

**KARİYER 2023
ENGELLİ ENVANTERİ
VE ENGELLİ İSTİHDAM
EYLEM PLANI**

TR33/14/DFD/0019

**Proje
MANİSA ŞEHZADELER BELEDİYESİ**

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	6
PROJE DESTEKÇİLERİ	9
ENGELLİLİĞİN TANIMI	10
ENGELLİ İSTİHDAMI	12
AVRUPA'NIN EN İYİ YATIRIM KENTİ MANİSA	18
YAPILABİLECEK ENGELLİ PROJELERİ	22
TÜRKİYE'DE 49'UN SIRRI!	24
ŞEHZADELER İLÇESİNDE 49'UN SIRRI!	26
ŞİRKET ÇALIŞANLARINI ENGELLİLERE HAZIRLAMAK	30
ÇOK TEHLİKELİ İŞLER VE ENGELLİ İSTİHDAMI	34
BİLİŞİM VE YAZILIM ENGELLİLER İÇİN BİÇİLMİŞ KAFTANDIR. MEKÂN SORUNU YOKTUR EVDEN İŞYERİNDEN ÇALIŞILABİLİR. SOSYAL MEDYA ÇOK UYGUN İŞ ALANIDIR	40
HEDEF	43
AVRUPA'DA ENGELLİ POLİTİKALARI	46
DÜNYADA ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARI	48
ŞEHZADELER İLÇESİ VE TARIMDAN SANAYİYE GEÇİŞ	58
ENGELLİ ANKET ANALİZİ	59
49 KİŞİ ÜZERİ ÇALIŞTIRAN MANİSA OSB VE DİĞER FİRMALARIN ANKET/ SAHA ÇALIŞMA SONUÇLARI	83
İHTİYAÇLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	105

ENGELLİLİĞİN TANIMI

Engelli: Doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal, sosyal yetilerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, normal yaşamın gereklerine uyamayan kişilerdir

Zihinsel Engelli: Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği olanlar (mentalretardasyon), Down Sendromu, Fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer.

İşitme Engelli: Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir.

Görme Engelli: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir. Görme kaybı ile birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavukkarası) olanlar da bu gruba girmektedir.

Ortopedik Engelli: Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. Kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebralpalsi, spastikler ve spinabifida olanlar bu gruba girmektedir.



Dil ve Konuşma Engelli: Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İşittiği halde konuşamayanlar, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak çene yapısında bozukluk olanlar bu gruba girmektedir.

Ruhsal ve Duygusal Hastalığı Olan: Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerine tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişidir. Depresyon şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir.

Süreğen Hastalık: Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, tedavi gerektiren hastalıklardır (kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme yolları hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, HIV)

Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu: Çocukta 7 yaşından önce başlayan, en az iki ortamda (ev, okul) 6 ay süreyle yaşına ve gelişim seviyesine uygun olmayan dikkat eksikliği, aşırı hareketlilik, hiperaktivite ve dürtüsellik belirtileriyle görülen bozukluktur.

ENGELLİ İSTİHDAMI

Engelliler neden çalışmak istememektedir?

Bu soruyu cevaplamadan önce engellilerin çalışmalarında sağlanan kazanımları gözden geçirmek gerekir. Öncelikle engelli aileleri sürekli engelliler ile yaşayarak ve onlarla ilgilenerek ruhsal durumlarında bozulmalar olmaktadır. Engelli çalıştığında, rehabilitasyon merkezine gittiğinde aile kendine, evine ve diğer işlere zaman ayırabilmektedir. Ziyaretler yapmakta ve kendileri ile ilgilenebilmektedir.

Engelli aileleri kendilerine zaman ayırarak motive olmakta ve engelliler ile ilişkileri daha kaliteli geçmektedir. Bunun dışında çalışan engelli daha iyi tüketici olacaktır kentinde para harcayacaktır. Kuaför, giyim vb. harcamalar yapacaktır. Evinde bir eşofmanla oturmak yerine tüketim yapacaktır. Yeni insanlarla tanışacak sosyal ve iş çevresi oluşacaktır. Bu da pozitif değişim sağlayacaktır. Kazanan olacaktır, emeği ile para kazanacaktır. Çalışmak kesinlikle bir terapidir. Çalışmak birçok hastalığın tedavisidir. Yani engelli çalıştığında sıradan yaşamına onu motive edecek bir değişim gelecektir. Çalışırken kendini ifade etmesi daha iyi olacaktır. Çalışarak işe odaklanacak ve olağan durumunu daha az düşünecektir.

Birçok pozitif yönü varken engelliler neden çalışmak için yeterince motive değiller?



Alışkanlıklar; insanlar konfor alanlarında her zaman rahatlırlar. Olumsuz sürprizlerle karşılaşmak istemediklerinde kolay hamle yapmazlar. Özellikle iş görüşmeleri; sıklıkla yaptıkları bir eylem olmadığı için zorlayıcı gelmektedir. Kaybetmekten korkan engelliler iş aramaktan, mülakat yapmaktan çekinmektedir. Bu anlamda eğitimler, rolplay ve simülasyonlar olmadığı için iş görüşmelerinden, ret edilme korkusu nedeni ile kaçmaktadırlar. Çalışma ve İş Kurumuna burada büyük görev ve sorumluluk düşmektedir.

Bu eğitim ve çalışmalarda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Celal Bayar Üniversitesi ve Şehzadeler Belediyesi koordineli çalışmalar yapmalıdır.

Bunun dışında bir firma engelli personel talebinde bulunduğu tüm engelli ya da yakınlarının telefonuna mesaj gelmekte ve görüşmeye davet edilmektedirler. İyi filtrelenmemiş iş talebi her engelliye uygun olmamasına rağmen defalarca iş görüşmesine çağrılan ancak hep olumsuz sonuç alan engelliler bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmektedir. Firmaların engelli çalışmasına uygun olmaması, yasal zorunluluk nedeni ile işe başlatılan engellinin bir süre sonra işi bırakması/bıraktırılması, oryantasyon süreci Çalışma ve İş Kurumu “iş koçları” tarafından sıkı takip edilmelidir. Engellilerin talep ettikleri işler bulunduğu sadece ilgili engelliler görüşmeye davet edilmelidir. Bir kişilik iş talebi için çağrılan 50 kadar engellinin ulaşımı, harcadığı zaman ve enerji iyi düşünülmelidir. Engelliler istatistik sonuç olarak görülmemeli duyguları, ihtiyaçları, beklentileri yakından takip edilmelidir.

50 kişi ve üzeri personel çalıştıran firmalar çalıştırmadıkları engelli için aylık 1700 TL ceza ödemektedir. Bu cezayı ödemek için sürekli engelli talebinde bulunup ardından işe aldığı engellinin ayı tamamlamadan bırakmasının altında yatan gerçekler iş koçlarınınca takip edilmeli bu tarz işletmeler ihtar edilmelidir. Engelli dostu işletmeler vergi sisteminde, SGK ve kredilendirmede teşvik edilmeli ve sosyal sorumluluk anlayışı geliştirilmelidir. İşe başlayan ve mobbing uygulanan engelliler bir süre sonra iş aramamaktadır. Engellilerin iyi eğitim almamış olmaları, meslek sahibi olmamaları, mesleki eğitimlere katılmamaları nedeni ile niteliksiz işlerde çalıştırılmaları da çalışmak istememelerindeki etkenlerdendir. Çalışma ve İş Kurumu fonunda biriken engelli çalıştırmayanların ödedikleri paralar sadece meslek edindirmek için değil ayrıca engellilere iş bulan ve en az bir yıl aynı işte çalışmasını sağlayan iş koçlarına performans primi olarak verilmelidir. Bunun dışında engelliye iş bulan özel istihdam büroları da ödüllendirilmelidir.

Çalışmama gerekçeleri arasında engelliler ile çalışan personelin tavırları da önemli yer almaktadır. Engelliler ile çalışacak diğer personelin eğitim alması yararlı olacaktır. İş koçları sahada mevcut tüm durumları en az bir yıl düzenli takip etmeli ve sistem altına almalıdır. İş koçları Avrupa'daki gibi engelli talebinde bulunan firmaların tüm şartlarını işe başlamadan önce incelemeli ve uyum eğitimi vermelidir. İşe giren engelliler ve firmalar motive edilmelidir.



Şehzadeler Belediyesi Engelli koordinasyon merkezi ile engellilerin çevre düzenlenmesi, saygınlık, ekonomik ve sosyal destekler, istihdam ve diğer konularda çalışmalar yapılacaktır. Envanter çalışmaları ile ilçemizdeki engelli istekleri, beklentileri ve ihtiyaçların analizi de yapılmıştır. Koordinasyon çalışmalarında ilgili kurumlar ile işbirliği yapılacaktır. Özellikle Engelli STK'larının kurumlaşması, daha çok üye kazanması ve kalıcı gelirler sağlaması için eğitim ve destekler sağlanacaktır.

Engelli Çalışanlar

Türkiye İş Kurumu resmi internet sitesinden alınan verilere göre; 2012 yılı Ekim ayı itibari ile kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasında istihdam edilen 32.347 engelli işçi bulunmaktadır.

• 2012 yılı Ekim ayı itibari ile kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasında çalışan işçilerin sayısı aşağıdaki tabloda verildiği gibidir:

TÜRKİYE GENELİ

Yıl	Kamu	Özel Sektör	Toplam
2012 (Ekim)	12.223	77.908	90.131

MANİSA İLİ ŞEHZADELER İLÇESİ

Yıl	Kamu	Özel Sektör	Toplam
2014	534 *	945 **	1479

• Devlet Personel Daire Başkanlığı Haziran 2014 verilerine göre

** Çalışma ve İş Kurumu Manisa İl Müdürlüğü Ekim 2014 verilerine göre

2015 yılında Kamuda çalışacak engelli sayısı 2001 yılında 5000 civarında iken 2015 yılında 32.000 olması planlanmaktadır. 2001 yılında 30 engelliye bakım için 1 personel düşer-



ken şu an 6 engelliye bir personel düşmektedir. 46 bin engelli öğrencinin ücretsiz okul servisleri sağlanmaktadır. Bu pozitif değişim engellileri motive etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı%12.29'dur. Buna göre Türkiye'de 8.431.937 kişi engelli olarak yaşamlarını sürdürmektedir. Fiziksel (ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel) engellilerin oranı %2.58 iken (yaklaşık 1.8 milyon), süreğen hastalığı olanların oranı ise % 9.70 (Yaklaşık 6.6 milyon)'dur. Fiziksel engellilerin işgücüne katılmaları ile ilgili verilere bakıldığında yaklaşık %78'nin işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir.İşgücüne dâhil olan yaklaşık %22'lik kesim içerisindeki genel işsizlik oranı % 15, 5'tur. Süreğen hastalığı olanların ise % 23'ü işgücüne katılmakta % 77'si ise işgücüne dâhil olamamaktadır. Süreğen hastalığa sahip engellilerin genel işsizlik oranı da % 10, 7'dir.

Kaynak: Bilgi Bankası, Engellilik Araştırmaları, Türkiye Engelliler Araştırması Temel Göstergeleri



AVRUPA’NIN EN İYİ YATIRIM KENTİ MANİSA

Manisa iki kez Avrupa’nın en iyi yatırım kenti seçilmiştir. Manisa OSB yabancı sermayeli firmalar ve yabancı ortakları arttıkça engelli istihdamında gelişmeler olmaktadır. Firmalar yasal zorunluluk dışında sosyal sorumluluk adına engelli istihdamı yapmaktadır. TR 33 bölgede yabancı yatırımcı % 68 ile Manisa’yı tercih etmektedir. Özellikle Avrupalı yatırımcıların engelli hassasiyeti Şehzadeler ilçesindeki engellilerin istihdamı için avantaj oluşturmaktadır. Bu proje sonuç çıktıları yerine getirildiğinde engelli istihdamı Avrupa ülkelerinin çok üzerinde TR 33 bölge Manisa ilinde gerçekleştirilebilecektir.

Uluslararası ekonomi dergilerinden Financial Times T Business, Yabancı sermaye için yatırım yapılabilecek en uygun kentleri belirlemek amacıyla “Avrupa’nın gelecekteki kentleri” yarışmasını düzenledi. Yabancı yatırımcılar için “En Uygun Yatırım kenti” kategorisinde dünyanın sayılı 200 Avrupa ülkesinin yanında Manisa da hazırladığı değerlendirme raporuyla, yarışmaya katıldı. Altyapıdan, mevcut yabancı yatırımcının varlığına kadar 7 kategoride yapılan değerlendirme sonucunda Manisa, 200 Avrupa ülkesini geride bırakarak 2011 yılında “yabancı sermaye için yatırıma en uygun kent” seçildi. Manisa’nın yarışmada birinci seçilmesindeki etkenler, şöyle sıralandı: Manisa’nın sanayi altyapısı Türkiye’nin en gelişmiş altyapı ve üretim ilişkilerine sahip Organize Sanayi Bölgesi’nden (OSB) birinin Manisa’da kurulu bulunması İzmir limanına yakınlığı OSB’de enerji sorununun



olmaması OSB'nin doğal gaz sistemine kavuşmuş olması hizmetlerin dünya standartlarında verilmesi OSB'deki mevcut büyük yabancı yatırımcı firmaların varlığı Tüm bunlar göz önüne alındığında kesinlikle metropol iller dışında engellilerin istihdamı alanında en şanslı şehirlerden biri de Manisa'dır.TUİK (2013) araştırmasına göre İl genelinde toplam 88.313 engelli bulunmaktadır İl nüfusunun %6.6'si engelli olduğu belirlenmiştir. . Türkiye'de en az bir engeli bulunan kişi sayısına bakıldığında Manisa 17. sırada yer almaktadır. Manisa OSB'nin gelişmiş olması yabancı sermayenin yatırım yapması firmalar sayesinde yan sanayinin gelişmesi ve bağlantılı hizmet sektörünün de gelişmesi nedeni ile engelli istihdamı için geniş bir iş alanı bulunmaktadır. Anlayış ve iş olanaklarının bulunması nedeni ile Manisa engelli istihdamında önemli bir yaşam kentidir.

Manisa merkez 2012 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Zafer Kalkınma Ajansı hesaplamalarına göre TR33 Bölgenin %25, 8 kazancına sahiptir. 231.703.344 TL yıllık toplam brüt kazanç ile bölgenin en çok kazanan il merkezidir. Bölgede iş ve üretim potansiyeli engelli istihdamı için de avantajdır. Ancak tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde engelli istihdamına işçi sağlığı ve işçi güvenliği kanunları gereği engeller bulunmaktadır. Bununla birlikte gelişmiş OSB gelişmiş bir yan sanayi meydana getirmiştir. Manisa'da sadece bir firmaya çalışan onlarca yan sanayi işletme bulunmaktadır. 192 aktif OSB firması Muradiye ve Kenan Evren Sanayi Sitesinde 450 kadar yan sanayi firmasının oluşmasını sağlamıştır. Bu firmalar OSB firmaları tarafından kalite, üretim ve

işletme anlamında sürekli denetlenmekte olduğundan kurum-sallaşma daha hızlı oluşmaktadır. Yan sanayilerde engelli istihdamı için 49 ve üzeri işçi çalıştırdıkları için önemli birer ögedir. Bölgenin gelir seviyesi ve özellikle yabancı sermayeli ortakların artması engellilerin sosyal sorumluluk olarak işe yerleşmesine sebep olmaktadır. Engelli istihdamı sadece Türkiye'nin % 2'sini oluşturan 49 kişi üzerinde işçi çalıştıran firmalar ile çözülebilecek bir sorun değildir. Mutlaka sosyal sorumluluklar artırılmalı, 20-49 arası çalıştıran firmalara da engelli istihdamı yasalaştırılmalı ve istihdam edilen engelliler için devletçe belirli destekler sağlanmalıdır.

Sosyal yardımlar gelir dağılımındaki eşitsizliği ancak sınırlı oranda azaltabilmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü verilerine göre Bölgede 2012 yılında brüt gelirin sadece %5, 8'i kadar (52.090.773 TL) sosyal yardım desteği verilmiştir. Aşağıda sunulduğu üzere brüt gelirler ile sosyal yardımlar birlikte değerlendirildiğinde ise en çok gelire sahip 5 ilçenin payının %65, 5'ten %63, 7'ye düştüğü; en az gelire sahip 5 ilçenin payının ise %0, 3'ten %0, 41'e yükseldiği görülmektedir. Ancak en çok gelire sahip 5 ilçenin nüfustaki payının %42, 5; en az gelire sahip 5 ilçenin ise nüfustaki payının %1, 2 olması sosyal yardımların gelir adaletsizliğini gidermekte belli bir başarı elde etmesine rağmen tamamen ortadan kaldıramadığını göstermektedir. Söz konusu gelir adaletsizliğini gidermek için sosyal yardımların etkin ve stratejik kullanımına ihtiyaç duyulmaktadır.

