

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ
KOMİSYONU
TÜRKİYE’DE YAŞAYAN ENGELLİ
KADINLAR İLE ENGELLİLERE
BAKMAKTA OLAN KİŞİLERİN
SORUNLARI VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ KONULU ALT
KOMİSYON TUTANAKLARI



14 Nisan 2016



KONU

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İŞKUR, Avrupa Birliği Bakanlığı Sosyal Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü temsilcilerinin sunumları

14 Nisan 2016 Perşembe
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati:15.07
BAŞKAN: Bennur KARABURUN (Bursa)

BAŞKAN – Toplantı yeter sayısı vardır, şimdi toplantıyı açıyorum.

Hepinize öncelikle hoş geldiniz diyorum.

Öncelikle dinleyeceğimiz kurumlar var, Hezar Tanrısever AB Bakanlığından.

Öncelikle bizim sormak istediğimiz soruları söyleyeyim, sonra da sizi dinleyelim istiyorum.

İlki, aday ülke olarak ülkemiz tarafından hazırlanmakta olan istihdam ve sosyal yenilik programları çerçevesinde engelli, engelli kadın ve engellilere bakmakta olan kişilere yönelik ne gibi öncelik alanları belirlenmektedir? Çalışmalarınız hangi aşamadadır?

İkinci olarak da yine AB’ye üye ülkeler arasında engelli ve sosyal içerme politikaları anlamında iyi uygulamaları, örnekleri barındıran, rol model olabilecek ülkelerden örnekler verebilir misiniz? Bu konuda bir çalışmamız var mıdır?

Son olarak da Avrupa Komisyonunun, 20 Şubat 2013 tarihli, “Yaşlanan Toplumlarda Uzun Dönemli Bakım, Zorluklar ve Politika Seçenekleri” isimli çalışma dokümanında bakım hizmeti sunum modellerinin avantaj ve dezavantajlarına yer verilmiştir. Bunu biraz daha detaylandırır mısınız? Bunlarla ilgili olarak sizden bilgi alırsak çok seviniriz Hezar Hanım.

Buyurun.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İŞLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER - Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Ben Hezar Tanrısever, Avrupa Birliği Bakanlığında çalışıyorum. Sosyal Politika ve İstihdam Fash ile Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu Fasıllarını koordine ediyorum, koordinatör olarak çalışıyorum. On beş yıldır kurumdayım.

Şimdi, öncelikle, sunuşum tam bu sorulara cevap teşkil etmeyebilir ama ne şekilde başlamamı istersiniz? Önce sorulara cevap verip sonrasında sunumu mu aktarayım size?

BAŞKAN – Hazırladığınız bir sunum mu var?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İŞLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Bir sunumumuz var, hazırladığımız bir not vardı, onu sunmak istiyordum size. Sorular açıkçası...

BAŞKAN - Tamam, önce sunumunuzu alalım, sonra soruları. Belki de bunun içinde gizli olabilir sorular.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İŞLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Birtakım ön bilgiler verebiliriz ama bunun detayını belki daha sonra size yazılı olarak iletmemiz daha sağlıklı olabilir diye düşünüyorum.

BAŞKAN – Tabii.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İŞLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Benim sunumumun başlığı “Avrupa Birliğinde Engellilere Yönelik Politikalar ve Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Yaklaşımı.” Dört konuya odaklanmıştım ama bunu isteğe göre kısaltabilirim. Bir tanesi, Avrupa Birliğinde engellilere yönelik politikalar genel hatlarıyla nelerdir? İkincisi, Avrupa Birliği politikalarına, bu çerçevedeki politikalarına uyum sağlamak amacıyla ülkemizde sürdürülen çalışmalar. Belki bunu kısa tutabilirim biraz çünkü zaten sizin burada üretilen şeyler onlar, kanunlar.

Üçüncüsü, engelli hakları alanında Türkiye’de uygulanan, şimdiye kadar uygulanmış olan AB projeleri. Ve dördüncü olarak da kısaca AB üyesi ülkelerde uzun dönemli bakım yaklaşımı nedir? Bu konuda bir sunuş hazırlamıştım ben.

İlk konuyla başlarsak; Avrupa Birliğinde engellilere yönelik politikalar. Avrupa Birliği, insan hakları anlayışı doğrultusunda, engellilerin sosyal hayata

tam olarak katılmasını teşvik etmektedir. Engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve engelli bireylerin sosyal hayatta aktif olarak yer almaları için pozitif eylemlerin desteklenmesi konuları Avrupa Birliğinin hem birincil mevzuatında hem de ikincil mevzuatında yer alan hükümlerle güvence altına alınmıştır.

Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma’da, temel antlaşmada engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, Lizbon Antlaşması’yla birlikte artık bütün üye ülkelerde bağlayıcı hâle gelen AB Temel Haklar Şartı da üye devletlerin, engelli kişilerin bağımsızlıklarını, toplumsal ve mesleki yaşamla bütünleşmelerini ve toplumsal yaşama katılmaları için tedbirler almasını öngörmektedir. Engelli bireyler fiziksel anlamda yaşadıkları zorlukların yanı sıra, toplumsal hayatta ayrımcı muamelelere de maruz kalabilmekte ve başta iş gücü piyasası olmak üzere sosyal hayattan dışlanabilmektedirler. Avrupa Birliği, engellileri dezavantajlı gruplar içerisinde değerlendirmektedir ve Avrupa Birliğinin sosyal içerme politikası da bu dezavantajlı grupların sosyal ve ekonomik hayata katılımının sağlanmasını amaçlamaktadır. Açıkçası, Avrupa Birliğinin sosyal içerme alanında üye ülkeler bakımından bağlayıcı bir düzenlemesi bulunmamaktadır yani bizim iç hukuka aktarılmasını öngören düzenlemelere yer verilmemektedir. Daha ziyade, üye ülkelerin sosyal içerme alanındaki politikalarını desteklemek ve koordine etmek amacıyla stratejiler ve eylem planları ortaya koymaktadır yani üye ülkeler bir araya gelerek bunu yapıyorlar. Esasen AB düzeyinde temel ilkeler belirleniyor, ortak veriler derlenmekte ve üye devletlerin iyi uygulamaları paylaşırması için de platformlar oluşturulmaktadır. Engellilerle ilgili ulusal politikaların belirlenmesi ve uygulanması üye devletlerin uhdesindedir bu anlamda. Üye devletler açık koordinasyon yöntemini kullanarak kendi ülke raporlarını hazırlıyorlar. Avrupa Birliğine aday ülkelerde sosyal koruma, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadeleyle ilgili başlıca politikaların belirlenmiş ve sizin sorunuzda da belirttiğiniz istihdam ve sosyal yenilik programları hazırlamaktadır. Ülkemizde de bu belgenin yazımı hâlihazırda devam etmektedir. İlk iki fasıl tamamlandı bildiğim kadarıyla. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda bu çalışma sürdürülmektedir ve hedef grupların şu anda şekillenmesi aşamasındadır bu süreç, bu çalışma süreci. Bildiğim kadarıyla bir toplantı yapmıştı Çalışma Bakanlığı geçtiğimiz haftalarda ve ilgili kurumları bir araya getirerek, neler yapabiliriz, hangi hedef grupları ve hangi eylemleri öne almalıyız, öncelikleri belirlemeliyiz; bu konuda bir görüş alışverişinde bulundular.

