleki ve Ticari Anadolu Meslek Lisesi açılmıştır (SERÇEV, 2019). Down Sendromu Derneği'nin “Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum” projesinde destekli istihdam modeli uygulanmıştır (Down Sendromu Derneği, 2018).

5.7. Türkiye Özelinde İstihdam Politikalarını Değerlendirme

Sağlıklı verilerin toplanabilmesi için kayıt dışı çalışma azaltılmalıdır. İş analizleri ve meslek tanımları yapılmalıdır (Çelebi,2018). İstihdam politikaları paydaşların katılımını sağlayan, eğitim politikalarını ve işgücü piyasasının arz-talebini dikkate alan, sürdürülebilir, kapsamlı, bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır (Engelliler Konfederasyonu, 2018: 31) (Avrupa Komisyonu, 2016: 59). İstihdamı artırmanın kilit kavramı mesleki eğitim almalarıdır. Diğer ülkelerdeki başarılı uygulamalar Türkiye'ye uyarlanabilir. Açık gücü piyasasında istihdamın bireysel ihtiyaçlara göre rehberlik yapılması, desteklenmesi en başarılı sonuçları vermektedir (Koç,2018). Avrupa ülkelerinde ve ABD'de yoğun olarak uygulanan destekli istihdam modeli, pilot uygulama olarak Türkiye'de uygulanmaya başlamıştır ve 897 kişi istihdam edilmiştir. Yasal düzenlemeler ve teşvikler geliştirilmeli, engellinin yakın çevresinin desteği alınmalıdır (Arıkan,2018:99). Destekli istihdam modeli kamu kurumları içinde uyarlanabilir. İşinde kalıcı olabilmesi içinde destek ve teşviklerin devam etmesi gerekmektedir. Küçük işletmelere mesleki eğitim desteği verilebilir (Uzun, 2018). Engellikle ilgili mevzuat, fonksiyon kaybının ölçülmesinden, mesleki becerileri değerlendirme yaklaşımına geçiş ve ayrımcılık yaptırımları için mevzuat yeniden düzenlenmelidir. Kota uygulaması sektörlere ve çalışma şartlarına göre düzenlenebilir. Kota fazlası engelli çalıştıran işletmeler için teşvik çeşidi artırılabilir (İren, 2018). Kamunun hizmet alımı ihalelerinde, yüksek oranda engelli çalıştırma şartı konulabilir. Başarılı istihdam uygulamaların tanıtılması, başarılı engellilerin rol modeli olması başarı oranını artıracaktır (Önen, 2018). Erişilebilirlikle ilgili sorunların çözümü için yeni yapılar evrensel tasarıma göre



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

yapılmalıdır. Sosyal işletmelerin gelişmesi için uzmanlık, finansal, yasal destekler gerekmektedir (Mamatoğlu,2015). İŞKUR engelli veri tabanı, ayrıntılı yeni bilgiler eklenerek güncellenmelidir. En uygun çalışan adayının eşleştirilmesi bu konuda yaşanacak sorunların önüne geçecektir. 11. Kalkınma planında engelli istihdamı: işverenlerin taleplerini dikkate alınması, teşvikler hakkında bilgilendirici faaliyetler, girişimcilik hibe destekleri, meslek danışmanlığı, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirileceği ifade edilmektedir (TBMM, 2019:11-143).

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Kapsayıcı bir toplum oluşturmak için kavramsal değişikliğe ihtiyaç vardır. Engellilik nedenlerini önleyen, farkındalık düzeyini artıran ve nüfusun değişen yapısına uygun politikalar geliştirilmelidir. Her düzenleme engellilik olgusunu dikkate alınarak ve daha sonra engellilere uyumlu hale getirilmesine gerektirmeyecek şekilde yapılmalıdır. Tek tip hizmet anlayışı yerine bireysel ve toplumsal ihtiyaçlara göre değişen hizmetler sunulmalıdır. Sosyal yardımlar engelli politikasının merkezinde bulunmakta ve en muhtaç olana asgari gelir desteği verilmektedir. Yardım temelli bakış açısı yerini hak temelli desteğe bırakmalıdır. Sosyal yardımların etkili denetimi yapılmalı, engellileri iş hayatından uzaklaştıracak uygulamalardan kaçınılmalıdır. Bütün engellilerin toplumla bütünleşmesi için sosyo-kültürel alanları da kapsayan etkili, bütünsel, sürekli kendisini yenileyen sosyal politikalara ihtiyaç vardır.