En Çok ve En Az Kazanç ve Yardım Elde Eden Beş İlçenin Gelirdeki Payları (2012) İlçe Adı	Yıllık Toplam Brüt Kazanç ve Yardımlar (TL)	Payı (%)
Manisa Merkez	235.611.241	24, 8
Kütahya Merkez	108.714.686	11, 4
Afyonkarahisar Merkez	107.217.859	11, 3
Uşak Merkez	86.297.588	9, 1
Soma	67.122.501	7, 1
Şaphane	967.268	0, 10
Pazarlar	945.149	0, 10
Evciler	891.049	0, 09
Hocalar	771.353	0, 08
Kızılören	384.449	0, 04
TOPLAM		951.625.867

Kaynak: SGK (2012), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012), Zafer Kalkınma Ajansı Hesaplamaları

2022 sayılı Sosyal Yardım Yasası'ndan Faydalananların Sayısı Nüfus	2022 sayılı Yasadan Faydalanan Sayısı/Nüfus %		2022 sayılı Yasadan Faydalanan Sayısı
Afyonkarahisar	698.626	1, 99	13.966
Kütahya	564.264	1, 7	9.985
Manisa	1.340.074	2, 1	28.242
Uşak	339.731	2	6.883
Bölge	2.942.695	2	59.076
Ege	9.687.692	1, 6	155.942
Türkiye	74.724.269	1, 79	1.337.989

YAPILABİLECEK ENGELLİ PROJELERİ

Engellileri yoksulluktan koruyacak ve yaşam standartlarını iyileştirecek hizmetlerin desteklenmesi. (Engelli köyü ile engellilerin birlikte üretim ve yaşam alanlarının oluşturulması, Hamzabeyli, Hacıhaliller, Çobanisa, İğdecik, Bozköy, Karaoğlanlı gibi mahallelerde (Büyükşehir öncesi belde statüsündeki yerleşim yerleri) devlet destekli hayvan ve ürünlerinin yetiştirildiği, pazarlandığı ve farklı atölyelerin bulunduğu aynı zamanda yaşam alanı olan engelli köyü kurulması)

– Yaşlı ve engellilerin sağlık/bakım hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak önlemlerin alınması. Şehzadeler ilçesinde termal suyun olduğu bölgelerde yap işlet devret modeli ile sağlık turizminin yaygınlaştırılması ve engellilerin tesislerden yararlanmasının sağlanması)

– Engelli bireylerin sosyal yaşama dâhil olabileceği olanakların yaratılması (Engelli derneklerinin kurumsallaştırılması, hizmet üreten dernekler ile tabela derneklerin ayrıştırılması, devletin projeleri ve dernekleri takip etmesi, çalışan engelli derneklerine OSB başta olmak üzere sponsor firmalar bulunmasına aracılık edilmesi, dernekler ile işbirliklerinin temsili değil aktif olması, daha çok engellinin sokakta ve sosyal yaşamda tutulması için fikir üretilip hayata geçirilmesi bu çalışmalar için profesyonel firmalardan, üniversiteler ile işbirliği sağlanması)

– İş yerlerini engellilerin çalışmaları için uyumlu hale getirme ve engelli istihdamına ilişkin farkındalık artırma çalışmalarının yapılması (Bu konuda Çalışma ve İş Kurumuna büyük sorumluluklar düşmektedir. Maalesef bölgede engelliler işe yerleştirilse bile takip edilmemektedir. Yasal mevzuatta bu takibi gerektiren madde olmadığı için Çalışma ve İş Kurumu bunu yapamamaktadır. Almanya’da bir firma engelli talebinde bulunduğu anda engel durumuna göre firmanın fiziksel şartları kontrol edilir uygun hale getirilmesi için gerekli alt yapı sağlanır ve giderlerin büyük bölümü devlet tarafından karşılanır. Fiziksel şartlar sağlandıktan sonra engellinin uyum dönemine ait maaş ve giderleri belli süre devlet tarafından karşılanır. İşten ayrılma hareketliliği yaşanmaması için doğru kişiler yönlendirilir. Bizde firmalar bir engelli ihtiyacı oluşturduğunda engel durumuna ve talebe bile bakılmaksızın engelliler görüşmeye davet edilir. Bir engelli için 60-70 bazen 100 engelli görüşmeye gelmektedir. Bunlar sıklaştıkça engelliler iş aramaktan vazgeçmektedir. Engelli bir istatistik sonuç olarak görülmemelidir. İş koçları engellileri yakından tanımalı ve empatik değerleri yüksek olmalıdır. Elbette işe yerleştirilen ve en az altı ay takip edilen her engelli için işe yerleştiren özel ya da resmi iş koçları, istihdam şirketleri bir maaş ile ödüllendirilmelidir. Bunun için engelli çalıştırmayan firmalardan kesilen cezalardan oluşan fondan yararlanılabilir. Bu konuda devlet hızla adım atmalıdır. Ceza ödül dengesi kurulmalıdır.

TÜRKİYE'DE 49'UN SIRRI!

Ülkemizde 2011 yılı sonu itibariyle 1, 436, 000 işletme bulunmaktadır. Bu şirketlerde, Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanına kayıtlı olarak çalışanların toplamı ise 11.031.000 kişidir. Kayıtlı firmaların yüzde 98'inde firma başına 49 veya daha az kişi çalışmaktadır. Toplam çalışanlarımızın yüzde 65'i bu tür işletmeler tarafından istihdam edilmektedir. Memleketimizde, 250'nin üzerinde çalışanı olan firma yaklaşık on bin kadardır. Toplam çalışanların yüzde 16'sını bunlar istihdam etmektedirler. İşletmelerin %98'i 49 kişi altında çalıştırmakta ve çalışanların % 65'i bu tür küçük işletme ve mikro kobilerde yer almaktadır. Böyle olunca özel sektörde 49 kişinin altında çalışanlara % 3 engelli kotası çok işlevsel bulunmamaktadır.

Sahada bire bir görüşme yaptığımız 49 kişi altında çalıştıran işletme yönetici ve müdürleri engelli çalıştırmama gerekçeleri anlattılar. Öncelikle engellilerin yeterli eğitime ve mesleki deneyime sahip olmadıklarını, sürekli çalışmayı sevmedikleri, sürekli izin aldıklarını ifade ettiler. 30-49 kişilik işletmelerde her çalışanın çok önemli olduğu, personelin yedeğinin olmadığını, sürekli personel değişimi ve oryantasyonun işleri aksattığını anlattılar. Engellilere uygun iş bulamadıklarını ve bu nedenle yasal zorunluluk olan 49 çalışan altında kaldıklarını belirttiler. Firmaların firma içinde yeni şirketler kurarak işleri dağıtarak 49 sınırını aştıkları, sayıyı artırmamak



için işleri başkalarına taşere ettikleri, kaçak işçi çalıştırdıkları, hizmet satın aldıkları gözlemlendi.

Üstelik 49 kişi altında işçi çalıştıran işletmelerin Türkiye'deki şirketlerin % 98'ini oluşturduğu düşünüldüğünde burada engelli istihdamı için ödüle dayalı bir sistem geliştirilmelidir. Türkiye'de 28.270 firma 49 kişi üzerinde personel çalıştırırken 1.407.730 firma 49 kişinin altında personel çalıştırmaktadır. 29-49 kişi arası işçi çalıştıran firmanın bir engelli işe yerleştirmesi sağlandığında 300.000 engellinin iş sahibi olacağı ön görülmektedir. Türkiye'de şu ana kadar Kamu ve Özel sektörde sadece Türkiye'de çalışma yaşında 15-49 yaş arasında toplam 703.289 kişi bulunmaktadır. Bunların içindeki zihinsel ve süreğen hastalığa sahip çalışamayacaklar çıkarıldığında 300.000 kişinin altında engelli bulunmaktadır. 29-49 kişi arası çalıştıran firmaların devlet tarafından belirli bir şekilde desteklenmesi, SGK prim ödemesi olmaması, üç aylık maaş desteği, devlet bankalarından alınacak kredilerde belli indirimler, diğer vergilerdeki indirimler ile ödüllendirildiğinde engelli istihdam sorunu çözülebilecektir.

ŞEHZADELER İLÇESİNDE 49'UN SIRRI!

Şehzadeler ilçesindeki durumda Türkiye ortalaması gibidir. İlçemizde hizmet sektörü gelişmiştir. Üretime dayalı firmaların OSB ve yan sanayisinin şehrin batısında, İzmir limanına yakın tarafta Yunus Emre ilçesinde yer almasına rağmen yetişmiş insan kaynağı ve Büyükşehir merkezinin Şehzadelerde olması nedeni ile Şehzadeler ilçesi şehrin yaşam merkezidir. Şehzadeler ilçesinde Büyükşehir öncesi köy olan 32 yerle birlikte toplam 65 mahallede yaklaşık 164.649 kişi yaşamaktadır. 49 kişi altında çalışanı olan küçük işletmelerin çoğunluğu da ilçemizdedir. Manisa ilinin büyükşehir olmasından sonra kurulan Şehzadeler ilçesindeki işletme sayıları Manisa Esnaf ve Sanatkarlar Odasında, Manisa Ticaret ve Sanayi Odasında, Şehzadeler Kaymakamlığında yaptığımız görüşmelere rağmen henüz net olarak ayrıştıramadığı gözlemlenmektedir. Buna rağmen elde edilen son veriler şöyledir;

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü verilerine göre Şehzadeler ilçesinde iş arayan engelli sayısı 300 civarındadır. Çalışıp sık iş değiştiren, nasıl iş arayacağını bilmeyen, meslek sahibi olmadığı için nitelik kazanmak isteyenlerin sayısı 950 civarındadır. Manisa'da Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıtlı 10206 küçük esnaf bulunmaktadır. Bu işletmeler ortalama 1-5 kişi arasında personel çalıştıran küçük işletmelerdir.



Şehzadeler ilçesinde küçük aile şirketlerinin çoğunlukta olması, bölgenin bir bölümünün tarım kesimi olmasına rağmen OSB insan kaynağı ihtiyacını servisler ile Şehzadeler ilçesinden sağlamaktadır. OSB firmaları 55 kilometre uzaklıktaki Akhisar, İzmir gibi birçok noktadan servis ile personel ulaşımı sağlamaktadır. Şehzadeler ilçesi sınırlarındaki en uzak mahallesi OSB'ye 22 kilometre uzaklıktadır. Şehir nüfusun yoğun olduğu semtler ise Manisa OSB'ye 7-15 kilometre arasındadır.

Tarımın getirisinin azalması nedeni ile köylerden Manisa İl merkezine özellikle Şehzadeler ilçesinde Alaybey, Şehitler mahalleleri kırsalda yaşayan Manisa köylerinden göç almaktadır. Manisa OSB dışında 49 kişinin altında personel çalıştıran Şehzadeler ilçesi firmalarının şu anda yasal zorunluluk olmadığı halde engelli çalıştırması teşvik edilmelidir. Şehzadeler ilçesinin % 33'ü kırsal % 67'si kentsel alanlarda yaşamaktadır. Buna göre 54.334 kişi kırsal alanlarda 110.315 kişi kentsel alanlarda yaşamaktadır. Engelli istihdamında Şehzadeler ilçesinde üzüm üreticilerinin yanında iş imkânları araştırılmalıdır. Bölgede yaşayan yaşlı engelliler üzümle ilgili işlerde çalıştırılabilirler. Dönemlik işlerde olsa katma değer sağlayacaktır.

Bunun dışında bölgedeki engellilerin bilişim, yazılım, (callcenter) çağrı merkezi, müşteri hizmetleri, sosyal medya uzmanlığı gibi Çalışma ve İş Kurumunca verilecek eğitimler ile mevzuatlar hızlı bir şekilde iyileştirilmelidir. 5580 sayılı özel öğretim kanuna uygun yerlerde ders verilmesi, eğitim



mevzuatının hiçte güncel olmayan ve sahaya uygun olmayan hayat boyu öğrenme merkezine göre uygulanması, işlemlerin çok uzun sürmesi, birçok kurum ile iş yapma zorunluluğu profesyonel firmaların iş yapmasını zorlaştırmaktadır. Maalesef bu nedenle engelliler için Manisa'da son beş yıldır engellilerin evden iş yapmasını sağlayacak hiçbir proje üretilmemektedir. Engelli STK'larının bu konuda yeterli personel ve deneyimleri olmadığı için bu tarz projelerde yer alamamaktadırlar. 49 kişi altında çalıştıran firmalar çok sayıda personel almayacakları için bu tarz eğitimleri düzenlemeye istekli olmuyorlar. Büyük işletmeler yetiştirmek yerine hızlı bir şekilde hazır personel almayı tercih ediyorlar. Mesleki eğitim açmak için geriye özel istihdam ofisleri ile belediyeler kalıyor. Özel istihdam ofisleri de yasal mevzuatta meseleleri aşmak için yeterli zaman ve yatırıma sahip değiller. Geriye bu projeleri sosyal sorumluluk olarak yapabilecek belediyeler kalıyor. Şehzadeler Belediyesi olarak engellilerin meslek sahibi olması ve yeteneklerini kullanıp kazanan olmaları yakından takip edilecektir. Engelli koordinasyon merkezimiz ve aynı zamanda bir kariyer merkezi olan İstihdam Akademisi yıllık olarak hedefler belirleyecek ve bu çalışmalar yerine getirilecektir. İlgili her kurum ile işbirliği yapılacaktır.

Şehzadeler Belediyesi olarak Kariyer 2023 Engelli Envanteri ve İstihdam eylem Planı Projesi sonrası engellilerin niteliklerini artırmak için projeler üretmeye devam edeceğiz. Bu anlamda



açılacak kurslar ve eğitimler tespit edilip Çalışma ve İş Kurumu ile ortaklaşa olarak yapılacaktır. Yapılacak çalışmalar sonrası hedefimiz 49 ve altında personel çalıştıran birkaç işletmeye aynı anda hizmet verebilecek işler sağlamaktır. Örneğin küçük bir işletme kendi bünyesinde bir sosyal medya uzmanı çalıştıramazken daha düşük bütçe ile hizmet alımı yapıp 4-5 firmaya sosyal medya uzmanı olarak evinden hizmet verebilecek engelliler yetiştirilecektir. Böyle işler ile engelli istihdamı konusunda Belediyemiz üzerine düşen görevleri yerine getirecektir. Çalışmaların takipçisi olacaktır.

Kariyer Günleri, engelliler ile firmaları buluşturan içinde ilham veren eğitim, söyleşi ve toplantılar yapılacaktır. Firmalar ile engellilerin buluşturulması için internet ortamı ve bire bir ilişkiler yürütülecektir. Bu konuda proje içinde ilk çalışma başlatılmıştır. Manisa'nın kuvars yüzeyler alanında tüm Dünya'ya satış yapan ve 2015 yılı siparişlerini 2014 yılında tamamlayan şu anda 2016 yılı için sipariş alan Belenco firması engelli dernekleri ile çalışma ve istihdam alanında işbirliği başlattı. Proje kapsamında üç engelliye iş verildi ve engelli STK'larının projelerini değerlendirerek sponsorluk için görüşmeler başlatıldı. Bu firmaların sayısının artması ile Manisa'daki 1 vakıf ve 18 engelli derneği kendi tesislerine kavuşabilecek, daha iyi hizmet üretebilecekler.



ŞİRKET ÇALIŞANLARINI ENGELLİLERE HAZIRLAMAK

Toplumda engellilere yönelik ön yargı ve davranışların geliştirilmesi ve özellikle sürekli birlikte çalışacak kişilerin eğitilmesi gerekmektedir. Engellilere yönelik olumsuz tutum, önyargılarla mücadele etmek ve engellilerle çalışan personele eğitilmesi istihdamda önemli bir kavramdır. Sahada çalışan kariyer koçları yaptıkları bire bir görüşmelerde engellilerin ön yargı ile karşılaşacağı ve bu nedenle çalışmak istemedikleri gözlemlendi. Tüm bunlara rağmen Manisa OSB’de kurumsallaşmış ve Dünya markası olmuş birçok şirketin varlığı Manisa’da yaşayan ve istihdam edilen engellileri daha avantajlı duruma getirmektedir. Vestel, Bosch, ECA, Valf, Elba, İnci Akü, İnci Jant, Oerlikon, Belenco gibi onlarca kurumsallaşmış firma bulunmaktadır. Profesyonelliği yaşayan tüm OSB firmalarında engellilerin çalışması diğer illere göre oldukça daha uygun olmaktadır. Manisa’da bu alanda eğitimler arttığında uyum daha iyi sağlanacaktır.