Devam edersek; bununla birlikte, Avrupa Birliği ayrımcılıkla mücadele alanında -daha önce de belirttiğim gibi- bir direktif yayımlamıştır. 2000 yılında çıkarılan 2000/78 sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Direktifi’yle tüm üye devletlerin beş ana unsur temelinde istihdamda ayrımcılık yapılmasını yasaklayan yasalar çıkarmalarını şart koşmuştur. Bu ayrımcılık temellerinden biri de engelliliktir. Söz konusu AB direktifi, yaş, din veya inanç, cinsel yönelim ve engellilik temelinde doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı hükmünü getirmiştir. Direktifin 5’inci maddesinde de engelli kişilerle ilgili olarak eşit muamele ilkesinde uyumun güvence altına alınması amacıyla makul uyumlaştırma sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Makul uyumlaştırma, işverenlerin, -İngilizce’de “reasonable accommodation” diye geçiyor- engelli bir kişinin istihdama erişimini, katılımını veya işte ilerlemesini ya da eğitimden geçmesini sağlamak için işverene orantısız bir yük getirmediği müddetçe ihtiyaç duyulan uygun tedbirleri alması anlamına gelmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliğinin 2010 yılı Avrupa Engellilik Stratejisi’nde kabul edilmiştir, bu on yıllık bir döneme yayılmaktadır. Söz konusu strateji, engelli kişilerin haklarını kullanabilmeleri için güçlendirilmelerini ve günlük hayatlarında

karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasını öngörmektedir. Stratejinin hedeflerine ulaşmak için, ulaşılabilirlik, katılım, eşitlik, istihdam, eğitim, sosyal koruma ve sağlık öncelik alanlarında eylemler tanımlanmıştır. Avrupa Engellilik Stratejisi'nde, engelli bireylerin günlük ihtiyaçlarının karşılanması için toplum temelli hizmetlerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Stratejinin katılım öncelik alanı kapsamında, üye devletler kurumsal bakım hizmetlerinden toplum temelli bakım hizmetlerine geçmeye davet edilmiş ve bu doğrultuda yapısal fonların kullanılabileceği vurgulanmıştır. Avrupa Birliği'nin yapısal formları şu anda üye devletler tarafından kullanılmaktadır. Engellilerle ilgili politikalara ilişkin aktaracağım bilgiler bu kadar.

Ülkemizin sürdürdüğü çalışmalara bakarsak engelli haklarına ilişkin olarak, engellilere ayrımcılık yapılmamasına ilişkin olarak bizim bütün çıkardığımız kanunlar, hem 19'uncu Fasl, Sosyal Politika ve İstihdam Faslı hem de 23 numaralı Yargı ve Temel Haklar Faslı kapsamında çok önem taşımaktadır. Geçtiğimiz yıllarda çok önemli gelişmeler sağladık bu çerçevede. İlki 2015 yılında çıkarılan Engelliler Hakkında Kanun, daha sonrasında Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'ye 2009 yılında taraf olduk, 2015 yılında da ek protokolünü imzaladık, ki bireysel başvuru hakkı elde etti engelli bireyler. 2010 yılında engelli kişiler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağına dair husus Anayasa'nın 10'uncu maddesine eklendi. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kuruldu. Bu çerçevede daha entegre politikaların geliştirilmesi mümkün oldu bu alanda ve yine, Bakanlığa bağlı yatılı bakım, rehabilitasyon merkezleri ve gündüz bakım merkezlerinin kapasiteleri, evde bakım hizmetlerinin kapsamı artırıldı. 2013 yılında "engelli" kelimesinin artık bütün mevzuatta yeknesak olarak kullanılması için bir kanun düzenlemesi yapıldığını görüyoruz. 2014 yılında, yine, 6518 sayılı Kanun'la Engelliler Hakkında Kanun'a ayrımcılıkla mücadeleyle ilişkin düzenlemeler girdi. Doğrudan, dolaylı ayrımcılık tanımları yapıldı; engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve eşitliği sağlamak için makul tedbirlerin alınması öngörüldü. Bunlar çok önemli gelişmeler. Bunun yanı sıra, yine, aynı kanunla özel sektörde engelli bireylerin istihdamının kolaylaştırılması için korumalı iş yerlerinin kurulması ve işlerlik kazanması, yaygınlaştırılması için belli kanunlarda özel tedbirler ve teşvikleri içeren düzenlemeler yapıldı. Bunlar, İş Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, Belediye Gelirleri Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanunu. Ve de akabinde, yine, aynı kanunla İş Kanunu'nun 5'inci maddesine -ki bu eşit muamele yapma ilkesine ilişkin bir madde- "engellilik" ibaresi eklendi ve böylelikle, AB direktifi doğrultusunda engellilik temelinde ayrımcılık yapılmamasına ilişkin ulusal alanda bir yasal zemin tesis edildi. En nihayetinde de 2016 yılında geçtiğimiz haftalarda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Meclisimizde kabul edildi. Bu kanunda da engellilere karşı ayrımcılık yapılamayacağı hususu teminat altına alındı.

Biraz da Avrupa Birliği fonlarıyla Türkiye'de şu ana kadar yaptığımız engellilere dönük projelerden bahsederek, öncelikle, Avrupa Birliği'nin mali kaynakları geçtiğimiz yıllarda olduğu gibi, bu önümüzdeki dönemde de devam edecek. Yani, 2014-2020 yılları arasında kullanılacak AB Katılım Öncesi Aracı –IPA-2 diyoruz biz buna- çerçevesinde hukukun üstünlüğü, yargı ve temel haklar sektöründe öncelik alanlarından biri de sosyal olarak korunmaya muhtaç kişilerin desteklenmesidir. Bu söz konusu öncelik alanı kapsamında, engellilerin desteklenmesine, güçlendirilmesine ilişkin projeler de uygulanabilmektedir. Geçtiğimiz dönemde 2007-2013 yılları arasındaki IPA-1 projelerine de bakarsak burada da engelli haklarına yönelik bazı projelerin uygulandığını görüyoruz. 2007 yılında Sağlık Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının faydalanıcısı olduğu Engelli Bireyler İçin Hizmetlerin Geliştirilmesi Projesi uygulandı. Dünya Sağlık Örgütüyle birlikte ortaklaşa sürdürülen bu projede, akıl sağlığı sorunu yaşayan ve zihinsel engelli bireylere yönelik toplum temelli destek hizmetlerinin geliştirilmesi amaçlandı ve proje bu amaca katkı sağladı. Yine, 2009 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından Engellilerin Toplumsal Entegrasyonunun Geliştirilmesi Projesi uygulandı. Bu projeye engellilik alanında faaliyet