Kota sistemi yerine açık işgücü piyasasına geçişte teşvikler, destekli istihdam ön plana çıkmaktadır. Açık işgücü piyasasında istihdam şansı edilemeyen zihinsel engelliler için korumalı iş yerleri sayısı artırılmalıdır. Mesleki eğitim, teorik bilgilerin iş yerlerinde uygulanabildiği, teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak dinamik bir şekilde tasarlanmalıdır. Eşitliğin sağlanması için yardımcı teknoloji, rehabilitasyon gibi hizmetlerin etkinliği artırılmalıdır. Medikal malzemeler, protezlerin yurtiçinde üretimi teşvik edilebilir, yurtiçi ve yurtdışından temini durumunda alınan vergiler kaldırılabilir. Ortez-protez erişiminde SGK yaşadığı sorunlar en aza indirilmelidir. Çalışan engellilerin, işten ayrılmaları durumunda tekrardan sosyal yardımlar alabilmesi için uzun süren bürokratik engellerin kaldırılması gerekmektedir. Evden çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi alternatifler sunulmalıdır. Girişimcilik projelerine destek için hibe, mikro kredi, vergi indirimleri artırılabilir. Geliştirilen hizmetlere erişimin sağlanması ve tanıtılması önemlidir. Sendikalar toplu sözleşmelerde engellilerin haklarını da içeren konuları gündeme getirmelidir Geliştirilecek projelerde paydaşların katılımı sağlanmalıdır. Kamu kurumlarındaki uzman sayısı ve niteliği istenilen seviyeye getirilmelidir. Kamu rol model olmalıdır. Ulusal engellilik stratejisi ve eylem planı tamamlanarak kamu kurumları uyum ve iş birliği içerisinde olmalıdır. İş ve gelir desteği uygulamaları, sosyal destek ve gençlik hizmetleri belediyelere devredilmeli, kaynakların daha etkin kullanılması sağlanmalıdır. Engellilerle ilgili daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır ve ilgili araştırmalar desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- AÇSHB. (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu* . Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- AFAD. (2018). *Türkiye'de Afet Yönetimi ve Doğa Kaynaklı Afet İstatistikleri*. Ankara: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı .
- Ahrendt,D.(2018).*Quality of Life- Social and Employment Situation of People with Disabilities* . Eurofound.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- Altan, Ö.Z. (2007). *Sosyal Politika* . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S., McKay, P., and Kruse, D. (2015). “The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment On Employer Hiring Behavior”. *NBER Working Paper Series* , 1-70.
- Arıkan, S. (2018). “Özel Sektörde Engelli İstihdamı”. Selma A. (Ed.), *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul : Akademik Kitaplar, s. 93-100.
- Avrupa Komisyonu. (2016). *Komisyon Çalışma Dokümanı 2016 Türkiye Raporu Ekindeki Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Komitesine Sunulan Bildirim AB Genişleme Politikasına İlişkin 2016 Bildirimi*. Brüksel.
- Avrupa Komisyonu. (2018). *Komisyon Tarafından Avrupa Parlamentosuna, Konseye, Ekonomik ve Sosyal Komiteye ve Bölgeler Komitesine Sunulan Bilgilendirme AB Genişleme Politikasına İlişkin 2018 Bilgilendirmesi Ekindeki Komisyon Çalışma Dokümanı*. Strazburg.
- Avrupa Komisyonu. (2019). *AB Genişleme Politikasına İlişkin 2019 Bilgilendirmesi Ekindeki 2019 Türkiye Raporu*. Brüksel.
- Aysoy, M. (2004). *Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası*. İstanbul: Açı Kitapları.
- Balkan, A. G. (2018). “Engelli İstihdamı”. *İşveren*, 56 (6), 30-31.
- Besiri, A. (2009). “Yoksulluk Ekseninde Engellilerin Eğitimi”. *TBB Dergisi*, 83, 353-374.
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: BM.
- Blanck, P., and Schartz, H. (2003). “Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s”. *William & Mary Law Review*, (44), 1029-1108.
- BM, ILO. (2018). *Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities*.
- Buckup, S. (2009). *The price of exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*. Geneva: *International Labour Organization Employment Working Paper*.
- Ceker, M. (2009). *Engelli Çalışanların Haklarının İyileştirilmesi Konusunda İtalya Örneğinin Değerlendirilmesi*. AB Projesi Değerlendirme Raporu.
- CICOPA. (2014). *Cooperatives and Employment: A Global Report*. Quebec: CICOPA/Desjardin.
- Cohen, M. (2008). *Removing Barriers to Work, Flexible Employment Options for People with Disabilities in BC* . An Economic Security Project Report.
- Çavuş, Ö. H., ve Tekin, A. (2015). “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İş yeri”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 145-165.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- Çelebi, Y. (2018). “Türkiye’de Engellilerin İstihdamı”. *İşveren*, 56(6), 24-25.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). *2002-2013 Türkiye’de Engellilik ve Kalkınma: Son 10 Yılın Raporu*. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015b). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler*. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Engelliler Konfederasyonu. (2018). *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD)- Türkiye STK Gölge Raporu*. Ankara.
- Erdem, S. S., Bolu, F., ve Mayda, A. S. (2017). “Annelerin Ev Kazalarına Yönelik Güvenlik Önlemlerinin Tanımlanması”. *Konuralp Tıp Dergisi*, 9 (2), 117-123.
- Ertem, S. (2010). *Avrupa Ülkelerinde Engellilere İlişkin Güncel Politikalar ve Uygulamalar*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Dış Ekonomik İlişkiler Müdürlüğü.
- European Commission. (2018). *Peer Review on Work-Capacity Assessment and Employment for Persons with Disabilities*. Web: <https://ec.europa.eu/> adresinden 2 Mart 2018’de alınmıştır.
- European Commission.(2018b).*Work-Capacity Assessment and Employment of Persons with Disabilities*.
- European Union. (2018c). *Mutual Learning Programme Synthesis Report*. European Union.
- Federal Ministry of Education and Research. (2014). *Education in Germany 2014*.
- Gökbay, İ. Z., Ergen, A., ve Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”. *Öneri*, 9 (36), 1-8.
- Güler, Z. (2015). “Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (1), 117-134 .
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2018). *İzleme Değerlendirme Raporu 2018*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- ILO. (2007). *The Employment Situation of People with Disabilities: Towards Improved Statistical Information*. Geneva: ILO.
- ILO. (2014). *Inclusion of Youth with Disabilities: The Business Case* . International Labour Office.
- ILO. (2015). *Decent Work for Persons with Disabilities: Promoting Rights in The Global Development Agenda*. International Labour Office.
- ILOCOOP. (2018). *Cooperatives and the World of Work No.3 - At Work Together: The Cooperative Advantage for People with Disabilities*. Geneva: ILO.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