Engeli olmayan çalışanların birbirleri ile sürdürdükleri iletişimi engelliler ile sürdürmedikleri ya da sürdürmeyecekleri konusunda engellilerde önyargılar olduğu izlendi. Bunu daha önce başka işletmelerde çalışmış olanlar kadar düzenli olarak başka işlerde çalışmamış olanlarda yapmaktalar



Ön yargıların azaltılması için engellilerin ve engelliler ile çalışanların alabileceği eğitimler

Engelli ile çalışmak

İletişim

Empati

Takımdaşlık

Yönetim becerileri

Koçluk

Alanlarında eğitim almaları yararlı olacaktır. Eğitimlerin Manisa için Elginkan Vakfı, Halk Eğitim Merkezinde verileceği gibi bütçeleri Şehzade Kaymakamlığı, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu, Sponsorlar ve Belediyelerce karşılanan profesyonel şirketlerden de destek alınabilir. Bu eğitimler engellilerin iş hareketliliğinde, iş performanslarında ve yaşamdaki mutluluklarında çok önemlidir. Şirketlerin işyerine uyum maliyetlerini düşürecek ve iş kalitelerini artıracaktır. Birlikte yaşamayı sağlayacaktır. Manisa ilinde bu alanda çalışabilecek kariyer koçları, eğitim ve danışmanlık firmaları olduğu gibi İzmir ve İstanbul firmaları ile de çalışılabilir.

Engellilerin istihdam edilmelerinde bazen yeterli vasıflara sahip olmamalarının yanı sıra toplumda, işverende, işyerlerinde engelli olmayan çalışanların önyargıları da etkili olmaktadır. Engellilerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, işyerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek

olmayan inançlar üretilmektedir. Bu inanç ve tutumlar nedeni ile engelli istihdamı zorlaşmaktadır.

Engellilere karşı ayrımcı davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Oysa sanayideki teknolojik gelişmelerle birlikte işler daha da kolaylaştı ve engellilerinde yapabileceği kolay işler oluştu. İşverenler işe eğitim ve işe uyum yatırımı olmadan hızla yapabilecek deneyimli kişiler aramaktadır. Bu algı üniversitelerden yeni mezun olan gençleri, engellileri olumsuz etkilemektedir. Tecrübe herkes için gerekli olmakla birlikte sürekli iş bulamayan ve çalışmayan/çalıştırılmayan engelliler için çok önemli bir sorundur.

Manisa OSB insan kaynakları yöneticileri ile yaptığımız görüşmelerde sürekli personel aradıklarını, eleman hareketliliğinin az olması için esnek çalıştıklarını belirttiler. Kariyer 2023 Projesi işletmelere iyi anlatıldığında engelli istihdamı konusunda doğru yerde doğru kişiler konumlandırıldığında hem engelliler daha az zaman ve enerji harcayıp iş sahibi olacak hem de firmalar doğru personele ulaşacaktır.

TR 33 Bölge Manisa İlinde gelişmiş sanayi bölgesi sayesinde engelliler için iş kaynakları mevcuttur. Kariyer 2023 Engelli Envanteri ve İstihdam Eylem Projesi sayesinde hazırlanan 500 güncel CV ve www.engelsiz.sehzade.bel.tr web sitesi ile şirketler doğru engelliler ile engellilerde doğru şirketler ile buluşturuluyor.

Proje kapsamında 49 kişi altında Manisa İl merkezinde 31 Ağustos 2014 tarihi itibarı ile 10206 esnaf bulunmaktadır. Bu esnafın Şehzadeler ilçesinde ne kadarının olduğu Manisa



Esnaf ve Sanatkârlar Odası tarafından da belirlememiş olduğunu görmekteyiz. Bunun sebebi tescil işlemleri sırasında geçmişte adres olarak sadece merkezde Yunusemre ve Şehzadeler ilçesi olmadığından Manisa merkez yazılmış olmasıdır. Projenin amacı sadece yasal zorunluluk olarak değil sosyal sorumluluk olarak engelli istihdamı için küçük işletme ve mikro kobilerin de farkındalıkların geliştirilmesi için neler yapılması araştırıldı. Bu anlamda kurumların işbirliği, engelli çalıştıran firmaların medyada ve protokolde ödüllendirilmesi, engelli STK'larının daha iyi çalışması yararlı olacaktır.

ÇOK TEHLİKELİ İŞLER VE ENGELLİ İSTİHDAMI

Bir yandan özel sektörde her iş kolunda 50 çalışana % 3 engelli zorunluluğu getirilirken diğer taraftan tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde engelli çalıştırılması İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği yasaları ile kısıtlanmaktadır. Sahada yapılan inceleme ve bire bir görüşmelerde özellikle işçi sağlığı ve güvenliği açısından riskli sayılan iş kollarında bu sorunun acilen çözülmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Patlama, yanma ve diğer ölüm, yaralanma riski olan işlerde özellikle ortamın acil boşaltılması, acil müdahale edilmesi gereken işlerde yasa gereği kimse engelli çalıştıramıyor. Buna rağmen % 3 kota halen bu işlerde de geçerli. Bu tür işletmelerde ofis içi işler için engelli istihdam edildiğinde bile riskler bulunmaktadır. Çünkü her çalışan risk anlarında görev almakta ve çalışmaktadır. Oysa engelliler böyle durumlarda birey olarak risk oluşturmaktadır. Yasalarımız şu anda sadece madencilik ve su altı işlerde engelli çalışması yasaklamaktadır. Bunun dışında çok sayıda çok tehlikeli iş kolu bulunmaktadır.

Madencilik ve su altı işleri dışındaki çok tehlikeli işler;

Bitkisel üretimi destekleyici ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri

Ham Petrol çıkartılması

Ham petrol ve doğal gaz çıkarılması



Doğal gaz,
Uranyum-Toryum,
Altın-gümüş, çıkarılması
Mermer ocakçılığı
Granit ocakçılığı
Yapı taşları ocakları
Süsleme ve yapı taşlarının kırılması ve kabaca kesimi
Dolomit ve kayataşı ocakçılığı
Kalker ocakçılığı kırımı ve parçalanması dâhil
Tebeşir, alçıtaşı ocakçılığı (çıkarma parçalama ve pişirme dâhil)
Çakıl ve kum ocakları
Kehribar, Oltu taşı, lületaşı ocakçılığı
Turba çıkarılması, toplanması
Tuz ocakçılığı (tuzun kırılması ve elenmesi dâhil)
Kıymetli ve yarı kıymetli taşların çıkarılması
Petrol ve gaz çıkarımı ile ilgili vinç ve sondaj kulesi kurma, onarım, sökme vb. hizmet faaliyetleri
Kara taşımacılığını destekleyici gazların sıkılaştırılması
Türkiye’de toplam 1.559.222 engelli kişi bulunmaktadır.(Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ulusal ÖZVERİ tabanına kayıtlı ve engelli olarak kurumlara başvurmuş ve engelli sağlık raporu bulunan kişi sayısı)

TR 33 Bölge Manisa ili Şehzadeler ilçesinde bu sayı 932'dir. (Engelli yardımlarından yararlanan sağlık raporlu kişi sayısı)

ÖZVERİ' de kayıtlı, adresi ve engel grubu bilgisi bilinen engelli kişilerin engel gruplarına göre dağılımları aşağıda verilmiştir:

Engel Grubu	Kişi Sayısı
Görme	216.077
İşitme	156.573
Dil ve Konuşma	37.494
Ortopedik	321.895
Zihinsel	482.361
Ruhsal ve Duygusal	176.475
Süreğen Hastalıklar	808.335

Cinsiyet	Toplam
Kadın	672.172
Erkek	887.041

ENGELLİLER VE YAŞ GRUPLARI

Yaş	Kişi Sayısı
00-07	87.315
08-14	186.614
15-21	144.386
22-28	143.100
29-35	145.201
36-42	140.953
43-49	129.649
50-56	107.683
57-63	103.382
64-70	93.108
71-77	93.000
77+	184.830

ENGELLİLER VE YAŞ GRUPLARI (MANİSA İLİ ŞEHZADELER İLÇESİ)

(1204 Kişilik saha çalışma verilerine göre)

Yaş	Kişi Sayısı
0-17	343
18-25	253
26-45	328
45-60	164
60 ve üstü	116
Total	1204

Aynı araştırma verilerine göre; ülkemizde ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli olanların yaklaşık %48'inin, süregen hastalığı olanların ise yaklaşık %64'ünün sosyalgüvenliği bulunmamaktadır. Büyük çoğunluğu yoksul olan engellilerin, özellikle tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri için sosyal güvenliğinin olmaması, engellinin

durumunu daha da zorlaştırmaktadır. Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı olarak yaşanan çeşitli sorunlar vardır. Ülkemizde, henüz engellileri de gözeten sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışması yapılmamıştır. Bugün engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda, elde ciddi bir araştırma ve çalışma bulunmamaktadır. Engelliler çok sayıda işte kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle çalışma deneyimleri yaratmaktadırlar. Oysa gelişmiş ülkelerde iş analizleri, meslek tanımları son derece önemlidir. Engelliler hangi işleri yapabilir? Bu iş, bu meslek hangi eğitim sürecinden geçildikten sonra yapılabilir? Bu eğitim sürecinin özellikleri ve aşamaları nelerdir? Bütün bunların ayrıntılarının belirlenmesi gerekir. İş piyasası, eğer belirli niteliklerle donatılmış bir işgücüne gereksinme duymuyorsa, işgücünü, bu niteliklerle donatmayı sürdürmek, bir yandan boşa giden emek ve para, diğer yandan da bu niteliklere sahip işgücünün işsizliğine kapı aralamaktır. Yani, her insanı olduğu gibi, engellileri de iş piyasasının özellikleri ve gereksinimleri doğrultusunda eğitmek, özellik kazandırmak ve iş piyasasına hazırlamak gerekir. Engellilerin istihdamını güçleştiren sayısız neden arasında eğitim ve rehabilitasyon



konusundaki yetersizlikler büyük yer tutmaktadır. Bugün ülkemizde ne yazık ki engelliler için yeterli eğitim ve rehabilitasyon (mesleki eğitim ve rehabilitasyon dahil)merkezi bulunmamaktadır. İçinde bulunduğumuz iktisadi yapının, engellileri de içerecek bir şekilde düzenlenmemiş olması, işverenlerin engellileri çalıştırmak konusundaki çekingenlikleri ve önyargıları da istihdamın önündeki engeller arasındadır. Bazı işler vardır ki engelliler, bunları gerçekten diğer insanlardan daha iyi yapabilmektedir ve bunlar kanıtlanmıştır. Toplum bu konuda bilinçli değildir. Bu bilinç olmadığı içinde özellikle işveren kesimi, “acaba yapabilirler mi?” kaygısı içerisinde hareket etmektedir. İşe alınan engellinin o iş ortamında başarılı ve üretken olabilmesi için de işyerinde bazı düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır. Bunlar yapılmadığı zaman da çalışan engellinin işe yaramadığı, üretken olamadığı gibi bir kanaatinoluşmasına neden olmaktadır. Sonuçta bu durum, henüz istihdam edilemeyen insanların önüne yeni engeller çıkarmaktadır. Engelli birey işsiz kaldığı ve yaşadığı topluma üreterek katkıda bulunamadığı için en temel insani ihtiyaç olan kendini gerçekleştirme olgusunu yaşamamanın bunalımını çekmekte, ailesine ve topluma yük olmak durumunda kaldığı için de ömür boyu eziklik yaşamaktadır.

Kaynak Türkiye’de Engelli Gerçeği

Mustafa Öztürk (Müsaid tarafından yaptırılan araştırma 2009 Müsiad Cep Kitapları 30)

**BİLİŞİM VE YAZILIM ENGELLİLER İÇİN
BİÇLMİŞ KAFTANDIR. MEKÂN SORUNU
YOKTUR EVDEN İŞYERİNDEN ÇALIŞILABİLİR.
SOSYAL MEDYA ÇOK UYGUN İŞ ALANIDIR**

Manisa ilinde profesyonel sosyal medya eğitimi almış yetkin personele ihtiyaç duyulmaktadır. Resmi kurumlar, yerel markalar, STK ve Odalar, işletmeler, bireyler sosyal medyadan profesyonel destek almaya, istatistik ve sahadan bilgi takibine para, zaman ve enerji harcamaya hazırlar. Bu alanda çalışan eğitim almış uzman kişi çok azdır. Manisa’da sosyal medya uzmanlığı alanında herhangi bir eğitim açılmamıştır. Çalışma ve İş Kurumu destekli engellilerinde katılacağı % 50 iş garantili bir kurs açılabilir. Böylece 50 kadar “Sosyal Medya Uzmanı” yetiştirilebilir. Bu yetişenler iyi organize edildiğinde her bir kişi 4-5 firmanın sosyal medya işlerini takip edebilir. Böylece firmalara ekonomik yükü daha az olacaktır. Sosyal medya eğitimini alan engelliler evlerinden rahatlıkla işlerini takip edebilir ve kazanç elde ederler. Şimdi ki teknolojik alt yapı ile işleri takip etmek oldukça kolay ve düşük maliyetlidir. Ancak bu güne kadar böyle bir çalışma kimse tarafından organize edilmemiştir.

Aynı çalışmalar bilişim alanında ve yazılım alanında yapılabilir. Dünya’da bunun en iyi örneği Hindistan’dır. Hindistan’da sadece bir yazılım firmasında 250.000 kişinin çalıştığı ve 1.2 milyarlık nüfusunun büyük bölümünün yaptığı işler dışında ek iş olsa dahi yazılımla uğraştığını hatırlatmak gerekir. Yazılımın Hindistan’da gelişmesinin en temel sebebi



vergi muafiyeti olmasıdır. Özellikle ihracattan elde edilen gelirler % 100 vergiden muaftır. Engellilerin şirketlerinde ve engellilerin bireysel yazılım çalışmalarında, özellikle girişimci engelliler için böyle muafiyetler uygulanabilirse yazılım ve bilişim sektörü de gelişecektir. Hindistan'ın ihracattaki IT payı % 58 civarındadır ve 2012 rakamlarına göre(donanım hariç) yazılım ve bilişim ihracat geliri 69 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Donanım dâhil gelir 101 milyar dolara ulaşmıştır. Hindistan işe alımlarda sadece yeteneklere bakmaktadır. Bu alanda iyi eğitim alan Engellilerin geliştirilebilir. Gelecekte Manisa'nın Silikon Vadisinin alt yapısı bu şekilde başlatılabilir.

Size Hindistan'da sadece bir yazılım firmasının istihdam alanında neler yaptığını aktarabilmek için bilgilerini iletiyoruz.

TCS-TataConsultancy Services:

<http://www.tcs.com/Pages/default.aspx>

Şirket J.R.D Tata tarafından 1968 yılında Merkezi Mumbai olarak kurulmuştur. TataGroup'unun birparçası olup, saygı duyulan bir üne ve iyi performansa sahiptir. TCS Hindistan'ın yazılım konusunda en eski ve liderliği elinde bulunduran bir şirkettir. 1968 yılından beri 1.5 milyar \$'ın üzerinde bir ciro gerçekleştirmiş olup, 34 ülkede faaliyet göstermektedir. Toplam gelirlere, hizmetlere ve insan gücüne göre değerlendirildiğinde TCS en üstlerde yer almaktadır. TCS faaliyetlerini dünya çapında **47 ülkede 147 ofis vasıtasıyla yürütmektedir.**



- Gelir: 10.17 milyar ABD \$
- **Çalışan Sayısı: 254, 076**
- Ana Sektörleri: Yazılım (IT), İş Danışmanlığı, Dış Kaynak

Kaynak:

http://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/path/Contribution%20Folders/web/D%C4%B1%C5%9F%20%C4%B0i%C5%9Fkiler/%C3%9Ckeler/Hindistan/Ticaret%20Temsilcili%C4%9Fimiz/M%C3%BC%C5%9Favirlik%20Raporlar%C4%B1/Hindistan_it_sektoru.pdf;jsessionid=pkRzJSQBLWv2n6r1PvGQd1Ksq2NCJj9tmp65qLKGc6Bjd8PShGyM!445348539

Bunun dışında Çağrı Merkezi (Call Center) için özellikle görme engelliler başta olmak üzere birçok engelli grubundan yararlanabilir. Çağrı Merkezi (Call Center) hotellerinin açıldığı İstanbul ve İzmir'den sonra aynı çalışmalar Manisa içinde düşünülebilir.

Call Center ve diksiyon eğitimi almış kişilerin aynı kampüste/otelde ortak yaşam alanı oluşturduğu ve çalıştığını düşünebilirsiniz. Bu çalışma için özel sektör, girişimci, yatırımcı, Çalışma ve İş kurumu ile koordinasyon sağlanabilir.



HEDEF

TR 33 Bölge Manisa İli Şehzadeler ilçesini Türkiye'nin en yüksek engelli çalışan oranına ulaştırmak ana hedefimizdir. 50 ve üzeri istihdamı olan firma sayısı Türkiye'de % 2 oranındadır. Manisa ilinde gelişmiş OSB ve yan sanayi ile bu oran % 3 olarak belirlenmiştir.(Çalışma ve İş Kurumu verilerine göre) Hedefimiz 20-49 işçi çalıştıran firmalarda yasal zorunluluk dışında teşviklerle sosyal sorumluluk adına engelli istihdamı sağlamaktır.