gösteren sivil toplum kuruluşlarının düzenledikleri eğitim programları ve iyi uygulama niteliğindeki projeleri desteklendi, hibe bileşeni oldu yani bu çerçevede. Onun yanı sıra da yine, kurumun çalışanlarının engellilik konusundaki bilgi ve deneyimleri artırıldı. Bir de bizim Bakanlığımızın ana faydalanıcısı olduğu ama temelde farklı alanlarda hizmet gösteren sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin desteklendiği, Avrupa Birliği üyesi ülkelerden birer ortak bularak sürdürdükleri faaliyetlerin desteklendiği, Türkiye ve AB arasında Sivil Toplum Diyalogunun Güçlendirilmesi-3 hibe programı siyasi kriterler bileşeni çerçevesinde özellikle engelli hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının yürüttüğü üç projeye destek verildi. Bunlardan birincisi, engellilerin istihdam edilmesine ilişkin Türkiye, Romanya ve İngiltere'deki mevzuatın incelendiği Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği ve SAĞLIK-SEN'in uyguladığı "Çalışabilirim!" projesidir.

İkincisi, Türkiye Spastik Çocuklar Vakfının yürüttüğü ve engelli bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadelede, Türkiye ve İtalya arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin karşılaştırılması ve Türkiye için iyi modellerin belirlenmesini amaçlayan Engellilere Yönelik Ayrımcılığı Önleme Projesi.

Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu isimli üçüncü proje ise yine Omurilik Felçlileri Derneği ile Türkiye Özürlüler Eğitim ve Dayanışma Vakfı tarafından uygulanmış ve engellilerle ilgili faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşlarının engelli hakları ve sorunlarına ilişkin izleme, araştırma ve raporlama faaliyetlerini yürütme kapasitesi ile engelli ayrımcılığıyla mücadele konusunda farkındalığını artırılması hedeflemiştir. Projelerimiz bunlar.

Son olarak da Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uzun dönemli bakım yaklaşımından biraz bahsetmek istiyorum. Avrupa Birliği düzeyinde uzun dönemli bakım hizmeti sunumuna ilişkin üye ülkeler için ya da aday ülkeler için iç hukuka aktarılması gereken bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu alanda üye ülkeler kendi koşullarına göre gerekli düzenlemeleri yapmakta ve uzun dönemli bakım hizmetlerine ilişkin ülke düzeyinde ulusal hedefler koymaktadır. Bununla birlikte, AB düzeyinde de finansal olarak sürdürülebilir ve yüksek kaliteye sahip bakım hizmeti sunulması gibi ortak bir hedef konusunda da anlaşmışlardır. Avrupa Birliğinin uzun dönemli bakım hizmetine dönük yaklaşımında dikkatimizi çeken husus, uzun dönemli bakım ihtiyacının ne şekilde karşılanacağına odaklanmanın yanı sıra bu hizmetlere olan ihtiyacı azaltacak önleyici tedbirleri de içerecek şekilde bütünsel bir yapı oluşturulmasının önerilmiş olmasıdır. Bakıma muhtaç insanların bağımsız bir şekilde yaşayabilmeleri için çevrenin ve yaşam ortamlarının bazen yaşlı dostu bir biçimde düzenlenmiş olmasının ve bu kişilerin yardımcı teknolojiler kullanılabilmelerinin gerektiği üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla, ülkemizde de geliştirilecek bakım hizmeti politikalarında bu hususların da dikkate alınması yararlı olabilecektir. Bunun yanı sıra, AB üyesi ülkeler, uzun dönemli bakım hizmetlerini farklı biçimlerde sunmaktadırlar. Kısaca örnek vermek gerekirse, örneğin, Danimarka ve İsveç'te bakım hizmetleri genel vergilerle finanse edilen kamu sağlığı ve sosyal hizmetlerin bir parçası olup kamu görevlileri tarafından verilmektedir. Öte yandan, bu hizmetler Almanya ve Avusturya'da ağırlıklı olarak zorunlu sosyal sigorta yoluyla organize edilmektedir.

Bu bahsettiğiniz sorularınız arasında yer alan bu belgeleri biz de bulduk, çok detaylı bir şekilde incelemedik ama eğer bir ihtiyaç varsa bunu inceleyip size bir rapor şeklinde sunabiliriz.

BAŞKAN – Çok seviniriz.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İLİŞKİLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Onu özetleyebiliriz yani hangileri, ne şekilde örnek teşkil edebilir, onu bir inceleyebiliriz.

Üçüncü sorunuz bu belgeyle ilgiliydi galiba, onu özetleyerek size iletebiliriz. Aslında, bununla bağlantılı olarak muhtemelen bakım hizmeti kapsamında hem yaşlı bireyler kastediliyor hem de engelli bireyler kastediliyor. Ben belgenin detayına çok hâkim olmamakla birlikte muhtemelen ikinci sorunuza cevap teşkil edecek şekilde de o belgede birtakım unsurlar bulabileceğimizi düşünüyorum. Bunu size özetleyip iletebiliriz.

BAŞKAN – Çok sevindirir.

Bir de şunu söylemek istiyordum: Bu IPA-1 bütçesinden bahsetmiştiniz, 3 tane de proje vardı burada. Bu projelerin sonuçlarını da görebilir miyiz, inceleyebilir miyiz içeriklerini?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İLİŞKİLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Tabii ki. Bizim Proje Uygulama Başkanlığımız o projeleri izliyor, takip ediyor, onlardan hazırlanmış raporları alıp, temin edip size iletebiliriz.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz, çok sağ olun.

Şimdi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından Canan Aydoğdu Hanımefendi, bir de sizi dinlemek istiyoruz ama öncelikle yine sorularımız var.

Şimdi, birinci olarak, engellilerin haklarına ilişkin sözleşmeden bahsettik. Bu sözleşmenin genel esaslarından biri kadın-erkek eşitliği bildiğiniz gibi. Ayrıca, sözleşmede, “Engelli Kadınlar” genel başlıklı bir 6’ncı madde var. Bu maddede geçen çok yönlü ayrımcılık tabirini biraz açabilir misiniz?

İkinci olarak da sözleşmeye göre taraf devletlerin yükümlülükleri nelerdir?

Üçüncü olarak da engelli istihdamı konusunda özel sektör ve kamu sektörü kıyaslaması yaptığımızda nasıl bir tablo ortaya çıkıyor.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Sayın Başkanım, sisteme girdim, görmeniz herhâlde...

BAŞKAN – Çok pardon, özür dilerim, sormadım, atladım orayı.

Varsa bir sorunuz alabiliriz.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Benim bir talebim olacak Divandan, Başkanımızdan. İkincisi de bir sorum olacak.