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

İnternet: 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

İnternet: EACEA National Policies Platform (2018) Eurydice -Overview. Web: <https://eacea.ec.europa.eu/> adresinden 13 Mart 2019'da alınmıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- İnternet: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015). Mesleki Eğitim. Web: <http://eyh.aile.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/mesleki-egitim> adresinden 1 Aralık 2015'de alınmıştır
- İnternet: Engelli ve Yaşlılara Meslek Eğitimi. (2015). Web: <http://www.yenisafak.com/gundem/engelli-ve-yasli-lara-meslek-egitimi-597611?mobil=true> adresinden 23 Kasım 2015'de alınmıştır
- İnternet: Engellilik Nedir ve Engel Çeşitleri. (2015). Web: <http://yoksa-engelsiz-misiz.forum9.biz/t9-engellilik-nedir-ve-engel-cesitleri> adresinden 25 Ekim 2015'de alınmıştır
- İnternet: Eurofound.(2018)European Observatory of Working Life. Web: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork> adresinden 23 Aralık 2018'de alınmıştır.
- İnternet: European Agency(2018). European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Web: <https://www.european-agency.org> adresinden 24 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: European Commission. (2011). Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good Practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach. Web:http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf adresinden 10 Şubat 2017'de alınmıştır.
- İnternet: Eurostat. (2016a). *Disability Statistics - Barriers to Employment*. Web: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_barriers_to_employment adresinden 28 Mart 2018'de alınmıştır
- İnternet: Eurostat. (2016). *Google Public Data*. Web: <http://www.google.com/publicdata/> adresinden 30 Ekim 2016'da alınmıştır.
- İnternet: Eurostat. (2019). *Statistics Explained. Disability Statistics*. Web: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics adresinden 20 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Gelir İdaresi Başkanlığı. (2019). *Engellilik İndirim Tutarları*. Web: <https://www.gib.gov.tr/yarim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari> adresinden 20 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- İnternet: ILO Ankara Ofisi. (2013). Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_450452.pdf adresinden 5 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: ILO. (2017). *ILO Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17*. Web: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/publications/lang--en/nextRow--30/index.htm> adresinden 15 Mayıs 2018'de alınmıştır.
- İnternet: ILO. (2018). *Making Apprenticeships and Workplace Learning Inclusive of Persons with Disabilities*. Web: <http://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm> adresinden 12 Kasım 2018'de alınmıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- İnternet: İstanbul Aydın Üniversitesi Engelsiz Yaşam Araştırma ve Uygulama Koordinatörlüğü Projesi (2012-2013). Web: <http://projeler.aydin.edu.tr/projeler.asp?pid=46> adresinden 28 Kasım 2015’de alınmıştır
- İnternet: İŞKUR. (2018). 5 Yılda 10 Bin Engelli Geleceğe Hazırlanacak. Web: <https://www.iskur.gov.tr/haberler/5-yilda-10-bin-engelli-gelecege-hazirlanacak/> adresinden 25 Nisan 2019’da alınmıştır.
- İnternet: İŞKUR. (2018-2019). Haftalık Görünüm Dergisi. Web: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/yayinlar/> adresinden 25 Haziran 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Keçiören Belediyesi. (2015). Türkiye’de Yetişkin Engellilerin Mesleki Eğitimi. Web: www.devomda.com/tr/dosya/VocationalTurkish.ppt adresinden 22 Kasım 2015’de alınmıştır.