Engelli mesaj sistemi hazırlandı. Bundan sonra Şehzadeler ilçesindeki engelli ve engelli yakınlarının cep telefonlarına direk olarak sadece onları ilgilendiren mesajlar yollanacak. Böylece daha hızlı ve sıcak iletişim kurulacak.

Engellilerin almak istedikleri eğitimler belirlendi. Şehzadeler Belediyesi kariyer merkezi, engelli koordinasyon merkezi ve diğer kurumlarla ortaklaşa bu eğitimler verilecek. İlköğretim okullarında engellilerle yaşamak konulu eğitimler verilecek. Celal Bayar Üniversitesindeki kulüplerin engelli projeleri desteklenecek. Daha çok engellinin hayatına dokunmak için çalışmalar yapılacaktır. Bu proje sürecince sahada yaptığımız çalışmalar belediyemizin de farkındalığını geliştirdi. İstihdam dışında farklı desteklerimizde olacak. Örneğin Alzheimer hastalarından evden ayrılan ve bulunması güç olan kişilere cip takılarak ailesinin takip etmesi sağlanacak.

Dünya çapında markalarla birlikte Manisa OSB aktif 182 firma ve 41.000 kişilik bir çalışana sahip ve 7.400.000.000 dolar dış ticaret hacmine sahiptir. Beş kısımdan oluşan Organize Saniye bölgesinde dışında kalan Muradiye ve Kenan Evren Sanayi civarına konumlanan 450 kadar yan sanayi hizmeti veren işletme bulunmaktadır. Bölge direk 45.000 dolaylı 60.000 civarında çalışana sahiptir. Bunu sadece % 3 engelli kotası ile OSB'ye oranladığımızda 1800 civarında engellinin istihdam edilmesi gerekmektedir. Buradaki en önemli sorun İşçi Sağlığı ve Güvenliği yasasında var olan maddelerdir. Bu sorun aşıldığında sadece Manisa OSB üretim sektörü ile Manisa İlindeki engelli istihdam sorunu halledebilecektir. Şehzadeler ilçesinde 18-45 yaş arası iş arayan ve çalışmak isteyen 541 engelli için Manisa OSB çalışma

Hedeflerindeki ana yerlerdendir. Bunun sebebi kurumsallaşmış olmaları, işletmelerin fiziksel olarak engelli çalışmasına yatkın olması, diğer çalışanların kaliteleri, profesyonellik ve denetlenebilir olmalıdır.

Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler Manisa nüfusunun yüzde

6.6 sını oluşturmaktadır. 2002 Türkiye Engelli Araştırması'nın sonuçlarına göre Türkiye'de engellilerin işgücüne katılımı yüzde 22'dir. Bu ortalama sahada anket yaptığımız Şehzadeler ilçesinde de yakın olduğu gözlemlendi. Sahada anket yaptığımız, Engelli erkeklerde bu rakam yüzde 30'un üzerindeyken, engelli kadınlarda yüzde 7'ye kadar düşmektedir. Bu durum kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunun



engelli kadınlar söz konusu olduğunda daha ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Benzer şekilde engelli erkeklerde işsizlik oranı yüzde 15 iken kadınlarda yüzde 22'dir. Nüfusun büyük bir kısmını oluşturan dezavantajlı gruplar, yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına katıl(ma)mamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu gruplara mensup kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla dezavantajlı gruplara özel istihdam stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir. Bu gruplar arasında kadınların yeri farklıdır, zira kadınların durumu gençlerde, iş bulma umidini kaybedenlerde, uzun süreli işsizlerde ve engellilerde görece daha kötüdür. Bu haliyle yatay kesen bir problem olan kadın katılımı ve istihdamı, dezavantajlı gruplar dahilinde değerlendirilmektense ana akımlaştırılarak her politika ve programa bütünleştirilmelidir.

AVRUPA'DA ENGELLİ POLİTİKLERİ

Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak dünyada belli başlı iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki ve tarih itibariyle de öncelikli olarak uygulanan engelli çalışma yükümlülük yöntemi, (kota rejimi)'dir. Belirli oranda engelli istihdam edilmesini zorunlu kılan çalışma yükümlülüğü (kota rejimi), engellilerin istihdam ilişkisi içerisinde pozitif anlamda korunmalarına yönelik ilk düzenlemedir. Bu anlamda kota rejimi, sosyal adalet duygusunun da bir sonucu olarak işverenlerin üzerine kanuni zorlama ile verilmiş bulunan bir moral yükümlülüktür. Kota rejimi, Ocak 1919'da ilk kez Almanya'da uygulanmıştır. Almanya'dan sonra, 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında da Fransa engelli işçiler için kota öngörmüştür. Şunu belirtmekte yarar vardır ki, kota sistemi Avrupa'da engellilerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir.

Engelli çalışma yükümlülüğünde, (kota rejimi) iki sistem görülmektedir. Bunlardan ilki doğrudan doğruya kota rejimidir. 1995 yılından önce İngiltere'de uygulanmış olup, İtalya, İspanya gibi birçok ülke tarafından yaygın olarak benimsenmektedir. Diğer ise, kotaya uyulmasa da onun bedelini ödemeyi öngören, Almanya, Fransa ve Avusturya'da uygulanan sistemdir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda engelli çalıştırmak durumdadırlar. Yine, benimsenen sisteme göre, kotanın ihlalini



de de yaptırım farklı olabilmektedir. Birinci sistemi benimseyen ülkelerde, İtalya ve İspanyada olduğu gibi, kotanın ihlali, para cezası ve/veya hapis cezasını gerektirmektedir. Buna karşılık diğer sistemde, karşılığın ödenmesi söz konusudur. Yine yükümlülük ihlal edilirse burada da ceza söz konusudur. İkincisi ise, son yıllarda uygulama alanı bulan ve engellilere yönelik ayrımcı davranışları ortadan kaldırmayı hedefleyen ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri bir başka ifadeyle, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması yöntemidir. Engellilerin istihdamında karşılaşılan bir diğer yöntem de seçilmiş işlerdir. Bu sistemde belirli işler yalnızca engellilere özgülenmektedir. Benzer şekilde İtalyan Hukukunda, görme engelliler veya her iki gözüyle de 1/10'dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu, masörlük, masör-fizyoterapistlik ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir.

Yunanistan'da da, telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Danimarka'da ise, herhangi bir kota oranı benimsenmemişken, telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir

Kaynak, UŞAN, M. Fatih, Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, e - akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler, Aylık İnternet Dergisi, S.15, Mayıs 2003, <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>.
DURMUŞOĞLU, Hasan; İşverenin Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 2005, s.18.

DÜNYADA ÇEŞİTLİ ÜLKE UYGULAMALARI

Almanya

Alman hukukunda, engelli istihdamını Alman Ağır Engelliler Kanunu düzenlemektedir. Bu Kanunda 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren Engellilerin İşsizliğe Karşı Mücadelesi Kanunu ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Böylece engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlamada işverenlere son derece kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilmiştir. Devlet, engellinin mesleki eğitimi için gereken harcamalara katılmakta, bu arada ücret telifisi yöntemiyle işverenlerin üzerindeki yükleri azaltmaktadır. Engelli çalışma atölyeleri (meslek atölyeleri) vasıtasıyla engellileri çalışma hayatına kazandırmak, çalışma performanslarını, geliştirmek ve yeniden kazandırmak hedeftir.

Kaynak İŞKUR, MATRA Projesi, İŞKUR'un Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Engelliler İçin Gelişmiş Bir İstihdam Stratejisi ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi, Proje Görev Tanımı, Ankara, Eylül 2006.
19 <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>.

Engelliler çalışma atölyesi (EÇA), engellilerin hem mesleki rehabilitasyonu, hem mesleki eğitimi, hem de normal emek piyasası dışında engellilerin istihdamını sağlayan korumalı bir işyeridir. EÇA, sakatlıklarının ağırlığı ve(ya) karmaşıklığı sebebiyle normal emek piyasasında iş bulmakta güçlük çeken veya iş bulması hemen hemen hiç mümkün



olmayan engellilere, bir çalışma imkânı sağlamak ve (ya) münasip bir iş yapabilmeleri için kendilerine uygun bir çalışma ortamı hazırlamaktadır.

Almanya'da emek piyasası şartlarına göre istihdam edilemeyen çalışabilir durumda olan engellilerin de üretken olabilmeleri ve ekonomiye katkıda bulunabilmeleri için kırsal bölgelere varıncaya kadar tesis edilen bu atölyeler, engellilerin istihdamı ve gelir elde edebilmeleri yönünde önemli bir sosyo-ekonomik fonksiyona sahiptir.

Engelli gençlerin mesleki eğitimini ve istihdamını sağlamak amacıyla Almanya'da kurulan ilk çalışma atölyeleri, sivil örgütlerin eserleridir. Federal Sosyal Yardım Kanunu kapsamında Almanya devleti ilk kez 1961 yılında, çoğu kez sivil örgütler tarafından kurulan EÇA'lara maddi destek sağlamıştır. Federal Meclis 1974 yılında EÇA'ların kuruluşunu, işleyişini, yönetimini ve finansmanını belirleyen bir kanun çıkarmıştır. Bundan sonra EÇA'ların sayısı hızla artmış ve engelli gençlerin istihdamına yönelik ciddi adımlar atılmıştır. EÇA'lar bugün profesyonel ve çok yönlü olarak EÇA Yönetmeliği'nde belirlenmiştir.

Buna göre, EÇA'nın asıl görevi, engelli insanları çalışma hayatına kazandırabilmek ve entegre edebilmek için, gerekli olan her türlü mesleki ve fiziki çalışma ortamını hazırlamaktır. Bu sebepten dolayı EÇA'ya alınan engellilerin çalışma kapasitelerini arttırabilmeleri, geliştirebilmeleri ve (ya) yeniden kazanabilmeleri için, kendilerine hem uygun bir çalışma ortamı sunulmakta, hem de ücret verilmektedir. EÇA, mümkün mer-

tebe engellilerin ikamet ettikleri evlerine yakın bir yerde faaliyetini sürdürmektedir. Böylece, mesleki rehabilitasyon, engellinin ulaşabileceği bir yerde gerçekleştirilmek istenmektedir. EÇA'daki engelli istihdamı, hem sayı, hem de meslek türü açısından da belirlenmiştir. Buna göre, her bir EÇA'da en az 120 engelli, değişik meslek alanlarında ve işlerde istihdam edilmektedir. Engellilerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu, daha önce, Alman Ağır Engelliler Kanununa göre, en az on altı işçi çalıştıran işverenlerin % 6 oranında ağır engelliye istihdam etmesine ilişkin kuralını değiştirmiş ve kota rejiminin kapsamını yirmi kişiye çıkarmış ve oranı da % 5'e düşürmüştür. Engelli çalışma yükümlülüğü kamu ve özel sektör işverenlerini de kapsamaktadır. Çalıştırma yükümlülüğüne giren ağır engelli, en az % 50 oranında engelli olan (istisnai olarak % 30) kimsedir. Kanunun aradığı şartları taşıyan engelliye "engellilik belgesi (sertifikası)" verilmektedir. Belgeyi almak kişinin seçimine bırakılmıştır. Ancak, bu belge olmadan koruyucu düzenlemelerden yararlanabilmek mümkün değildir. Alman Hukukunda çalıştırılacak engelli sayısının tespitinde bazı özelliği bulunan kişiler birden fazla, fakat en çok üç kişi olarak kabul edilmektedirler. Örneğin, görme engelli bir kimse iki kişi olarak kabul edilmiştir. Engelli istihdam eden işverenlere yönelik olarak da önemli biçimde finansal katkı söz konusudur. Yine, kota rejiminin üstünde engelli çalıştıran işverenlere yönelik projeleri desteklemek üzere de finansal yardım yapılabilmektedir.

Kaynak SEYYAR, Ali, Almanya'da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Engelliler Çalışma Atölyesi [http://www.sosyalsiyaset.com/ documents/almanyada_mesleki_egitim.htm#_ftn1](http://www.sosyalsiyaset.com/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm#_ftn1), (20.11.2007)



Almanya II. Dünya savaşına girmiş ve savaşı kaybetmiştir. 1939-1945 yıllarında 5.3 milyon Alman askeri savaşa katılmış ve 2.6 milyonu hayatını kaybetmiştir. 1.419.728 Alman savaşa yaralı olarak ülkelerine geri döndü. Yaralı askerler ve yeniden yapılanan Almanya 1919 sonrası koyduğu engelli politikalarını uygulamaya devam etti.

Özellikle EÇA (Engelli Çalışma Atölyeleri) Şehzadeler ilçesi ve diğer belediyelerde uygulanabilir. Şehzadeler ilçesinde bir bölgede engellilerin yeteneklerine göre üretip, sergileyip ve hem yüz yüze satış hem de internet üzerinden tüm dünyaya satış yapmaları sağlanabilir. Engelli koordinasyon merkezimiz bunun üzerinde çalışacak ve Engelli STK'ları ile koordinasyon sağlayacaktır.

İngiltere

İngiliz Hukukunda, bir iş bulmanın bir çok engelli işsiz açısından zor olması karşısında iş bulma servisleri hizmet vermektedir. Alman Hukukuyla benzer nitelikte engelli işçilere yönelik eğitim gördükleri esnada belirli bir süre gelir güvencesi sağlanmaktadır. Bu arada işverenlere yönelik teşvik edici tedbirler de söz konusudur.

Engellilerin mesleki rehabilitasyonu içinde diğer ülkelerde de olduğu gibi korumalı istihdama da yer verilmektedir. İngiltere de, ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri yöntemini benimsemiştir. Daha önce kota rejimini benimseyen İngiltere, 1995 yılında Engelli Ayrımcılığı Kanununu, yürürlüğe koymuştur. Bu Kanun, iş için en iyi kişiyi istihdam etmeyi önlememektedir. Onun amacı, adil bir şekil-



de davranıldığı takdirde engelli bir kişinin de iş için en iyi kimse olabileceğini sağlamaktır.

Bu şekilde ayrımcı bir davranışla karşılaşan bir kimse endüstri mahkemesine başvurabileceği gibi, yargılama prosedürünü takip etmeden Tavsiye, Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna (Advisory, Conciliation And Arbitration Service -ACAS-) başvurarak yardım da talep edebilmektedir. ACAS, iki tarafın görüşünü alarak yargılama yapmadan sorunu çözebilir. Buradan bir sonuç elde edilemezse, yetkili endüstri mahkemesine başvurulmalıdır. Endüstri mahkemesi kişinin şikayetini haklı bulursa üç türlü karar verebilir.

Mahkeme, şikâyet konusu olan ve ayrımcılık yapılan hakları ilan edebilir. Bundan başka mahkeme, bir miktar tazminata da karar verebilir. Mahkemenin vereceği üçüncü karar da, şikâyet edilen olumsuz etkileri azaltma veya ortadan kaldırmak amacıyla işverene tavsiyede bulunmaktadır. İşveren söz konusu tedbirleri belirli bir süre içerisinde almak durumundadır. İşverenin bu tedbirlere uymaması halinde mahkeme tarafından tazminat miktarı arttırılmaktadır.

Maalesef ülkemizde de bu ayrımcılık yapılmaktadır. İşletmeler engelsiz engelli aramaktadır. Engelli ayrımcılığını önlemek için yasal düzenleme yapılabilir.

Fransa

Fransız Hukukunda da çıraklık eğitimi içinde engellilere yönelik mesleki eğitim sağlandığı gibi, özel ve kamuya ait kuruluşlarda mesleki eğitim verilmektedir. İşverenler için



teşvik edici tedbirler burada da geçerli olup, eğitim esnasında eğitim görenlere yönelik yardımlar da vardır. Fransa da, kota rejimini başarı ile uygulayan ülkelerden birisidir. 1987 tarihli Kanuna göre, en az yirmi işçi çalıştıran işverenler % 6 oranında engelli işçi çalıştırmak durumundadırlar. Kota rejimi, özel ve kamu işverenlerini kapsamına almaktadır. Çalıştırma yükümünün kapsamına giren engelli, fiziksel veya zihinsel yeteneklerinin eksilmesi veya yetersizliği nedeniyle normal bir istihdamda işe giriş veya iş ilişkisini sürdürme ihtimalinin (şansının) önemli derecede sınırlandığı kimsedir. Bir kişinin engelli olup olmadığı konusunda Mesleki Rehberlik ve İşe Yeniden Alıştırma Teknik Komitesi sorumludur. Komite, ilk iş olarak iş için engelliliği ölçer ve kişiyi bu engellilik durumuna göre A, B, veya C kategorilerine koyar. Örneğin görme engelli veya ciddi şekilde görme bozukluğu olan şahıs C kategorisindedir. Bu sınıflandırmadan sonra, kişiye Komite tarafından rehberlik veya eğitim sağlanarak, kişi istihdama veya korumalı işe yerleştirilir. Sicile kayıtlı ilgili işlemleri de bu Komite yapar. Kişinin istihdamla ilgili haklardan yararlanabilmesi için sicile kaydedilmesi gereklidir. Fransız Hukukunda da, Almanya'daki gibi, % 6'lık oranın belirlenmesinde bazı nitelikleri taşıyan engelliler birden fazla olarak kabul edilirler. Fransa'da Alman Hukukundan biraz farklı olarak işverenlerin engelli istihdamında söz konusu yükümlülüğü değişik biçimlerde yerine getirebilmelerine imkân tanınmıştır. Buna göre, işverenler mesleki eğitim sağlarsa, ya da korumalı işyerleri açarlarsa sorumluluklarında da azalma olabilmektedir.