BAŞKAN – Buyurun.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Ben ilk defa katılıyorum bu alt komisyona. Muhtemelen bundan sonra da bu tür bilgi almalarımız devam edecek.

BAŞKAN – Evet, kamu kuruluşlarımız gelecek ve onlar bizi donanımlandıracak, ondan sonra...

NURİ OKUTAN (Isparta) – Her zaman mümkün olmayabilir bürokrasinin işleyişinde ama mümkünse, mesela şimdiki bu Avrupa Birliği Bakanlığımızdan gelen arkadaşlarımızın hazırladığı bu bilgiler bize daha önce gelebilseydi biz onu okur, buradan daha iyi sorular çıkarır ve toplantının daha verimli geçmesi sağlanabilirdi. Mümkünse, bunu bir yöntem olarak kabul edersek memnun olurum.

İkincisi, ben değerli hanımefendiye şunu sormak isterim: Bu Avrupa Birliği ülkeleri içinde sizin yaptığımız çalışmalara göre engellilerin istihdamı ve eşit muamele açısından bir sıralama yapacak olursak yukarıdan aşağıya -hiç olmazsa- birkaç ülkeyi sayabilir misiniz, en iyi noktada olan ülkeleri yukarıdan aşağıya sayabilir misiniz?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB İLİŞKİLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER – Şimdi, efendim, bu konuda tabii, bir çalışma yapmadık. Yani, somut olarak yani bunların hangisi iyidir... Bir de şu şekilde oluyor: Genelde bu konsolide raporlar iyi uygulama örnekleri oluyor ama mesela belli bir alana odaklanmış olabiliyorlar. Diğer ülkeler o odaklanmış olan bölümü -sunulan bir hizmet modeli olabilir mesela- bunu beğeniyorlar, örnek olarak alıyorlar ve uyguluyorlar ama “Konsolide olarak bu hizmetler hangi ülkede daha iyi sunuluyor?” gibi bir soru sorarsak açıkçası onun

cevabını Avrupa Birliğinin yazılmış dokümanlarında bulamayız çünkü bu böyle bir sıralama gibi değil de daha ziyade iş birliği gibi formüle ediliyor hep. Yani genelde biz Avrupa Birliği komisyonunun dokümanlarında bunu böyle görüyoruz. Tabii, daha gelişmiş, vatandaşlarına daha kapsamlı hizmetler sunan ülkeler var ama daha farklı şekillerde yapıyorlar bunu. Örneğin, Danimarka'da çok ciddi bir vergi var, o vergiyle bütün bu hizmetler sunuluyor yani ciddi bir gelir vergisi ödüyorlar. O kapsamda mesela herkese bu hizmetler sunuluyor. Mesela, Almanya, Avusturya gibi ülkelerde kişilerin ödedikleri yani bu sosyal sigortalara yatırdıkları paralar ölçüsünde o hizmetleri alabiliyorlar yani çok farklılık arz ediyor. İngiltere'de daha farklı bir model var. Yani bu çok hani şey... Bir de ülkelerin kendi tarihleri, kendi kültürel yapılarıyla da şekilleniyor, farklılaşıyor. İşte, bu İskandinav modeli ayrı, Kıta Avrupası ayrı, Anglosakson ayrı, İngiltere daha farklı bir şey çiziyor. O yüzden, böyle yeknesak olarak “Şu ülkenin modeli çok iyidir. Bunlar bu işi çok iyi yapıyorlar.” gibi bir çıkarım yapmak, en azından buna ilişkin bir çıkarıma Avrupa Birliğinin dokümanlarında ulaşmak çok mümkün değil. Mesela Almanya'da kapsamlı hizmetler sunulduğunu biliyoruz. Yani biraz böyle hangi kaynaktan bu hizmeti finanse ediyorlar meselesi var. Ne kadar erişilebilirliği, ulaşılabilirliği var, o konu var. Yani çok farklılık arz ediyor. O yüzden açıkçası tam net bir cevabı ben de bilmiyorum.

NURİ OKUTAN (Isparta) - O zaman soruyu şöyle tekrarlayabiliriz ya da değiştirebiliriz: En çok kaynak aktaran ülke hangisidir desek? Böyle bir kayıt var mıdır? Yani sosyal politikalara bizim ülkemiz ciddi manada kaynak aktarıyor özellikle son yıllarda ama bu kayıtlarımızda var, bütçeyi incelediğimizde görebiliyoruz. O ülkelere engellilerin istihdamına yönelik ve eşit muameleye yönelik en çok hangi ülke kaynak aktarır, ayırır, böyle bir veri var mıdır?

AVRUPA BİRLİĞİ AB İLİŞKİLERİ KOORDİNATÖRÜ N. HEZAR TANRISEVER - Bunu araştırmamız lazım. Çünkü bu tarz Avrupa Birliği düzeyinde böyle bilgilerin sunulduğu birtakım veri tabanları var, oralarından araştırıp bu bilgiyi isterseniz size yazılı olarak göndereyim.

NURİ OKUTAN (Isparta) - Teşekkür ederim.

BAŞKAN - Teşekkür ederiz.

Başka sorusu olan var mıydı? Az önce sormayı unuttum, kusura bakmayım.

Canan Hanım'a geçebiliriz herhâlde.

Sorularımı tekrar edeyim mi, yoksa kaydedebildiniz mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Kaydetmiştim Sayın Başkanım.

Sorularınızın ilki, Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'nin 6 numaralı maddesinde, sanırım, kadın engellilere özel olarak değinilmiş. Sunumumun içinde mevcut, siz de uygun görürseniz oradan devam edebilirim.

BAŞKAN - Tamam, buyurun.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Yine, taraf devletlerin yükümlüklerini de içinde belki bulabiliriz.

Engelli istihdamının kamu ve özel sektörde karşılaştırmasına da gene yer vermiştim sunumunda. Dilerseniz buradan devam edebiliriz.

BAŞKAN - Tamam, buyurun.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Öncelikle, genel bir çerçeve çizmeye çalışacağım engellilikle ilgili, çok kısa ve genel bir çerçeve çizmeye çalışacağım. Bildiğiniz gibi, dünyada engellilere yönelik iki farklı algılama söz konusudur. Bunlardan ilki daha gelişmemiş toplumlarda, sosyoekonomik olarak geri toplumlarda geçerliken bir toplumun sosyoekonomik düzeyi ne kadar artarsa engellilik algısı da pozitif yönde o kadar değişmektedir. Birinci

algılamada sorun engeldir, sorunlu engellidir ve sorumlu da herkes ve her şeydir fakat kimse sorunu üstlenmek istememektedir âdeta. İkinci algılamada ise soru engelken cevap mücadele ve mükafat, onur olmalıdır.