- İnternet: Levinson, E. M., and Palmer, E. J. (2011). “Preparing Students With Disabilities for School-to-Work Transition and Postschool Life”. Web: <https://my.vanderbilt.edu/specialeducationinduction/files/2011/09/Transition-Planning1.pdf> adresinden 22 Şubat 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2017-2018. Web: <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> adresinden 20 Şubat 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı. (2019). Mesleki Açıköğretim Lisesi. Web: <http://maol.meb.gov.tr/www/2018-2019-haftalik-ders-cizelgesi/icerik/171> adresinden 24 Mayıs 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Ministry of Social Development-New Zealand. Mainstream Employment Programme. Web: http://www.msd.govt.nz/what-we-can-do/disability_services/mainstream/index.html adresinden 29 Kasım 2017’de alınmıştır.
- İnternet: National Institute of Disability Management and Research. *Annual Report*. Web: <http://www.nidmar.ca/index.asp> adresinden 26 Kasım 2016’da alınmıştır
- İnternet: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2018). *ÖMSS/KURA İle Özürlü Memur Yerleştirme İşleminin Yapılması*. Web: <http://www.osym.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- İnternet: Rede Empresarial De Inclusão Social (2015). Web: www.redeempresarialdeinclusao.com.br adresinden 12 Ekim 2018’de alınmıştır.
- İnternet: SERÇEV. Serebral Palsili Çocuklar Derneği. Web: <http://sercev.org.tr/hizmetlerimiz> adresinden 15 Ocak 2019’da alınmıştır.
- İnternet: SGK. (2019). *SGK İstatistik Yıllıkları 2014, 2015, 2016, 2017*. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden 20 Mart 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Tarihsel Süreçte Engelli Ayrımcılığı.(2016) Engelsiz Dostlar. Web: <http://www.engelsizdostlar.com/forum/tartismadusuncelerimizayrimciliklamucadeletoplum-> adresinden 13 Mart 2016’da alınmıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- İnternet: Telenor Group (2018). Telenor Open Mind: Open Doors, Broader Perspectives. Web: <https://www.telenor.com/career/diversity-inclusion/telenor-open-mind-open-doors-broader-perspectives/> adresinden 24 Mart 2018'da alınmıştır.
- İnternet: TÜİK. (2017). *Türkiye Sağlık Araştırması 2016*. Web: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017 adresinden 3 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: TÜİK. (2018). *Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080*. Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567> adresinden 3 Mayıs 2017'de alınmıştır.
- İnternet: Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği. *Ulusal Projeler*. Web: <https://www.tofd.org.tr/ulusal-projeler> adresinden 22 Temmuz 2017'de alınmıştır.
- İnternet: Ulusal Ajans.(2018) Web: <http://www.ua.gov.tr/> adresinden 26 Kasım 2018'de alınmıştır.
- İnternet: VIVE.(2017). *Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd*. Web: <https://www.vive.dk/da/velkommen/> adresinden 12 Mart 2017'de alınmıştır.
- İnternet: Yılmaz, V. (2015). *Engellilerin Eğitime Erişiminde Kamusal Sosyal Destek Programlarının Önemi*. Web: <http://secbir.org/images/2015/pdf/metin6.pdf> adresinden 20 Ocak 2019'da alınmıştır.
- İren, A. G. (2018). "Ülkemizdeki Engelli İstihdamı ve Yaşanan Sorunlar". *İşveren*, 56(6), 28 -29.
- Karataş, K. (2002). "Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı". *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (2), 34.
- Kidd, M., Sloane, P., and Ferko, I. (2000). "Disability and the labour market: an analysis of British males". *Journal of Health Economics*, 19 (6), 961-981.
- Koç,O.(2018). "Toplumla Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Toplumla Katılıyor". *İşveren*, 56 (6),
- Kuddo, A. (2009). *Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices*. Washington: Dünya Bankası.
- Küçükali, A. (2014). "Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği". *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 59-86 .
- Küçükali, A. (2015). "Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16 (35), 100-115.
- Majid, S., and Razzak, A. (2015). "Designing A Model of Vocational Training Programs for Disabled Through Odl". *Turkish Online Journal of Distance Education*, 16 (1), 212-237.
- Mamatoğlu, N. (2015). "Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar". *Alternatif Politika*, 7 (3), 524-561.
- Meşhur, F. (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama". *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (22), 72-118 .