Engelli çalıştırma yükümlülüğünü ihlal eden işveren, her bir boş kota için gönüllü kota katkısının (karşılık miktarı) % 25'i üzerinde bir miktarı ödemek durumundadır.

Amerika Birleşik Devletleri

Ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketlerinin temel amacı, engellilere karşı eşit muamele edilmesidir. Burada eşitlik, kişilere eşit muamele yapılmasını gerektirir. Buna karşılık, eşit olmayan kimselere karşı da onların yeterliliklerini gidermeye yönelik muamele edilmelidir. Bu yönetimi, başarılı ve geniş anlamda uygulayan ülke ABD'dir. 1990 yılında kabul edilen Amerikan Engelliler Kanunu, 26 Temmuz 1994'ten itibaren on beş veya daha fazla işçi çalıştıran kamu ve özel kesim işverenlerini kapsamına almıştır. Kanunun ayrımcı davranışlardan koruduğu sınıfta yer alan engelli ise, temel yaşam aktivitelerinin birinin veya daha fazlasının fiziksel veya zihinsel bir noksanlık nedeniyle sınırlandığı kişi veya böyle bir noksanlığı nedeniyle kaydolmuş kişi, yani geçmiş hayatında başından bir engellilik geçmiş olan ve artık engelliliğikalmamış bulunan kişiyi ya da toplum içerisinde başkalarının davranışlarıyla böyle bir noksanlığı var olarak algılanan kimseyi ifade etmektedir. Ayrımcı davranışlara karşı korumadan yararlanabilmek için, Kanun anlamında engelli olan kimsenin işi yapabilme açısından yetenekli olması gereklidir. Bir başka ifadeyle söz konusu kişi için temel fonksiyonlarını yapabilmelidir. Kanunda istihdam alanında engellilere yönelik olarak ayrımcı davranışlar da düzenlemiştir. Buna göre, istihdam alanında engeli ile birlikte iş için



yetenekli (kalifiye) olan bir engelliye karşı, işe giriş prosedürü, istihdamı, terfisi, işten çıkarılması, ücret vb. katkılarda, mesleki eğitim alanlarında ve istihdamla ilgili diğer şart ve ayrıcalıklarda engellilik temeline dayalı ayrımcı muamelede bulunulması yasaklanmıştır. İşverenler engelli işçiler için uygun ortamı sağlamakla yükümlüdürler. İşyerinde uygun ortam sağlanırsa engelli iş için uygun hale gelebiliyor, buna karşın iş ilişkisinden reddediliyorsa, bu ayrımcılıktır. Bununla birlikte, işverenin uygun ortamı hazırlaması aşırı meşakkate neden olacaksa, bu yükümlülükten kurtulma imkânı vardır. İşverenlerin uygun ortamı sağlamak için gerekli olan ekonomik ve diğer ihtiyaçları çeşitli şekillerde, örneğin vergi indirimini, maddi ve teknik yardım gibi devlet veya ilgili kuruluşlar tarafından karşılanabilmektedir.

Hollanda

1986 tarihli Sakat Kişiler İstihdam Kanunu, mümkün olan her durumda, işverenleri, işveren organizasyonlarını ve sendikaları engelli kişilerle ilişki kurmaya ve bütünlük oluşturmaya çabalamayı yükümlü tutmuştur. Ayrıca herkes için eşit fırsatlar hazırlanmasına da çalışılmalıdır. Ayrıca, engelli kişilerin çalışma şartlarının geliştirilmesi için de tedbirler alınmalıdır. Kanun, işyerlerinin ve iş organizasyonunun engelli kişinin ihtiyaçlarına göre adapte edilmesini zorunlu kılmıştır. Yeni işler oluşturulurken engelliler için uygun işlerin hazırlanmasına özel bir dikkat gösterilmelidir. Hollanda'da kota sistemi önceden denenmiş ancak, uygulamada güçlüklerle karşılaştığı için bu sistemden vazgeçilmiştir.

Kota (dayatma) sistemi yerine teşvik sistemi uygulanmaktadır. Uygulamalar teşvik sisteminin daha başarılı sonuç verdiğini göstermiştir.

Devlet, korumalı iş merkezlerini bütçe kaynakları ile desteklemektedir. Bu nevi destekler sunulurken, serbest piyasa rekabet koşullarına zarar verilmemesine özen gösterilmektedir. Korumalı iş merkezleri, engelliliği nedeniyle gerek ailelerinin bakım ve desteğine bırakılan, gerek istihdam olanağı bulamadığı için kendi kaderine terkedilen ve gerekse sair nedenlerle istihdama katılamayan bu kişilerin kimlik ve kişilik kazanımları yanında iş gücüne katılarak istihdama destek olmalarını sağlamaktadır.

Tümüyle işverenlere, çalışanlara ve topluma sorumluluk yükleyen bir sistem içerisinde, engelli kişilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyon süreçlerini en uygun biçimde değerlendirerek serbest işgücü piyasasında istihdam edilmeye hazırlandıkları yerler olduğu görülen korumalı işyerlerinde, engelli kişilerin birebir çalışma hayatının içine girerek, kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda neler yapabileceklerini gördükleri, kişisel ve mesleki gelişimlerini besleyerek, üretim süreçlerine diğer çalışanlarla aynı işyerlerinde istihdam edilerek devam edebildikleri görülmektedir.

Hollanda'daki Teşvik Metodları

İşçiler İçin

- 1) İşyerine ulaşım olanaklarının sağlanması.



2) İşitme engelliler için tercüman ve körler için sesli okuma araçlarının temini.

3) Kişinin engeli nedeniyle işini yapabileceği her türlü malzemenin sağlanması.

İşyerinde kişiye özel araçlar.

4) İş koçları. İş koçu; nasıl iş yapılacağını, iş etiğini kişiye anlatan onu motive eden koçtur. Bu kişi iş danışmanı değildir. Kişiye iş öncesi rehberlik etmektedir.

5) Maaş teşvikleri (Ücret yardımları). İşçinin verimliliği oranındaki maaşını işveren üzeri maaşını ise Çalışan Yardımları Planlama Kurumu (Uitvoeringsinstituut

Werknemers Verzekeringen - UWV) ödemektedir. Örneğin işçinin verimliliği %70 ise işveren maaşın %70'ini ödemekte geri kalan %30'unu ise UWV ödemektedir.

İşverenler İçin

1) Engellinin 3 aylık deneme süresince maaşının UWV tarafından ödenmesi.

2) Normal bir işçi hastalandığı zaman işverenin 2 yıl boyunca ödemesi gereken ücreti, eğer işçi engelli ise 5 yıl süresince UWV ödemektedir.

3) 18 yaşından önce engelli olanlar, çalışırken hastalanırlarsa hayatları boyunca engelli oldukları maaşları UWV tarafından ödenmektedir.

4) İşverenlere 3 yıllık bir süre boyunca çalıştırdığı engelli için yılda 2000

Euro'yu vergiden düşebilme imkânı sağlanmaktadır. İşveren eğer 18 yaşından önce engelli olan bir kişiyi çalıştırıyorsa bu miktar 3360 Euro olarak uygulanmaktadır.

5) Engellinin çalışması için işyerlerinde yapılması gereken değişikliklerin masrafları UWV tarafından karşılanmaktadır.

6) İşyerinde çalışan tüm işçiler için alınan tedbirlere ilave-ten çalışan engelli için ayrıca tedbir alınması gerekiyorsa, işverenin yapacağı harcamanın 150 Euro'yu aşan kısmı UWV tarafından karşılanmaktadır. Yalnız bu teşvik genel ihtiyaçlar için uygulanmamaktadır. Örneğin, engelli tuvaleti için uygulanmamaktadır. Çünkü işveren işyerinde engelli tuvaletini yapmak durumundadır.²⁴

Kaynak: İŞKUR, MATRA Projesi Eğitim Notları, "İŞKUR'un Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Engelliler İçin Gelişmiş Bir İstihdam Stratejisi ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi", Ankara, 7-8/11/2007

Şehzadeler İlçesi ve Tarımdan Sanayiye geçiş

Manisa İli Büyükşehir Belediyesi olduktan sonra Şehzadeler ilçesi sınırlarındaki 23 köy ve 9 belde mahalle olmuştur. Ancak halen bu bölgeler tarıma dayalı olarak geçimlerini sürdürmektedir. Özellikle tarım arazilerinin miras yolu ile bölünmesi ve tarım gelirlerinin azalması, Manisa OSB'nin hızla gelişmesi, sosyal güvence arayışı gençleri sanayi çalışanı haline getirmiştir. Bu mahallelerden OSB'ye servis sağlanması nedeni ile kırsalda yaşayıp şehirde çalışma anlayışı gelişmiştir. Bu anlayış hem okuma oranını artırmakta hem de kırsal bölgelerde yaşayan engellilerin iş bulmasını sağlamaktadır. Bu pozitif değişim Kariyer 2023 Projesi sonrası daha da

işlerlik kazanacaktır. Şimdiye kadar güncel CV hazırlamayan ve iş arama kanallarını yeterince kullanmayan engellilerin CV'leri firmalar ile buluşturulmaktadır. OSB ve diğer firma insan kaynakları ile sahada yapılan görüşmelerde tarıma dayalı yaşamdan gelen kişilerin iş seçme, işten kaytarma ve işi kısa sürede bırakmalarının daha düşük olduğu ifade edildi. Fiziksel işlere adaptasyonlarının daha hızlı olduğu ve daha uzun süre verimli çalıştıkları anlatıldı.

Engellilerde de durumun aynı olduğu ve sadakatin daha yüksek olduğunun gözlemlendiği belirtildi.

ENGELLİ SAHA VE ANKET ANALİZİ

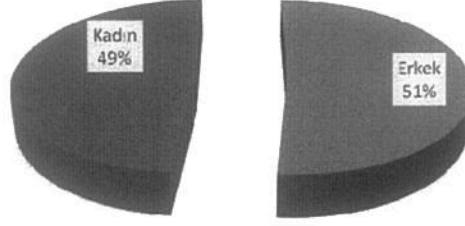
Şehzadeler ilçesinde toplamda 1260 katılımcının cevapladığı anketin genel olarak veri kalitesinin oldukça iyi olduğu gözlenmiştir. Yapılan anket çalışmasında elde edilen veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiş olup elde edilen veriler özet tablo ve grafikler ile sunulmuştur.

Tablo: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyeti	n	Yüzde Oran %
Erkek	647	51,3
Kadın	613	48,7
Total	1260	100,0

1. Katılımcıların cinsiyetleri incelendiği zaman katılımcıların %49'u kadın bireylerden oluşurken, erkek katılımcıların yüzdesi %51 oranında olduğu görülmüştür.

Grafik1: Cinsiyet Dağılımı

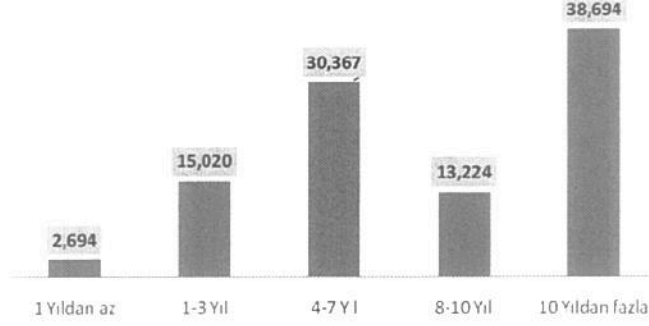


2. Katılımcıların Şehzadeler ilçesinde ilçesinde ne kadar süredir ikamet ettiğini tespit etmek amacı ile çalışmaya eklenen ifadeye göre; katılımcıların %39'u 10 yıldan fazladır ilçede ikamet etmektedir. Katılımcıların %13'ü 8-10 yıl arasında ilçede ikamet ederken, %30'u 4-7 yıl arası ilçede ikamet ettiğini belirtmiştir.

Tablo: Kaç yıldır Şehzadeler İlçesinde ikamet ediyorsunuz?

Kaç yıldır Şehzadeler ilçesinde ikamet ediyorsunuz?	N	Yüzde Oran %
1 Yıldan az	33	2, 7
1-3 Yıl	184	15, 0
4-7 Yıl	372	30, 4
8-10 Yıl	162	13, 2
10 Yıldan fazla	474	38, 7
Total	1225	100, 0

Grafik 1: Kaç yıldır Şehzadeler ilçesinde ikamet ediyorsunuz?

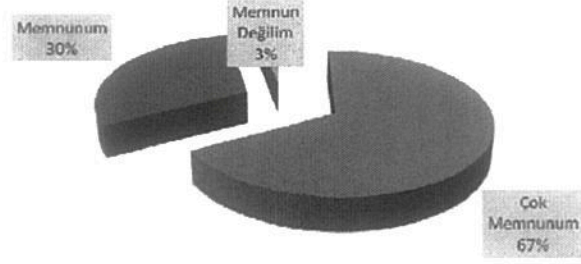


Tablo: Şehzadeler ilçesinde ikamet etmekten memnun musunuz?

Şehzadeler ilçesinde ikamet etmekten memnun musunuz?	n	Yüzde Oran %
Çok Memnunum	817	67, 1
Memnunum	367	30, 1
Memnun Değilim	34	2, 8
Total	1218	100, 0

3. Katılımcıların %67'si Şehzadeler ilçesinde ikamet etmekten çok memnun olduğunu belirtirken, %30'u ise memnun olduğunu bildirmiştir. Geri kalan %3'lük kesim ise memnun olmadığını belirtmiştir. Sonuçlara göre katılımcıların büyük bir bölümü ilçede ikamet etmekten memnun olduğunu görmekteyiz.

Grafik3: Şehzadeler ilçesinde ikamet etmekten memnun musunuz?



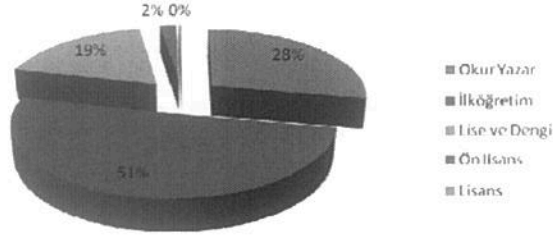
Katılımcıların eğitim düzeyleri aşağıdaki tabloda verildiği gibidir.

Tablo: Eğitim Durumu

Öğrenim Seviyesi	n	Yüzde Oran %
Okur Yazar	212	28,0
İlköğretim	385	50,9
Lise ve Dengi	142	18,8
Ön lisans	15	2,0
Lisans	3	0,4
Total	757	100,0

4. Tabloya göre katılımcıların %51'i İlköğretim düzeyinde %19'u lise, %2, 5'i ön lisans ve lisans düzeyinde eğitime sahip iken %28'lik bir kesimin sadece okuryazar olduğu tespit edilmiştir.

Grafik4: Öğrenim seviyesi

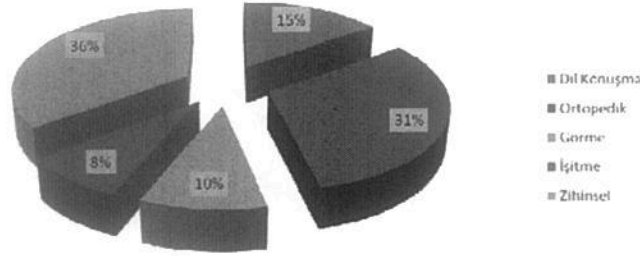


5. Katılımcıların özür durumlarını incelediğimiz zaman; katılımcıların %36'sı zihinsel engelli, %31'i Ortopedik engelli, %15'i dil konuşma engelli, %10'u görme engelli ve %8'i İşitme engelli oldukları tespit edilmiştir.

Özür Durumu	n	Yüzde Oran %
Dil Konuşma	252	15, 23%
Ortopedik	519	31, 36%
Görme	160	9, 67%
İşitme	138	8, 34%
Zihinsel	586	35, 41%
Total	1655	100

Katılımcıların özür durumları aşağıdaki grafikte verilmiştir.