Biraz önce bahsettiğimiz Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'nin de ana temasında belirtildiği gibi önemli olan şöyle bir yaklaşım benimsemektir diye düşünüyorum: Engelli olmayan kişiler için de var olan mevcut hakların engelliler tarafından da aynı oranda ve yeterince ne kadar kullanılabildiği önemli diye düşünüyorum, asıl amaç bunu sağlamak olmalıdır.

Engellinin tanımına bakarsak, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş ve toplumsal yaşama uyum sağlama konusunda güçlükleri olan, bu yüzden de korunma, bakım, rehabilitasyon ve danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi ifade etmektedir. Belki bilenlerimiz de var, birçoğumuz da bilmiyoruz. Örneğin, bir böbreği olmayan bir kişi bile aslında engelli, yüzde 40 oranına tekabül eden bir engel oranına sahip ve aslında engelli olarak görülmelidir.

Mevzuatımızda engellilere ilişkin politikalara bakacak olursak Türkiye'de engelliler politikasına ilişkin ilk bakış açısının 2005 yılında şekillendiğini görüyoruz Engelliler Hakkında Kanun'la. Bu kanun o dönemki Meclis tarafından oy birliğiyle kabul edilmiştir. Daha sonra -biraz önce de değinildiği gibi- mevzuatımızdaki "özürlü" ibareleri 2013 yılında bir kanunla "engelli" şeklinde değiştirilmiştir.

Uluslararası mevzuata baktığımız zaman engellilerle ilgili Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerin başında Engelli Hakları Bildirgesi gelmektedir 1975 yılında hazırlanan. Buna göre, tüm engellilerin haklarının din, dil, ırk, cinsiyet, ideolojik ayırım yapılmaksızın garanti altına alınması gerekmektedir. Engelli haklarına ilişkin sözleşme Türkiye Cumhuriyeti tarafından 30 Mart 2007 tarihinde imzalanmıştır. Buna göre, engellilerin insan haklarının sağlanması Birleşmiş Milletlerin yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Sözleşmenin "engelli kadınlar" başlıklı 6'ncı maddesi iki ayrı fıkradan oluşmaktadır. Buna göre, "Taraflar devletler engelli kadın ve kız çocuklarının birden fazla nedene dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını kabul eder ve bu bakımdan tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmalarını sağlamaya yönelik tedbirleri almakla yükümlüdür." Maddenin devamına baktığımız zaman "Taraflar devletler kadınların tam gelişimini, ilerlemesini ve güçlenmesini ve yine bu sözleşmede belirtilen insan hak ve temel özgürlüklerini kullanmalarını ve bunlardan yararlanmalarını sağlamak için tüm gerekli tedbirleri alacaktır."

Birleşmiş Milletlerde engelli insanların haklarının korunması, geliştirilmesi ve ayrımcılığın kaldırılmasına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Fakat engelli kadınlar bu açıdan aslında özel olarak önem addedilmesi gereken bir kesimdir. Bunun nedeni de her alanda olduğu gibi, engelli kadınlar arasında da kadın ve erkek özellikle iş gücü piyasasına erişimde maalesef eşit şartlarda değildir. Yapılan birçok araştırma göstermektedir ki engelli erkekler ile engelli kadınlar karşılaştırıldığında engelli kadınlar özellikle de yoksulluk ve ayrımcılık konularında daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Yine, yapılan çalışmaların ortak sonuçlarına bakacak olursak aileden ve toplumdan daha az destek almakta, hizmetlere ulaşmada daha fazla zorluk çekmektedirler. Ekonomik açıdan daha fazla bağımlı olan engelli kadınlar eğitimlerinin sınırlı olması, mesleki eğitim hizmetlerinden yeterince yararlanamamaları ve olumsuz bakış açısı gibi nedenlerle işverenlerce tercih edilmemekte, fiziksel, seksüel, psikolojik şiddete ve istismara daha çok maruz kalan kesimi oluşturmaktadırlar.

Dünya genelindeki oranlara baktığımız zaman özürlü kadınların dünyadaki toplam özürlü bireylerin yüzde 51'ini oluşturduğunu görüyoruz. Dünyadaki bütün ülkelerde en az 300 milyon özürlü kadının yaşadığı bilinmektedir. Bunların yüzde 82'si gelişmekte olan ülkelerdedir. Belki gelişmemiş ülkelerde de çoktur ama zannımca oralarda bu tarz araştırmalar çok yapılmadığı için istatistiklere bile giremediklerini düşünüyorum. Ülkemizde de bu alanda en son 2004 yılında TÜİK tarafından

yapılan verilere göre nüfusun yüzde 12,29'unu engelliler oluşturmaktadır. Yine, engelli erkek ve engelli kadınların toplam nüfusa oranına bakacak olursak engelli erkek oranı yüzde 11,10'ken, engelli kadınların toplam nüfusa oranı yüzde 13,45'tir. Hem dünyada olsun hem Türkiye'de olsun engelli kadınların oranının erkeklerden biraz daha fazla olduğunu görmekteyiz.

Biraz önce saydığımız sorunlara ilaveten şöyle bir tespitte bulunabiliriz: Biraz önce de konuştuğumuz gibi, engelli kadınların yaşadığı sorunların çeşitliliği ve yoğunluğu toplumdan topluma, kültürden kültüre, hatta aynı toplum içerisinde yaşanan bölgeye ve sosyoekonomik seviyeye göre yine engel derecesine ve türüne göre farklılık göstermektedir. Özellikle, Türkiye'nin çok çeşitli sosyokültürel şeyleri barındıran bir ülke olduğunu düşündüğümüzde Türkiye'de de özellikle ekonomik seviye, sosyoekonomik seviye engelli kadının haklarına ne derece eriştiğini etkileyen bir unsur olmaktadır. Zaten engelli kadınların haklarına erişmede engelli erkeklerle göre daha zor bir durumda olmalarının bir diğer nedeni de toplumdaki geleneksel bakış açısı diyebiliriz. Hepimizin bildiği toplumsal cinsiyetçi yaklaşımlar, kadının yeri evidir, çocuk bakmalıdır, yaşlı bakmalıdır, iş gücü piyasasına katılmamalıdır anlayışı engelli kadınlarda da yine kendini göstermektedir ve kadını toplumdan soyutlayan bu anlayış engelli kadınların eve daha çok hapsedilmesine yol açmaktadır. Onların özel durumlarını dikkate alan destekler maalesef yeterince sunulmamaktadır. Bu anlayış, engelli kadınlarımızı toplumdan daha çok soyutlamakta ve onlara kendilerini tanıma ve geliştirme fırsatı vermemektedir. Engellilere verilen haklar ne kadar artarsa bir toplumun gelişmişlik düzeyinin de o kadar artacağını düşünüyorum.

Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere bakmaya devam edersek Birleşmiş Milletler ana sözleşme olarak görmüştük. Bunun yanında ILO'nun 159 numaralı Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkındaki Sözleşmesi, Sakat Kişilerin Hakları Beyannamesi, Avrupa Konseyi Özürlüler Eylem Planı, 1983 tarihli Özürlü Kişilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına İlişkin ILO Tavsiye Kararı, Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54 sayılı Direktifi yer almaktadır.