- Meşhur, H., ve Alkan, F. (2006). *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*.Yayımlanmamış
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018)*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018a). *Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017/18*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- OECD. (2018). *Labour Market Inclusion of People with Disabilities*. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris: OECD.
- Oostveen, A. (2018). *Wage Subsidies For Disabled Workers in the Netherlands*. European Social Policy Network Flash Report. Luxembourg: European Commission.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Yayımlanmış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Önen, K. (2018). “Engelsiz İstihdam”. *İşveren*, 56 (6), 4-5.
- Özbey, F. (2015). *Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrencilere İş Analizi Temelinde Tekstil İşçiliği Becerilerinin Öğretilmesi: Eylem Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbey, F. (2018). “Türkiye’de Engellilerin Eğitimi (Genel-Mesleki)”. Selma A. (Ed.). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar, 39-55.
- Özen, Ş. O. (2015). “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyumu”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 78-105.
- Parmenter, T. (2011). *Promoting Training and Employment Opportunities for People with Intellectual Disabilities: International Experience*. Employment Working Paper, 103.
- Petri, G. (2018). *Peer Review on Social Inclusion, Health and the Equalisation of Opportunities for Young People with Disabilities*. Luxembourg: European Commission.
- Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı. (2017). *Güvenlik Raporlama Sistemi 2017 Türkiye İstatistikleri Raporu*. Ankara: Sağlık Bakanlığı.
- Saloviita, T. (2000). “Supported Employment as a Paradigm Shift and a Cause of Legitimation Crisis”. *Disability and Society*, 15 (1), 87-98.
- Schartz, H., and Blanck, P. (2003). “Labor Force Participation and Income of Individuals with Disabilities in Sheltered and Competitive Employment: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses of Seven States during the 1980s and 1990s”. *William & Mary Law Review* (44), 1029-1108.
- Seyyar, A. (2001). *Sosyal Siyaset Açısından Engelliler Politikası Almanya-Türkiye Mukayeseli*. İstanbul: TÜRDAY Yayıncılık.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

- TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu. (2013). *Engelli Hakları İnceleme Raporu* , 24. Dönem 3. Yasama Yılı. Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- TBMM. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Thornicroft, G. (2009). “INDIGO Study Group global Pattern of Experienced and Anticipated Discrimination Against People with Schizophrenia: A Cross-Sectional Survey”. *Lancet*, 373, 408-415.
- Tisk.(2013). *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25.Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara
- TOHAD. (2017). *Engelli Bireylere Yönelik Fiziksel-Cinsel Şiddet, İstismar ve Kötü Muamele Olayları İzleme Raporu 2016*. Ankara: Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği.
- Trafik Hizmetleri Başkanlığı. (2019). *Trafik İstatistik Bülteni Ülke Geneli 2018*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Turan, T., DüNDAR, S. A., Yorgancı, M., ve Yıldırım, Z. (2010). “0-6 Yaş Grubu Çocuklarda Ev Kazalarının Önlenmesi”. *Ulus Travma Acil Cerrahi Dergisi*, 16 (6), 552-557.
- TÜİK.(2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- TÜİK. (2010). *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK. (2011). *Nüfus ve Konut Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Uşan, F. (2003). “Mesleki Eğitim ve İstihdam”.*Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, E-Akademi*, 15.
- Uzun, M. (2018). “Engelli İstihdamı”. *İşveren*, 56 (6), 33-35.
- Wehman, P., Revell, G., and Kregel, J. (1997). *Supported Employment: A Decade of Rapid Growth and Impact*. Supported Employment Research: Expanded .
- Woude, S. L. (2018). *Social Inclusion Takes More than a Village, it Takes a Country*. Luxembourg: European Commission.