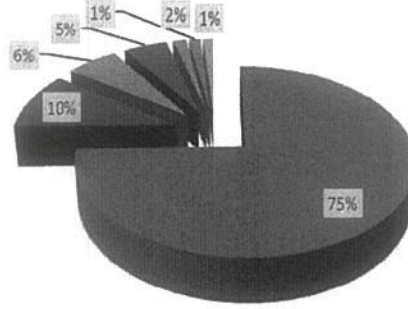
Grafik 5: Özur Durumu



Ortopedik engellilerin büyük bir bölümü Şekil bozukluğu olan bireylerden oluşmaktadır(%75). %10'luk bir grup spastik felçli olduğu görülmüştür. Geri kalan %15'lik kesim ise organ yokluğu, güç kaybı ve spinabifida engelli olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 6: Ortopedik Engelli

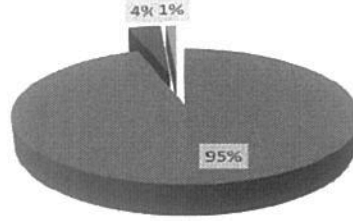
■ Şekil Bozukluğu ■ spastik felç ■ Organ yokluęu ■ güç kaybı ■ Felç ■ Diğer ■ spina bifida



6. Görme engeli olan katılımcıların %95'i iki gözün görmemesi, %5'i bir gözün az görmesi ve %1'lik kesim ise gece körlüğü engellerinin olduğunu belirtmiştir.

Grafik7: Görme engeli

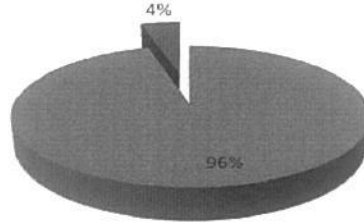
■ İki gözün görmemesi ■ bir gözün az görmesi ■ gece körlüğü



7. İşitme engeli olan katılımcıların %96'sı iki kulağının duymadığını ve geriye kalan %4 ise bir kulağın hiç diğerinin de az duyduğunu belirtmişlerdir.

Grafik8: İşitme engeli

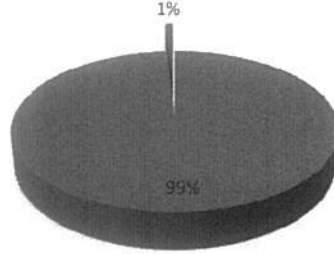
■ Her iki kulağın hiç duymaması ■ bir kulağın az diğerinin hiç duymaması



8.zihinsel engelli katılımcıların %99'u mentalretardasyon ve %1'i ise downsendromlu bireylerdir.

Grafik9: Zihinsel engel

■ mental retardasyon ■ Down sendromu



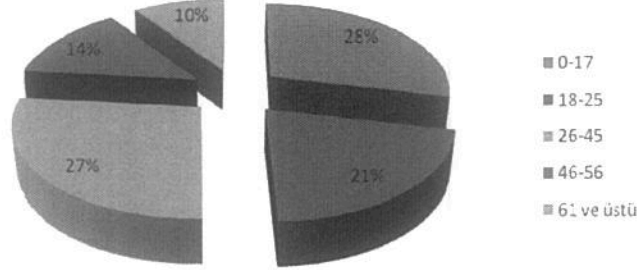
9.Anket çalışmasına katılan engelli bireylerin yaş dağılımları incelendiği zaman %29'u 0-17 yaş aralığında, %21'i 18-25 yaş aralığında, %27'si 26-45 yaş aralığında, %14'ü 46-60yaş aralığında ve yaklaşık%10'u 61 ve üstünde yaşlarda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo: yaş Durumu

yaş	n	Yüzde Oran %
0-17	343	28,5
18-25	253	21,0
26-45	328	27,2
46-60	164	13,6
61 ve üstü	116	9,6
Total	1204	100,0

Katılımcıların yaş dağılımlarının grafiksel gösterimi aşağıdaki gibidir.

Grafik10: Yaş Dağılımı



Tablo: Herhangi bir sağlık raporunuz var mı?

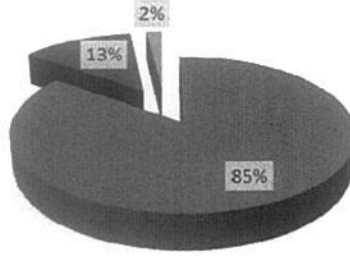
Herhangi bir sağlık raporunuz var mı?	n	Yüzde Oran %
Sürekli rapor	1034	85,3
Geçici Rapor	156	12,9
Raporum yok	22	1,8
Total	1212	100,0

10. Katılımcıların %85'inin sürekli sağlık raporu, %23'nün geçici sağlık raporu ve yaklaşık%2'nin raporu olmadığı tespit edilmiştir. 22 kişi bir engeli olmasına rağmen sağlık raporu

almamış ya da alamamıştır. Katılımcıların büyük bir kısmının raporunun var olduğu görülmüştür.

Grafik11: Rapor

■ Sürekli rapor ■ Geçici Rapor ■ Raporum yok



11.Engeli doğuştan olan bireylerin büyük bir kısmının genetik bozukluklardan kaynaklandığı görülmektedir. Engeli doğuştan olan bireylerin % 8'i doğum travması, %7'si diğer nedenlerden meydana gelen engelliler olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %10'u özür nedenini bilmemektedir.

Tablo:Engeli Doğuştan Olan Bireyler

Engeli Doğuştan Olan	n	Yüzde Oran %
Genetik Bozukluklar	426	66, 6
Kan Uyuşmazlığı	22	3, 4
Doğum Travması	54	8, 4
Hamilelikte Kullanılan İlaçlar	8	1, 3
Annenin Geçirdiği Hastalıklar	10	1, 6
Hamilelikte Yetersiz Beslenme	6	, 9
Bilmiyorum	67	10, 5
Diğer	47	7, 3
Total	640	100, 0

12. Engeli sonradan oluşan bireylerin %49'u hastalık sonucunda, %26'sı kaza sonucunda %13'ü diğer Sebenlerden ve %6'sı ilaç kullanmadan dolayı meydana geldikleri belirtilmiştir.

Tablo:Engeli Sonradan Olan Bireyler

Engeli Sonradan Meydana Gelen	n	Yüzde Oran %
Kaza	161	25, 9
Hastalık	303	48, 7
İlaç kullanma	40	6, 4
Beslenme bozukluğu	12	1, 9
Madde bağımlılığı	7	1, 1
Bilmiyorum	20	3, 2
Diğer	79	12, 7
Total	622	100, 0

13.Katılımcıların 68'i anne, baba veya her ikisiyle beraber yaşadığı görülmektedir. Yüzde %21'i ise eşleriyle yaşadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların %5'i çocukları ve yakınları ile yaşamakta olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre sonradan engele yol açan konulardan en önemlisi hastalıklar ve kazaların olduğu görülmektedir. Sonuç olarak önlenabilir hastalıkların ve kazaların en aza indirgenmesi sağlam vatandaşların engelli bireyler olmasını önleyeceği görülebilir. Ayrıca katılımcıların yaklaşık %50'sinin sonradan engelli olduğu görülmüştür.

Tablo: Kimle Yaşıyorsunuz?

Kimle Yaşıyorsunuz?	n	Yüzde Oran %
Anne	74	6, 1
Baba	61	5, 0
Anne ve baba	693	56, 7
Eş ile	262	21, 4
Çocukları	61	5, 0
Yakınları	61	5, 0
Diğer	10	, 8
Total	1222	100, 0

14. Katılımcıların iş durumlarının araştırıldığı ifade; katılımcıların büyük bir bölümünün (%80) ağır engeli yüzünden çalışmadığı tespit edilmiştir. %11'i halen iş aramakta olduğu görülmüştür. Katılımcıların sadece %5'i ücretli ve maaşlı işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Engelli vatandaşların ekonomik olarak onları bakan yakınlarına oldukça bağımlı oldukları görülmektedir ve büyük kısmında çalışabilecek düzeyde olmadığı görülmüştür.

Tablo: İş Durumu

İş Durumunuz Nedir?	N	Yüzde Oran %
Ücretli, Maaş Ve Yevmiyeli	52	5, 4
Kendi Hesabına	10	1, 0
Ücretsiz İşçisi	10	1, 0
İş Arıyorum	109	11, 4
Ağır Engelim Sonucunda Çalışacak Surumda Değilim	766	79, 9
Total	947	100, 0

15.Çalışmayan engellilerin %44'ü diğer nedenlerden dolayı çalışmadığını, %32'si Emekli, ev hanımı veya öğrenci olduğundan dolayı çalışmadığını, %9'u iş bulamayacağını düşündüğü için ve %14'ü ailelerinin izin vermedikleri için çalışmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo: Çalışmama nedeni

Çalışmama nedeniniz	n	Yüzde Oran %
Emekli, Ev Hanımı, Öğrenci, Yaşlı	95	32, 1
İş Bulacağımı Düşünmüyorum	26	8, 8
Ailem İzin Vermiyor	42	14, 2
Diğer	133	44, 9
Total	296	100, 0

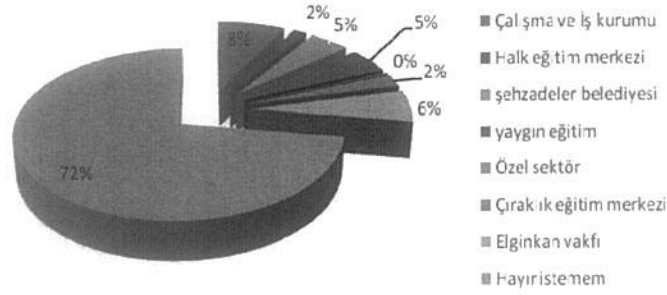
16. Katılımcılar mesleki eğitimlerini en çok iş ve işçi bulma kurumundan almak istediklerini belirtmişlerdir. Daha sonra yaygın eğitim, Şehzadeler belediyesi ve Elginkan vakfı bu kurumu takip etmektedir. Katılımcıların %72'si mesleki eğitim almak istemediklerini bildirmişlerdir. Bunun nedenlerinin iyi araştırılması gerekmektedir. Mesleki eğitim olarak işe yerleştireceklerini düşünmeme sebepleri Çalışma ve İş Kurumu başta olmak üzere birçok kurum tarafından araştırılmalıdır.

Tablo: Mesleki eğitim almak isterseniz hangi kurumu tercih edersiniz?

Mesleki eğitim almak isterseniz hangi kurumu tercih edersiniz?	n	Yüzde Oran %
Çalışma Ve İş Kurumu	71	7,7
Halk Eğitim Merkezi	14	1,5
Şehzadeler Belediyesi	43	4,7
Yaygın Eğitim	46	5,0
Özel Sektör	2	,2
Çıraklık Eğitim Merkezi	22	2,4
Elginkan Vakfı	56	6,1
Hayır İstemem	666	72,4
Total	920	100,0

Katılımcıların büyük bir bölümünün mesleki eğitim konusunda isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Eğitim olarak işe yerleşen örnekler olmadığı için bu isteksizlik oluşmaktadır. Başarı örneklerinin artırılması ve bu bilginin paylaşılması yararlı olacaktır.

Grafik 12: Mesleki Eğitim Almak İsterseniz Hangi Kurumu Tercih edersiniz?

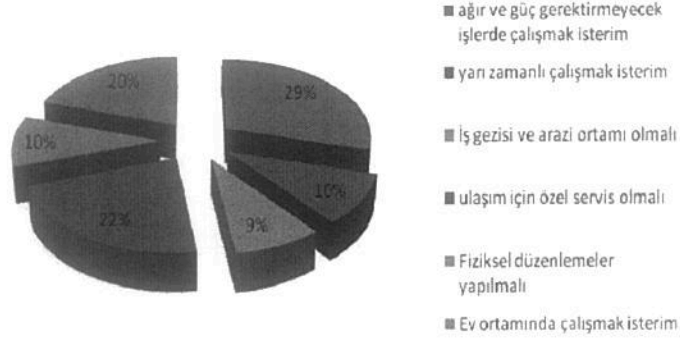


17. Katılımcıların çalıştığı veya çalışmak istediği iş yerlerinde onlara özgü ne gibi düzenlemelerin olması gerektiğinin yanıtlarının arandığı ifade de katılımcıların %29'u ağır ve güç gerektirmeyecek işlerde çalışmak isterim, %22'si ulaşım için özel servis olmalı, %20'si, Ev ortamında çalışmak isterim, %10'u yarı zamanlı çalışmak isterim ve iş yerinde fiziksel düzenlemeler yapılmalıdır şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcılar en çok işin ağır ve güç gerektirmeyecek bir iş olması ve ulaşımın özel servisle yapılması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo: Çalıştığınız veya çalışmak istediğiniz iş yerinde size özel nasıl düzenleme olmasını istersiniz?

Çalıştığınız veya çalışmak istediğiniz iş yerinde size özel nasıl düzenlemeler olmasını istersiniz?	n	Yüzde Oran %
Ağır Ve Güç Gerektirmeyecek İşlerde Çalışmak İsterim	124	29, 4
Yarı Zamanlı Çalışmak İsterim	42	10, 0
İş Gezisi Ve Arazi Ortamı Olmalı	36	8, 5
Ulaşım İçin Özel Servis Olmalı	93	22, 0
Fiziksel Düzenlemeler Yapılmalı	43	10, 2
Ev Ortamında Çalışmak İsterim	84	19, 9
Total	422	100, 0

Grafik 13: Çalıştığımız veya çalışmak istediğiniz iş yerinde size özel nasıl düzenlemeler olmasını istersiniz?



18.Katılımcılara göre işe alımlarda engellilere karşı hangi ön yargıların olduğu konusunda %77'i şıklarda verilen tüm ön yargıların olduğunu, %6'sı iş kazalarına daha çok maruz kaldıkları, %5'i işten atmak veya cezai işlem uygulamanın zor olduğunu %4'ü verimli olarak çalışmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Kısacası Engelli vatandaşlar kendilerine oldukça ön yargılı şekilde yaklaşıldığının düşünmektedir.

Tablo: Sizce engelliler işe alınırken hangi ön yargılar mevcut

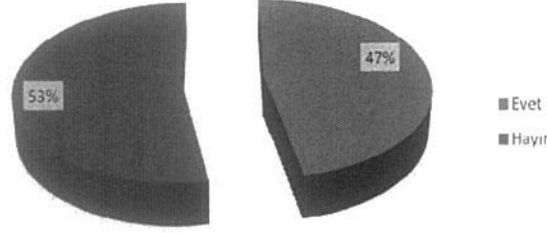
Sizce engelliler işe alınırken hangi ön yargılar mevcut	n	Yüzde Oran %
Alıngan, Kırılgan Ve Çabuk Kızarlar	25	2,9
Verimli Ve İyi Çalışmazlar	34	4,0
İş Kazalarına Daha Çok Maruz Kalırlar	54	6,3
Hepsi	662	77,2
İşten Atmak Veya Cezai İşlem Uygulamak Zordur	40	4,7
Engelliler Sık Mazeret İzni Ve Rapor Alırlar	26	3,0
İş Yerinde Düzenleme Yapmak Pahalıdır	16	1,9
Total	857	100,0

19. Katılımcılara engeli haklarına ait bilgi verilip CV hazırlanması konusunda fikirlerinin araştırıldığı ifadeye göre Katılımcıların %53'ü bilgi alıp CV hazırlama konusunda olumsuz görüş bildirdikleri, %47 ise bilgi alıp CV hazırlama konusunda olumlu olarak düşündükleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engelli hakları ile ilgili bilgi alıp özel CV'nizin hazırlanmasını ister misiniz?

Engelli hakları ile ilgili bilgi alıp özel CV'nizin hazırlanmasını ister misiniz?	n	Yüzde Oran %
Evet	571	47,2
Hayır	639	52,8
Total	1210	100,0

Grafik 14: Engelli hakları ile ilgili bilgi alıp özel CV'nizin hazırlanmasını ister misiniz?

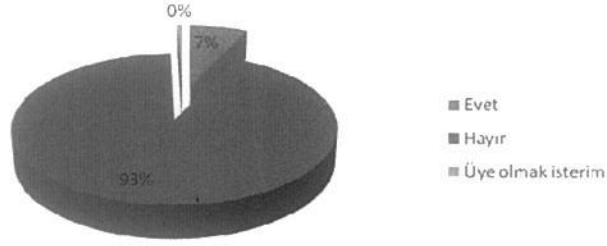


20. Katılımcıların %93'ü herhangi bir engelli derneğine üye olmadıklarını ve sadece %7'lik bir kesimin derneklere üye olduğunu görmekteyiz anket çalışmasına 1260 katılan engellinin sadece 6'sı engelli derneklere üye olmak istediğini bildirmiştir. Kısacası ilçede engelli derneklere olan ilginin az olduğu, üye olmayan engellilerinde çok düşük oranda üye olma eğiliminden söz edebiliriz.