Çalışma Bakanlığının uygulamakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'na göre engellilerin önce işçi kadrosunda istihdamına bakmaya çalışacağım, daha sonra da memur kadrosunda istihdamına bakacağım. Başkanım sizin de sorduğunuz kamu ve özel sektördeki engelli istihdamının karşılaştırmasına yine yer vermeye çalışacağım. İş Kanunu'na göre işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde yüzde 3 engelliye, kamu iş yerlerinde ise yüzde 4 engelliye ve yüzde 2 eski hükümlüyü çalıştırmak zorundadırlar. Aynı il içerisinde eğer işverenin birden fazla iş yeri bulunuyorsa bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı da toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır uygulamada. Bu oranın hesaplanmasında, yüzde 3 ve yüzde 4 oranının hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülmektedir. Yine, mevzuata göre iş yerinin işçisi iken engelli hâle gelen bir işçi varsa işe alımda ona öncelik tanınmaktadır.

Mevzuatımızda engelli işçilerin çalışamayacakları yerler de var pozitif ayrımcılık gereği. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve biraz önce saydığımız hükümler uyarınca iş yerlerindeki işçi sayısının tespitinde bu yer altında ve su altında çalışan işçiler hesaba katılmamaktadır. Bu maddeye aykırılık hâlinde tahsil edilecek cezalar, -biraz sonra İŞKUR'UN da sunumunda daha ayrıntılı yer vereceğini düşünüyorum çünkü asıl olarak İŞKUR'UN görevi- engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi ve iş yerine uyumunun sağlanması gibi projelerde kullanılmaktadır. Engelli ve ceza paralarını kullanmaya yetkili bir komisyon bulunmaktadır ve İŞKUR bünyesindedir. Her yıl düzenli olarak bu komisyona engelliler, kamu veya özel sektör kişilikleri başvuruda bulunabilmektedirler.

En son yapılan düzenlemelerden birine bakacak olursak şöyle bir pozitif düzenleme getirildi. Buna göre aynı il sınırları içinde 50 veya üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerden kontenjan dâhilinde veya kontenjan fazlası engelli sigortalı çalıştıran işverenler çalıştırdıkları her bir engelli sigortalının prime esas alt sınırı yüzünden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamı hazinece yani

devletçe karşılanmaktadır. Eğer bu hükümlere aykırı olarak engelli veya eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekili olursa çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü için her ay 1.700 lira ceza ödemektedir. Kamu kuruluşları da kanuna göre bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Yeni miktarı 2.211

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – İŞKUR’daki arkadaşımız 2.211 lira olduğunu söylüyor, ben en son bakmıştım 1.700 görünüyordu ama.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Kanundaki, o yılki rakam o; güncellenen rakamı 2.211 lira.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – 2.211 lira olmuş son.

BAŞKAN – En son?

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – 2.211 lira.

BAŞKAN - Her ay alınıyor, ta ki engelli işçi çalıştırılana kadar mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Tabii ki, açığını kapatana kadar uygulanıyor.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Bu konuda bizim Bakanlığımız, İş Teftiş Kurulu sorumlu efendim. Evvelden, açıkçası, işverenlerimizin şöyle bir yaklaşımını hep görmekteydik: “Engelli işçi çalıştırmayayım, onun yerine cezasını ödeyeyim.” diyen çok olabiliyordu. Fakat, biraz sonra da değinmeye çalışacağım, son istatistiklere göre bu yaklaşım gitgide azalmakta, en azından tamamen yok olmasa bile pozitifte doğru gitmekte.

BAŞKAN - Peki, bir de şöyle bir şey var, araya giriyorum ben ama, onunla ilgili bir denetiminiz var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Evet, İş Teftiş Kurulu iş yerlerine gidip rastgele de teftiş yapabiliyorlar ya da herhangi bir ihbar üzerine de yapabiliyorlar ya da örneklem yoluyla iş yerlerini rastgele seçebiliyorlar, gidip ceza uygulamasını gerçekleştiriyorlar. Ona ait şeyler de, verilen cezalar biraz sonraki slaytlardan birinde mevcut efendim.

BAŞKAN - Mesela engelliye şöyle diyorlar: “Sen gelme, evinde otur, biz sana maaşını verelim.” Böyle yaklaşımlar da var, bununla ilgili denetleme yapabiliyor musunuz peki? Takibi kolay olmuyordu. Yani “Bugün izinli.” de diyebilir mesela.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU - Evet, dediğiniz gibi, maalesef cezaya takılanlar da oluyordur ama birçoğu bu şekilde bertaraf edilmekte. Çünkü işçi ile işveren de anlaşmakta, işçi de gönüllü evde oturmaya. Çünkü Türkiye’deki bu toplumsal yaşama katılma konusundaki insanların isteksizleri mi diyeyim, çok insan içine çıkmak istememeleri de etkili oluyor. Yani, sadece işvereni de aslında suçlamamak lazım. Hani “Evde oturup ben maaşımı alayım ama gitmeyeyim.” düşüncesi hem işverene hem işçiye yaramış oluyor. Fakat İŞKUR’un da son dönemde geliştirdiği bu engellilere yönelik mesleki eğitimlerin artırılması, işte, biraz önce bahsettiğimiz projeler vesaire yoluyla biz toplumdaki bu önyargıyı mümkün olduğunca kırmaya çalışıyoruz. İstatistiklere göre de, mesela maalesef Avrupa Birliği kadar ileri aşamada olamasak da her yıl ilerleme kaydettiğimizi görüyoruz açıkçası.

Devam edecek olursak, biraz önce bahsettiğimiz konu, bizim Bakanlığımızın İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca en son 1 Ocak 2005 ve 25 Mart 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilen teftişlere göre -özel veya kamu ayrımı olmaksızın 50 ve üzeri işçi istihdam eden 9.901 iş yerinde- biraz önce bahsettiğimiz

İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde belirtilen engelli istihdam etme yükümlülüğüne uymadıkları için en son olarak 252 iş yeri hakkında, biraz önceki bahsettiğimiz para cezası uyarınca, 24 milyon 694 bin 424 lira idari para cezası uygulanması istenmiştir son bir yıllık istatistiklere göre.

Yine, işçi kadrosunun istihdamındaki yıllara göre uygulanan para cezası miktarlarına baktığımızda şeyi görebiliyoruz, hatta buradan şeye bakabiliriz. 2005 yılında 50'den fazla işçi çalıştırılan ve teftişe gidilen iş yeri sayısı 438'ken 2016 yılına bakıyoruz -arada dalgalanmalar olmuş, bazı yıllar daha az iş yerine gidilmiş, bazı yıllar daha çok- en son 2016 yılında 1.789 iş yerine gidilmiş. Bunlardan 19'una da idari para cezası uygulanması da istenmiş.