Tablo:Herhangi bir engelli derneğine üye misiniz?

Herhangi bir engelli derneğine üye misiniz?	n	Yüzde Oran %
Evet	82	6,7
Hayır	1131	92,8
Üye olmak isterim	6	0,5
Total	1219	100,0

Grafik 14: Herhangi bir engelli derneğine üye misiniz?

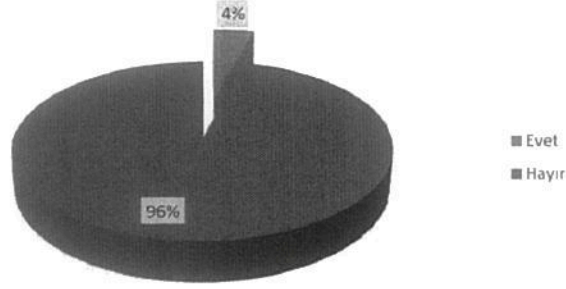


Tablo: Engelli Dernekleri etkin çalışıyor mu?

Sizce Engelli Dernekleri etkin çalışıyor mu?	n	Yüzde Oran %
Evet	50	4, 2
Hayır	1153	95, 8
Total	1203	100, 0

Katılımcıların %96'sı engelli derneklerinin verimli çalışmadıklarını, %4'ü ise verimli çalıştıklarını düşünmektedir. Katılımcılar çok büyük bir oranla engelli derneklerinin yeterli çalışmalarını yapmadıklarını düşünmektedirler. Engelli derneklerinin daha verimli çalışması engelli haklarının bilinirliği, toplumsal farkındalık ve yardımlaşma konusunda büyük fark yaratabilir.

Grafik 15: Sizce Engelli Dernekleri etkin çalışıyor mu?



Katılımcıların önceliklerinin araştırıldığı ifadeye göre; katılımcıların %77'si ekonomik yardım almak istediğini, %16'sı istihdam edilmek istediklerini %5'i saygınlık istediğini ve %1'i ise çevre düzenlemelerinin yapılmasını istediğini belirtmiştir. Yüzdelere göre engelli vatandaşların büyük bir bölümü önceliklerinin ekonomik olduğunu bildirmiştir. Engelli vatandaşların maddi zorluklar içinde olduğu bu ifadeye görülebilir.

Tablo: Sizin önceliğiniz nedir?

Sizin önceliğiniz nedir?	n	Yüzde Oran %
Ekonomik Yardım Almak	907	77, 1
İstihdam	186	15, 8
Saygınlık	62	5, 3
Çevre Düzenlemesi	12	1, 0
Diğer	10	, 8
Total	1177	100, 0

Daha önce iş aramış olan veya halen iş arayan katılımcıların %55'i Çalışma ve iş kurumu, %21'i kariyer siteleri, %19'u tanıdıkları, %4'ü siyasetçiler vasıtası ile iş aramak için girişlerde bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo:İş Bulmak için nerelere başvurduunuz?

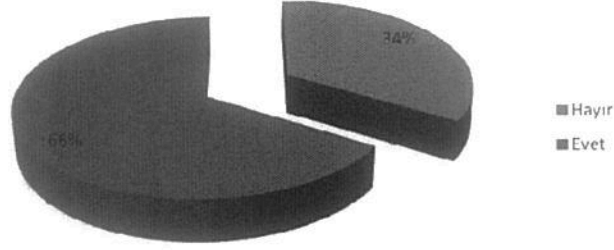
İş Bulmak için nerelere başvurduunuz?	n	Yüzde Oran %
Çalışma ve iş kurumu	206	54, 6
Kariyer siteleri	80	21, 2
Tanıdıklar	72	19, 1
Siyasetçiler	14	3, 7
Firmalar	5	1, 3
Total	377	100, 0

Katılımcıların %34'u yardım almadığını bildirmiştir. Geri kalan %66'lık kesim ise yardım almakta olduğunu beyan etmişlerdir.

Tablo:Yardım Alıyor Musunuz?

Yardım Alıyor Musunuz?	n	Yüzde Oran %
Hayır	409	34, 0
Evet	795	66, 0
Total	1204	100, 0

Grafik 16:Yardım Alıyor Musunuz?



Yardım alan engellilerin %97'si Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından, yaklaşık %2'si diğer kanallardan ve geri kalan %1'lik kesim ise belediye, özel şirketler ve vakıflardan yardım aldığını bildirmiştir. Sonuç olarak Belediye, vakıf ve özel şirketlerin yaptığı yardımların yüzdesel olarak çok yetersiz olduğu görülmektedir. Belediye, vakıf ve özel şirketlerin yaptığı yardımlar oransal olarak artırılabilirse eğer yardım almayan %34'lük engelli vatandaşların oranı daha aşağılara çekilerek yardım alan bireylerin sayısının artırılması sağlanabilir.

Tablo:Yardımları Hangi Kurum veya kuruluşlardan alıyorsunuz?

Yardımları Hangi Kurum veya kuruluşlardan alıyorsunuz?	n	Yüzde Oran %
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından	764	96,8
Belediyeler	2	,3
Özel Şirketler	2	,3
Vakıf ve dernekler	2	,3
Diğer	15	1,9
Total	785	100,0



Sonuç;

İlçede yaşamakta olan engelli bireyler ile ilgili şu tespitler yapılabilir,

-Bireyler Şehzadeler İlçesinde yaşamaktan memnun oldukları görülmektedir.

-Engelli bireylerin sadece %2'i yüksekokul düzeyinde eğitime sahiptir.

-Bölgede bulunan engellilerin %67'si ortopedik ve zihinsel engellidir.

- Engelli bireylerin %85'nin sürekli raporu bulunmaktadır.

- Engeli doğuştan olan bireylerin %66'sı genetik bozukluklar sonucu, sonradan olanların %75'i ise kaza ve hastalıklar sonucu engelli olmuşlardır. Bilgilendirme, önemler ve bilinçlendirme ile bu oranlar oldukça düşürülebilir.

-Katılımcılarının %68'i anne ve babalarının yanında yaşadıkları görülmüştür.

-Katılımcıların %80 engeli sebebiyle çalışacak durumda olmadığını bildirmiştir.

-Katılımcıların %72'i mesleki eğitim almak istemediğini ve Elginkan Vakfı, Çalışma Ve İş Kurumuen çok eğitim alınmak istenen iki kurum olarak tespit edilmiştir.

-Çalışmak isteyen Katılımcılar; en çok işin ağır ve güç gerektirmeyecek bir iş olması ve ulaşımın özel servisle yapılması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Servis ve işin

yükü konusunda yapılacak düzenlemeler ile engelli bireylerin istihdam edilmesi kolay hale getirilebilir.

-Katılımcıların çok büyük bir bölümü engelli bireylere karşı çalışma hayatında çok fazla ön yargının olduğunu düşünmektedir.

- Katılımcıların sadece %7'si engelli derneklerine üyedir.

-Katılımcıların sadece %4'ü engelli derneklerinin verimli çalıştığını düşünmektedir.

- Katılımcıların %93'ü önceliğinin yardım ve iş olduğunu belirtmiştir. Kısacası maddi zorluklar içinde oldukları söylenebilir.

49 Kişi altında çalıştıran firmalar

49 ve altı işçi çalıştıran firmalar ile yapılan görüşmelerde engelli çalıştırma zorunluluğu nedeni ile 49 kişi altında kaldıkları görülmektedir. Bu firmalar küçük mikro Kobiler olmakla birlikte 20-49 kişi arasında personel çalıştıran firmalarda eğer engelli çalıştırma konusunda yasal zorunluluk olması halinde engelli çalıştıracaklardır. Bu da engelli istihdamında önemli bir yer tutacaktır. Türkiye'de 250 kişi ve üzeri personel çalıştıran firma sayısının 10.000 kadar olduğu düşünüldüğünde ve 49 kişi altında personel çalıştıran firmaların % 98 gibi bir oranda olduğu hesaba katıldığında 20-49 kişi arasında çalıştıran işletmelerin engelli istihdamına katkısı çok olacaktır. Manisa OSB firmalarına iş yapan 450 kadar yan sanayi firmasının büyük kısmı 49 kişi sınırında personel istihdam etmektedir. Küçük esnaf olarak adlandırılan işletme



sayısı 10206'dır. Sadece 20-49 arasında personel çalıştıran işletmelere engelli istihdam zorunluluğu gelmesi Manisa ilindeki engelli istihdam meselesine çözüm olacaktır.

49 Kişi Üzeri Çalıştıran Manisa OSB ve diğer firmaların anket/ saha çalışma sonuçları

Manisa OSB'de faaliyet gösteren 206 firmaya anket çalışmaları iletilmiş ve telefonla bire bir görüşmeler yapılmış olmasına rağmen 50 firma ankete katılmıştır. 50 firma insan kaynakları yöneticilerine 30 soru sorulmuş ve analizi yapılmıştır.

İş hayatında engellilere yönelik görüşlerin tespit etmek amacıyla hazırlanmış olan çalışmada elde edilen verilen dağılımları aşağıdaki tablolarda verildiği gibidir.

1. Katılımcılar "Bir engelli, çalıştığı bölümün verimini düşürecek unsurlardan biridir." İfadesine % 14 oranında hiç katılmadıklarını, % 59 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %14'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Bir engelli, çalıştığı bölümün verimini düşürecek unsurlardan biridir.

1. Bir engelli, çalıştığı bölümün verimini düşürecek unsurlardan biridir.	N	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	7	14, 3
Katılmıyorum	29	59, 2
Kararsızım	6	12, 2
Katılıyorum	4	8, 2
Tamamen Katılıyorum	3	6, 1
Total	49	100, 0

2. Katılımcılar " Genel olarak engelli insanlar duygu sömürsü yapmaya eğilimlidirler." İfadesine % 22 oranında hiç katılmadıklarını, % 20 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %28'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Genel olarak engelli insanlar duygu sömürsü yapmaya eğilimlidirler.

2. Genel olarak engelli insanlar duygu sömürsü yapmaya eğilimlidirler.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	11	22, 4
Katılmıyorum	10	20, 4
Kararsızım	14	28, 6
Katılıyorum	5	10, 2
Tamamen Katılıyorum	9	18, 4
Total	49	100, 0

3.Katılımcılar " Engelliler, çalıştıkları ortamın estetiğini bozarlar" İfadesine % 14 oranında hiç katılmadıklarını, % 14 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %47'si ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılma eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir. Katılımcılar engellilerin çalıştığı ortamları bozacağını düşünmektedir.

Tablo: Engelliler, çalıştıkları ortamın estetiğini bozarlar

3. Engelliler, çalıştıkları ortamın estetiğini bozarlar	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	7	14, 3
Katılmıyorum	7	14, 3
Kararsızım	12	24, 5
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	14	28, 6
Total	49	100, 0

4. Katılımcılar "Engellileri kolay işlerde çalıştırmak fazla yorulmamaları açısından faydalıdır." İfadesine % 27 oranında hiç katılmadıklarını, % 12 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %45'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılma eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Engellileri kolay işlerde çalıştırmak fazla yorulmamaları açısından faydalıdır.

4.Engellileri kolay işlerde çalıştırmak fazla yorulmamaları açısından faydalıdır.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	13	26, 5
Katılmıyorum	6	12, 2
Kararsızım	7	14, 3
Katılıyorum	11	22, 4
Tamamen Katılıyorum	12	24, 5
Total	49	100, 0

5. Katılımcılar " Engelliler çalışma arkadaşları üzerinde olumlu etki yaratırlar." İfadesine % 40 oranında hiç katılmadıklarını, % 20 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %45'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Engelliler çalışma arkadaşları üzerinde olumlu etki yaratırlar.

5.Engelliler çalışma arkadaşları üzerinde olumlu etki yaratırlar.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	20	40, 8
Katılmıyorum	10	20, 4
Kararsızım	5	10, 2
Katılıyorum	8	16, 3
Tamamen Katılıyorum	6	12, 2
Total	49	100, 0

6. Katılımcılar " Engelliler çalışma arkadaşları üzerinde olumlu etki yaratırlar." İfadesine % 8 oranında hiç katılmadıklarını, % 8 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %74'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılma eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir. Katılımcılar engelli insanların kendilerine yeterli oranda özgüveni olmadığını düşünmektedirler.

Tablo: Genel olarak engelli insanlar kendine güvensizdirler.

6.Genel olarak engelli insanlar kendine güvensizdirler.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	8, 2
Katılmıyorum	4	8, 2
Kararsızım	5	10, 2
Katılıyorum	13	26, 5
Tamamen Katılıyorum	23	46, 9
Total	49	100, 0

7. Katılımcılar " Engellilerin çalıştığı iş ortamında iletişim problemi yaşanması olasılığı oldukça yüksektir" İfadesine % 37 oranında hiç katılmadıklarını, % 22 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %25'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Engellilerin çalıştığı iş ortamında iletişim problemi yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.

7. Engellilerin çalıştığı iş ortamında iletişim problemi yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	18	36, 7
Katılmıyorum	11	22, 4
Kararsızım	8	16, 3
Katılıyorum	4	8, 2
Tamamen Katılıyorum	8	16, 3
Total	49	100, 0

8. Katılımcılar " Engellileri terfi ettirmek, onlardan yapabileceklerinden fazlasını istemek olur" İfadesine % 29 oranında hiç katılmadıklarını, % 16 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %30'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Engellileri terfi ettirmek, onlardan yapabileceklerinden fazlasını istemek olur.

8.Engellileri terfi ettirmek, onlardan yapabileceklerinden fazlasını istemek olur.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	14	28, 6
Katılmıyorum	8	16, 3
Kararsızım	12	24, 5
Katılıyorum	8	16, 3
Tamamen Katılıyorum	7	14, 3
Total	49	100, 0

9. Katılımcılar " Engellilere iş sağlayarak, onlara yardımcı olunması gerektiğine inanıyorum" İfadesine %51 oranında hiç katılmadıklarını, % 22 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %18'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Genel olarak katılmama eğilimi ağırlıklı görüşler hâkimdir.

Tablo: Engellilere iş sağlayarak, onlara yardımcı olunması gerektiğine inanıyorum.

9.Engellilere iş sağlayarak, onlara yardımcı olunması gerektiğine inanıyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	25	51, 0
Katılmıyorum	11	22, 4
Kararsızım	4	8, 2
Katılıyorum	2	4, 1
Tamamen Katılıyorum	7	14, 3
Total	49	100, 0

10. Katılımcılar " Bir departmana fazla sayıda engelli almak, o departmana yapılan haksızlıktır." İfadesine %18 oranında hiç katılmadıklarını, % 18 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %26'sı ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Bir departmana fazla sayıda engelli almak, o departmana yapılan haksızlıktır.

10. Bir departmana fazla sayıda engelli almak, o departmana yapılan haksızlıktır.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	9	18,4
Katılmıyorum	9	18,4
Kararsızım	18	36,7
Katılıyorum	5	10,2
Tamamen Katılıyorum	8	16,3
Total	49	100,0

11. Katılımcılar " Engelli bir insanın becerileri konusunda kendini geliştirebileceğine inanmıyorum" İfadesine %55 oranında hiç katılmadıklarını, % 18 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %10'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engelli bir insanın becerileri konusunda kendini geliştirebileceğine inanmıyorum.

11. Engelli bir insanın becerileri konusunda kendini geliştirebileceğine inanmıyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	27	55,1
Katılmıyorum	9	18,4
Kararsızım	8	16,3
Katılıyorum	1	2,0
Tamamen Katılıyorum	4	8,2
Total	49	100,0

12. Katılımcılar " Engellilerin çalıştığı iş ortamında huzursuzluk yaşanması olasılığı oldukça yüksektir" İfadesine %63 oranında hiç katılmadıklarını, % 8 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %20'si ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engellilerin çalıştığı iş ortamında huzursuzluk yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.

12. Engellilerin çalıştığı iş ortamında huzursuzluk yaşanması olasılığı oldukça yüksektir.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	31	63, 3
Katılmıyorum	4	8, 2
Kararsızım	4	8, 2
Katılıyorum	3	6, 1
Tamamen Katılıyorum	7	14, 3
Total	49	100, 0

13. Katılımcılar " Genel olarak engelli insanlar alıngandırlar" İfadesine %60 oranında hiç katılmadıklarını, % 10 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %20'si ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Genel olarak engelli insanlar alıngandırlar.

13.Genel olarak engelli insanlar alıngandırlar.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	29	59, 2
Katılmıyorum	5	10, 2
Kararsızım	5	10, 2
Katılıyorum	4	8, 2
Tamamen Katılıyorum	6	12, 2
Total	49	100, 0

14. Katılımcılar " Yasal bir zorunluluk olmasaydı, mutlaka engelli bir eleman çalıştırırım diye bir kaygımız olmazdı." İfadesine %49 oranında hiç katılmadıklarını, % 10 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %38'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Yasal bir zorunluluk olmasaydı, mutlaka engelli bir eleman çalıştırırım diye bir kaygımız olmazdı.

14.Yasal bir zorunluluk olmasaydı, mutlaka engelli bir eleman çalıştırırım diye bir kaygımız olmazdı.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	24	49, 0
Katılmıyorum	5	10, 2
Kararsızım	1	2, 0
Katılıyorum	5	10, 2
Tamamen Katılıyorum	14	28, 6
Total	49	100, 0

15. Katılımcılar " Bu şirkette engellileri sadece vasıfsız pozisyonlar için istihdam etmeyi tercih ederim" İfadesine %8 oranında hiç katılmadıklarını, % 4 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %75 'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Bu şirkette engellileri sadece vasıfsız pozisyonlar için istihdam etmeyi tercih ederim.

15.Bu şirkette engellileri sadece vasıfsız pozisyonlar için istihdam etmeyi tercih ederim.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	8, 2
Katılmıyorum	2	4, 1
Kararsızım	6	12, 2
Katılıyorum	12	24, 5
Tamamen Katılıyorum	25	51, 0
Total	49	100, 0

16. Katılımcılar " Engelli kişiler çalışmayı sevmezler." İfadesine %12 oranında hiç katılmadıklarını, %6 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %63 'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engelli kişiler çalışmayı sevmezler.

16.Engelli kişiler çalışmayı sevmezler.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	6	12, 2
Katılmıyorum	3	6, 1
Kararsızım	9	18, 4
Katılıyorum	15	30, 6
Tamamen Katılıyorum	16	32, 7
Total	49	100, 0

17. Katılımcılar " Engellilerin iş kazalarına neden olma olasılığı daha yüksektir" İfadesine %16 oranında hiç katılmadıklarını, %4 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %63 'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engellilerin iş kazalarına neden olma olasılığı daha yüksektir.

17.Engellilerin iş kazalarına neden olma olasılığı daha yüksektir.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	8	16,3
Katılmıyorum	2	4,1
Kararsızım	8	16,3
Katılıyorum	11	22,4
Tamamen Katılıyorum	20	40,8
Total	49	100,0

18. Katılımcılar " Yeterli mesleki eğitim alırlarsa, engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum." İfadesine %10 oranında hiç katılmadıklarını, %6 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %57 'si ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Yeterli mesleki eğitim alırlarsa, engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.

18.Yeterli mesleki eğitim alırlarsa, engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	5	10,2
Katılmıyorum	3	6,1
Kararsızım	13	26,5
Katılıyorum	13	26,5
Tamamen Katılıyorum	15	30,6
Total	49	100,0

19. Katılımcılar " Bu şirkette engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri yapmak için, şirket bütçesinden belli bir miktar ayrılması gerektiğini düşünüyorum" İfadesine %10 oranında hiç katılmadıklarını, %6 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %53 'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Bu şirkette engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri yapmak için, şirket bütçesinden belli bir miktar ayrılması gerektiğini düşünüyorum.

19.Bu şirkette engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri yapmak için, şirket bütçesinden belli bir miktar ayrılması gerektiğini düşünüyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	5	10, 2
Katılmıyorum	3	6, 1
Kararsızım	15	30, 6
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	17	34, 7
Total	49	100, 0

20. Katılımcılar " Kurumda gerekli düzenlemeler ve gerekli imkânlar sağlanırsa engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum." İfadesine %10 oranında hiç katılmadıklarını, %14 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %39 'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Kurumda gerekli düzenlemeler ve gerekli imkânlar sağlanırsa engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.

20. Kurumda gerekli düzenlemeler ve gerekli imkânlar sağlanırsa engellilerin de engelsizler gibi çalışabileceklerine inanıyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	5	10, 2
Katılmıyorum	7	14, 3
Kararsızım	18	36, 7
Katılıyorum	8	16, 3
Tamamen Katılıyorum	11	22, 4
Total	49	100, 0

21. Katılımcılar " Şirketimizde, engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarımızın harcanmaması gerektiğini düşünüyorum" İfadesine %14 oranında hiç katılmadıklarını, %2 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %51'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Şirketimizde, engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarımızın harcanmaması gerektiğini düşünüyorum.

21. Şirketimizde, engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarımızın harcanmaması gerektiğini düşünüyorum.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	7	14, 3
Katılmıyorum	1	2, 0
Kararsızım	16	32, 7
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	16	32, 7
Total	49	100, 0

22. Katılımcılar " Şirkette engelli çalıştırmanın çalışanlar arası uyumu bozacağını düşünüyorum." İfadesine %6 oranında hiç katılmadıklarını, %6 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %57'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Şirkette engelli çalıştırmanın çalışanlar arası uyumu bozacağını düşünüyorum

22. Şirkette engelli çalıştırmanın çalışanlar arası uyumu bozacağını düşünüyorum	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	3	6,1
Katılmıyorum	3	6,1
Kararsızım	15	30,6
Katılıyorum	7	14,3
Tamamen Katılıyorum	21	42,9
Total	49	100,0

23. Katılımcılar " Engelli çalışanların işte hata yapma oranı daha yüksektir" İfadesine %31 oranında hiç katılmadıklarını, %20 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %19'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engelli çalışanların işte hata yapma oranı daha yüksektir

23. Engelli çalışanların işte hata yapma oranı daha yüksektir	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	15	30,6
Katılmıyorum	10	20,4
Kararsızım	10	20,4
Katılıyorum	6	12,2
Tamamen Katılıyorum	8	16,3
Total	49	100,0

23. Katılımcılar " Bir engelliye, sahip olduğu vasıflardan düşük seviyede iş yaptırmak, ona karşı yapılan bir haksızlıktır" İfadesine %31 oranında hiç katılmadıklarını, %20 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %29'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Bir engelliye, sahip olduğu vasıflardan düşük seviyede iş yaptırmak, ona karşı yapılan bir haksızlıktır.

24. Bir engelliye, sahip olduğu vasıflardan düşük seviyede iş yaptırmak, ona karşı yapılan bir haksızlıktır.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	2	4, 1
Katılmıyorum	4	8, 2
Kararsızım	9	18, 4
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	25	51, 0
Total	49	100, 0

24. Katılımcılar " Bir engelliye, sahip olduğu vasıflardan düşük seviyede iş yaptırmak, ona karşı yapılan bir haksızlıktır" İfadesine %4 oranında hiç katılmadıklarını, %8 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %69'u ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Genel olarak engelli insanlar işi kaytarma eğilimdedirler

25.Genel olarak engelli insanlar işi kaytarma eğilimdedirler.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	8, 2
Katılmıyorum	6	12, 2
Kararsızım	13	26, 5
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	17	34, 7
Total	49	100, 0

25. Katılımcılar " Genel olarak engelli insanlar işi kaytarma eğilimdedirler." İfadesine %8 oranında hiç katılmadıklarını, %12 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %57'si ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engellilere sağlanan ek imkânlar diğer çalışanlar arasında kıskançlık ve huzursuzluk yaratabilir

26. Engellilere sağlanan ek imkânlar diğer çalışanlar arasında kıskançlık ve huzursuzluk yaratabilir.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	7	14, 3
Katılmıyorum	5	10, 2
Kararsızım	15	30, 6
Katılıyorum	12	24, 5
Tamamen Katılıyorum	10	20, 4
Total	49	100, 0

26. Katılımcılar " Engellilere sağlanan ek imkânlar diğer çalışanlar arasında kıskançlık ve huzursuzluk yaratabilir" İfadesine %14 oranında hiç katılmadıklarını, %10 oranında

katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %45'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engelli çalışanların azmi ve çalışkanlığı, çalışma arkadaşlarını da motive eder

27. Engelli çalışanların azmi ve çalışkanlığı, çalışma arkadaşlarını da motive eder.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	8, 2
Katılmıyorum	9	18, 4
Kararsızım	5	10, 2
Katılıyorum	14	28, 6
Tamamen Katılıyorum	17	34, 7
Total	49	100, 0

27. Katılımcılar " Engelli çalışanların azmi ve çalışkanlığı, çalışma arkadaşlarını da motive eder." İfadesine %8 oranında hiç katılmadıklarını, %18 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %63'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Genel olarak engelli insanlar alıngandır

28.Genel olarak engelli insanlar alıngandır.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	16	32, 7
Katılmıyorum	16	32, 7
Kararsızım	10	20, 4
Katılıyorum	2	4, 1
Tamamen Katılıyorum	5	10, 2
Total	49	100, 0

28. Katılımcılar Genel olarak engelli insanlar alıngandır." İfadesine %33 oranında hiç katılmadıklarını, %33 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %14'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engellilerin iş ortamında bulunması, diğer çalışanların konsantrasyonunu bozar

29. Engellilerin iş ortamında bulunması, diğer çalışanların konsantrasyonunu bozar.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	11	22, 4
Katılmıyorum	15	30, 6
Kararsızım	11	22, 4
Katılıyorum	8	16, 3
Tamamen Katılıyorum	4	8, 2
Total	49	100, 0

29. Katılımcılar "Engellilerin iş ortamında bulunması, diğer çalışanların konsantrasyonunu bozar. "İfadesine %22 oranında hiç katılmadıklarını, %31 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %25'i ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo: Engellilerle uyum içinde çalışmak için, tüm çalışanlara bu konuyla ilgili (örn. Engellilerle nasıl iletişim kurulması gerektiği, vs.) eğitim verilmiştir.

30. Engellilerle uyum içinde çalışmak için, tüm çalışanlara bu konuyla ilgili (örn. Engellilerle nasıl iletişim kurulması gerektiği, vs.) eğitim verilmiştir.	n	Geçerli yüzde
Hiç Katılmıyorum	4	8, 2
Katılmıyorum	6	12, 2
Kararsızım	13	26, 5
Katılıyorum	9	18, 4
Tamamen Katılıyorum	17	34, 7
Total	49	100, 0

30. Katılımcılar "Engellilerin Engellilerle uyum içinde çalışmak için, tüm çalışanlara bu konuyla ilgili (örn. Engellilerle nasıl iletişim kurulması gerektiği, vs.) eğitim verilmiştir. "İfadesine %8 oranında hiç katılmadıklarını, %12 oranında katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %53'ü ifadeye olumlu olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir

İHTİYAÇLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kariyer 2023 Engelli Envanteri ve İstihdam Eylem Planı Projesinin açılışını 3 Aralık 2014 tarihinde Dünya Engelliler gününde Manisa Belediyesi Kültür Salonunda yaklaşık 600 kişinin katılımı ve araştırmacı Şair Sunay Akın'ın engelleri aşmak isimli tek kişilik gösterisi ile başlattık. Bu gösteriden önce engelli STK yöneticileri, muhtarlar, resmi kurum yöneticileri ve katılımcılara Kariyer 2013 projesinin hedefi anlatıldı.

Sahada yapılan çalışmalarda elde edilenler;

1. Engelliler iş bulma konusunda acilen rehberliğe ihtiyaçları bulunmaktadır. Çoğunluğu düzenli internet kullanıcısı olmadıkları için kariyer siteleri ve sosyal medya üzerinden iş arayamamaktadır. Proje kapsamında hazırlanan www.engelsiz.sehzadeler.bel.tr sitemiz Engelli koordinasyon merkezimiz tarafından takip edilecek ilgili talepler uygun kişilere iletilecektir. Bunun dışında güncel CV'ler ilgili kurumlara ulaştırılacaktır.
2. CV hazırlama, mülakat teknikleri, iş görüşmelerinde isteklendirme gibi bazı konularda belediyemiz, Çalışma ve İş Kurumu, Celal Bayar Üniversitesi, Elginkan Vakfı ve özel danışmanlık şirketleri ile bu eğitimlerin açılması sağlanacak ve kariyer koçlarından destek alınacaktır.
3. Engellilerin iş görüşmelerinde OSB'ye gitme zorlukları karşısında belediyemizde ve Çalışma ve İş kurumunda daha iyi organizasyonla görüşmelerin yapılması desteklenecek. Gerektiği hallerde beyaz masa tarafından organize edilerek engellilerin görüşmelere transferi sağlanacaktır.

4. Engelli ve engelli yakınlarına Çanakkale, Konya, İstanbul gezileri düzenlenecek tiyatro gibi sosyal faaliyetler yapılacaktır.
5. Engelli koordinasyon merkezimizce envanter çalışması yapılan engellilere destekler sağlanacaktır.
6. Firmalar ile yapılan görüşmelerde firmaların talepleri ile engellilerin beklentileri araştırıldı ve bu bilgiler web sitemiz üzerinden engelliler ile paylaşılmaktadır.
7. Şehzadeler Belediyesi Kariyer 2023 projesi sonrası özellikle çalışmayacak olan zihinsel engelliler için bir alan belirleyerek orada ürünler üretip satmaları sağlanacaktır.
8. Downsendromu olan engellilerin cafe açıp işletme talepleri değerlendirilmekte ve açılması için girişimler yapılacaktır.
9. Engelli dernekleri personel sıkıntısı nedeni ile tam zamanlı olarak mesai saatlerinde açık kalamamaktadır. Engelli derneklerinin tam zamanlı açık kalması ve kalıcı iletişim için alt yapı destekleri araştırılacaktır. Kurumsallaşması ve sürekli gelire sahip olup ayakta kalması gerekmektedir. Engelli dernekleri başta olmak üzere tüm STK'lara kurumsallaşma, imaj ve markalaşma alanlarında eğitimler verilmesi planlanmaktadır.
10. Engelli dernekleri ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır. Engelli derneklerinin başarılı işler üretenlerine sponsor firma bulunması için çalışmalar yapılacaktır.
11. Şehzadeler ilçesinde engellilerin evden çalışabilecekleri bilişim, yazılım ve sosyal medya alanında mesleki eğitimlerin açılması ve envanter çalışması yapılan engellilerin

- katılması çok yararlı olacaktır. İstihdam garantili kursların Çalışma ve İş Kurumu tarafından açılması halinde her türlü teknik destek verilecektir.
12. 20 ile 49 kişi çalıştıran işletmelerde engelli zorunluluğu olması halinde bölgedeki engellilerin rahatlıkla iş bulacağı görülmektedir. Almanya başta olmak üzere birçok ülke araştırıldı ve bu bilgiler envantere paylaşıldı.
 13. Firmalarla yapılan görüşmelerde engellilerin iş beğenmedikleri ve sürekli mazeretler ürettikleri bu konuda davranış eğitimi alınması gerektiği görülmektedir.
 14. Çalışma ve İş Kurumu başta olmak üzere ilgili tüm kurumların işe yerleştirme ve işe uyum dönemlerini çok iyi takip etmeleri gerekmektedir. Engelli hareketliliği çok olan firmalar araştırılmalıdır.
 15. Yasal zorunlu istihdam dışında engelli çalıştıran, fiziksel olarak işletmelerini engellilere uygun hale getiren engelli dostu firmalar ödüllendirilmelidir. Devlet bu firmalara vergi indirimi, özel kredi ve teşvikler sağlamalıdır.
 16. Engelli hayatı ve istihdam konusunda sosyal sorumluluklar geliştirilmelidir.
 17. Şirketlerin engelli personel alıştırmasında diğer personel davranışları ve birlikte çalışma kültürü için eğitim ve saha çalışması yapılması yararlı olacaktır.
 18. Özel istihdam büroları ve Çalışma ve İş Kurumu iş koçlarının engelli istihdamı sağlamaları halinde 1700 TL (Engelli çalıştırmayan firmalardan alınan ceza kadar ödüllendirilmesi teşvik anlamında çok yararlı olacaktır.

19. Engellilerin, İnsan Kaynakları yöneticilerinin, Üniversite, resmi kurumların katılımı ile yapılacak panel, kariyer günleri ve bire bir iş görüşmelerin olduğu engelli istihdam fuar ve organizasyonlarının artırılması ve bunun sadece 3 Aralık Dünya engelliler gününde sembolik yapılmaması gerekmektedir. Engelliler ile 365 gün yaşamayı öğrenmeliyiz. Bunun için üniversite öğrenci kulüpleri, ilköğretim okulları, dernekler ve belediyemiz ortaklaşa çalışmalar yapabilir.
20. Engellilerin istihdam, özel yaşam ve sokakta daha çok yaşama katılmaları için projeler, saha çalışmaları artırılmalıdır. Kariyer 2023 gibi projeler sosyal ortamda paylaşılmalıdır. Bu projede elde edilen en önemli özellik ekonomik sorun yaşayan acil iş bulması gereken engellilerin iyi mesleki eğitim alıp, motive edildiklerinde KOSGEB vb. destekler ile kendi işlerini yapabilecekleri görülmektedir. Yazılım, bilişim, sosyal medya, çağrı merkezi alanlarında ihtiyaçlara cevap verilebilir.