Engelli istihdamı alanında Bakanlığımızın yürüttüğü diğer çalışmalara bakacak olursak, şu an için yürüyor, hibe aşaması sonuçlandı, hizmet aşaması Bakanlığımızda devam etmekte. Oldukça yüksek bütçeli bir proje, Avrupa Birliği IPA 4 kapsamında yine finansal kaynağı karşılanan bir proje: Dezavantajlı Kişilerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması ve Sosyal İçerme Projesi. Kısaca -yakında, belki kamuoyunda spotlarını görürsünüz- DESİP, logosu yeni oluşturuldu, DESİP olarak iki yıl boyunca devam edecek bir proje. Hizmet bileşeni ayağını henüz yeni başladık Bakanlığımızda. Projenin öncesinde değinmek istediğim bir tarafı var: Şimdiye kadar Türkiye'de uygulanan projeler arasında, Avrupa Birliği projeleri arasında 1'inci değil ama sanırım 2'nci proje. Yani 31,7 milyon euroluk bir bütçeye sahip. Bunun 1 milyon 700 bin euroluk kısmı hizmet bileşimine ayrılmış durumda, 30 milyon euroluk kısmıysa hibe bileşimine ayrılmış durumda. Hibe bileşimine STK'lar bize başvurdular, projede sayılan dezavantajlı gruplara yönelik projelerini sundular, değerlendirme komitesinden geçen projeler tüm Türkiye'de doğudan batıya uygulanma olanağı kavuşacak yakında, temmuz ayında hibe başvurularının sonuçlanması bekleniyor. Bu 31 milyon 700 bin euronun Türkiye tarafından karşılanan kısmı, ulusal katkı payımız 4 milyon 755 bin euro; kalanı Avrupa Birliğinin IPA 4 kapsamındaki bütçesinden karşılanmakta. Bu projeye neden değindim? Çünkü dezavantajlı kişilerin genel olarak sosyal entegrasyonunu amaçlayan projenin ana hedef gruplarından birisini de engelli bireyler oluşturmakta. Buna yönelik, örneğin, şu anda Bakanlığımızda projeyi yürütüyoruz. Engelli haritası... Şimdiye kadar TÜİK tarafından bazı çalışmalar yapılmış ama maalesef birçoğu eskide kalmış. Mesela, özürölüler araştırması en son 2002 yılında yapılmış, 2004 yılında buna benzer bir araştırma yapılmış fakat şu anda Türkiye'deki güncel özürölü, engelli verilerine tam olarak ulaşabildiğimiz söylenemez. Çünkü o zaman, 2002 yılında yapılan TÜİK'in, o zamanki Devlet İstatistik Enstitüsünün araştırmasında örneğin "Gözlük kullanıyor musunuz?" sorusuna "Evet." denilmişse engelli şeklinde işaretlenmiş vesair, çok gerçekçi rakamlar içermiyor. Biz de bu proje kapsamında elimizden geldiğince, işte, tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde bir "mapping" (haritalandırma aktivitesi) istedik firmadan, firma da bize... Ana hedef gruplarından birini de engelliler oluşturuyor, bir diğerini eski hükümlüler oluşturuyor, bir diğerini de çalışan çocuklar ve aileleri oluşturuyor. En büyük pay engellilere ait burada, araştırmada.

Bakanlığımızın diğer çalışmalarına bakacak olursak, Uluslararası İstihdam Strateji'miz var, belki duymuşsunuzdur. 2009 yılında çalışmalarına başlamıştık, en son Yüksek Planlama Kurulu tarafından 2014 yılında imzalanarak Resmî Gazete'de yayımlandı. Uluslararası İstihdam Stratejisi 4 politika ve 7 sektörden oluşmakta. Bu 4 politikadan bir tanesini ise özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması politika eksenini oluşturmakta. Yine bu politika ekseninin altında da engellilere ilişkin olarak 9 tane tedbir maddemiz bulunmakta. Stratejimiz, 2023 vizyonu ile hazırlanmış olup aşama aşama engelli istihdamındaki iyileştirmeleri hedeflemektedir. Bu 9 tedbiri hızlıca geçecek olursak birincisi, engelli istihdam eden özel sektör işverenlerinin engelli çalışanlar için ödedikleri sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı kamu kuruluşları tarafından karşılanacaktır. Bunu biraz önce de söylemiştim, bunu gerçekleştirdik ve stratejinin tamamlanmış tedbir maddelerinden bir tanesi hâline geldi.

Bunun yanında, engellilerin iş gücüne katılımını artırmak için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir, yine bir başka tedbirimiz.

Yine, iş yerlerinin fiziksel ortamı engelli bireylere göre düzenlenecek, kullanılacak araç ve gereçlerin ergonomik tasarımı konusunda işverenler teknik ve mali yönden desteklenecektir.

İş gücü piyasasına kazandırılmalarında güçlük çekilen engellilere yönelik korumalı iş yerlerinin teknik ve mali yönden devlet tarafından desteklenmesine yönelik düzenlemeler yapılacaktır.

Engellilerin bireysel becerilerini, mevcut potansiyellerine ve fonksiyonel kapasitelerini ortaya çıkaracak ölçme ve değerlendirme araçları geliştirilecektir.

Engelli memur çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kamu kurum ve kuruluşlarına yaptırım uygulanacaktır.

Biraz önce de bahsettiğimiz, engelli işçi ve memur çalıştırma kotalarına uymayan kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerine bu koşulların devamına yönelik etkin bir denetim mekanizmaları geliştirilecektir.

Son iki tedbirimizden ilki, yerel yönetimlere ait iş yerlerinin işletilmesinde engellilere öncelik tanınacaktır.

Yine, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara yaptırım uygulanacaktır.

Şimdiye kadar hep işçi kadrosunda istihdama bakmıştık, şimdi memur kadrosunda istihdama bakacak olursak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’muza göre, kurum ve kuruluşlar bu kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadırlar. Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre, 2006 yılından itibaren kamu kurumlarında engelli kontenjanında istihdam edilen engelli memurların yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Buna göre 2006 yılında 8.915 engelli memurun işe yerleştirildiğini görürken 2015 yılında 40.656 memurun yerleştirildiğini görüyoruz.

İşçilere baktığımızdaysa, 2007 yılında 17.864 engelli işçi işe yerleştirilmişken 2015 yılında 20.455 işçi işe yerleştirilmiş. Rakamlara baktığımızda, 2002 yılında 5 bin küsur, 6 bine yakın; 2011 yılında 20.829 olan engelli memur sayısının son dönemde, biliyorsunuz, “EKPS” diye tamamen engellilere yönelik yeni bir KPSS’nin de faydalarıyla ve bunun sonucunda yapılan kura sistemiyle yerleştirmelerin 2015 yılında -dört yıl içerisinde- 20 bin küsur artmasıyla 40.656’ya yükseldiğini görüyoruz. Bu yeterli olmasa da olumlu bir gelişme.

Memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımına baktığımızdaysa, başında da belirttiğimiz gibi, engelli erkek istihdamının engelli kadın istihdamına göre ne kadar fazla olduğunu görüyoruz. Maviler erkek istihdamını, kırmızılarsa kadın istihdamını göstermekte. Çok fazla rakamların ayrıntısına girmiyorum, zaten renklerle...

BAŞKAN – Şurada bir şey daha soracağım: Engelli kadın oranı daha fazla olmasına rağmen istihdamda daha az var.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, geri plandalar maalesef.

BAŞKAN – Doğru anladım değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bu çok doğru bir tespit, evet.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Daha az değil, çok çok az.

BAŞKAN – Evet.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Ki bu memur olarak istihdam edilenler, özel sektörde de çok daha az.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Beşte 1’inden az.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet.

Geçebilir miyim?

BAŞKAN – Tabii ki.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Engel gruplarına göre dağılımına bakıldığında, en çok ortopedik engelli bireyin istihdam edildiğini görüyoruz, sınıflanamayan engelli ondan sonra gelmekte, daha sonra görme, işitme engelli, sonra süregen, kronik engelliler, en sondaysa zihinsel, ruhsal ve duygusal ve dil, konuşma engellileri gelmekte.

Mevzuatımızdaki engelli memur kadrosu istihdamındaki hükümlere tekrar bakacak olursak, engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilememektedir. Engelliler için sınavlar da ayrı zamanlı olarak, ilk defa devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlamak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezî olarak yapılmaktadır biraz önce bahsettiğimiz Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı’yla.

Gördüğümüz gibi, engellilerin istihdamı konusunda uygulanan zorunlu kota sisteminin özel sektörde ve özellikle de kamu sektöründe daha etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ihtiyacı bulunmakta, bu bir gerçek.

Biraz önce bahsettiğimiz EKPSS sınavı da 29 Nisan 2012 tarihinden beri her yıl düzenli olarak ülkemizdeki 81 ilde gerçekleştirilmekte. En son olarak 2016 yılı EKPSS sonuçlarına göre... Yine, ÖSYM tarafından organize edilmekte bu sınav da diğer sınavlar gibi. 81 il merkezinde gerçekleştirildi, 9 Mart 2016 tarihinde başvuruları alındı. EKPSS’ye başvuru şartlarına bakacak olursak, mevcut engelli sağlık kurumu raporlarının yüzde 40 ve üzerinde olması EKPSS’ye başvurmak için yeterli olacaktır.

BAŞKAN – Buna süregen hastalıklar da giriyor değil mi? Yani, mesela, “böbreği olmayan” diye söylemişsiniz daha önceden.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet efendim.

BAŞKAN – Mesela, bu EKPSS’ye hem ortopedik engelli hem de böbreği olmayan kişi girebiliyor değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Girebilir, evet.

BAŞKAN – Burada bir sıkıntı yok mu?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – O kişilerin engel durumlarına göre yanlarındaki refakatçiden tutun sınav soruları bile özel olarak belirleniyor. Bildiğim kadarıyla engel gruplarına göre sınav soruları belirleniyor. Atıyorum, görme engelliye yanında okuması için bir refakatçisi geliyor, ona göre şey oluyor diye biliyorum.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Sınavı siz mi yapıyorsunuz, Çalışma Bakanlığı mı yapıyor?

BAŞKAN – Şimdi, mesela, böbreği olmayan bir insan...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – ÖSYM yapıyor asıl olarak, kontrolünü, daha sonraki istatistiklerini vesair Devlet Personel Başkanlığı yürütüyor.

BAŞKAN – Şunu sormak istiyorum: Mesela, böbreği olmayan kişiye yüzde 40 engelli diyoruz fakat o kişi sağlıklı bir şekilde okuluna gidip bir şekilde eğitimini alabiliyor ama ortopedik engelli okuluna gitmeden açıktan lise okuyor, onun kadar donanımlı olmadığı için burada adaletsiz bir durum söz konusu değil mi sizce?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, öyle, tabii ki öyle.

BAŞKAN – Bununla ilgili bir çalışmanız var mı ya da yapılabilir mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bizim, Çalışma Genel Müdürlüğü olarak bir çalışmamız yok ama... Zannediyorum ki bildiğim bir çalışma şu an mevcutta yok maalesef fakat bu zaten yeni yeni uygulanmaya başlayan bir sınav sistemi. Tabii daha ayrıntılı bilgiyi ÖSYM ve Devlet Personel Başkanlığı verebilir ama zannediyorum ki her yıl sorunlar ortaya çıktıkça ona göre sınavın işleyişine ilişkin güncellemeler yapılmaktadır diye düşünüyorum ama bizim yürüttüğümüz bir çalışma yok buna ilişkin.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Çok büyük sorunlar var da, aslında ÖSYM’den mi istesek?

BAŞKAN – ÖSYM’den de isteyebiliriz ama yeni yapılan sınavlar ya...

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Yani onlardan da buraya biri gelip, bu konuda bir sunum... Gerçekten, bu EKPSS’yle ilgili çok şikâyetler geliyor yani.

BAŞKAN – Özellikle o yüzden sordum ben. Yani işte, sağlıklı statüsünde aslında böbreği olmayan, çünkü belirli bir zaman eğitimini alabilmiş, düzenli bir şekilde okuluna gidebilmiş insanlar bunlar, fakat öte yandan ortopedik engelli -ki buna çok vakıf oldum- okuluna gidemeden, işte, açıktan okullara giderek kendi gayretiyle kendini yetiştirmiş, onun kadar donanımına olmayabiliyor.

Dolayısıyla, orada bir adaletsiz sistem varmış gibi gözüküyor. Yani süregelen hastalarla, normal, mesela okula gidemeyen bu ortopedik engellileri farklı sınav sistemine aldırabiliriz gibi bir düşünce var bende, düşünüyorum. Sizin dediğiniz gibi ÖSYM’den birilerini getirip bunu tartışabiliriz burada.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Bence de.

Şöyle Sayın Başkan: Özellikle de ortopedik engellilerin dışında, mesela görme engelliler, işitme engellilerde de bu sınavı yaptıran, yani yardımcı olanlar da yeterince eğitilmediklerinden, yani yeterince hazırlıksız ve bilinçsiz olduklarından onların gerçek bilgileri ölçülemiyor. Yani orada ciddi sıkıntılar var. O nedenle, bu özellikle bu EKPSS sorumlusunun da dinlenmesinde yarar var, ben öneriyorum size.

BAŞKAN – Evet, teşekkür ederiz, hemfikiriz bu konuda.

Pardon, sizi bölüyoruz ama böyle konular geldikçe daha bir heyecanlandığımız için aralara girdik.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Aynı konuyla ilgili olarak, biraz önce ben atlamış olabilirim, şöyle bir şey var: “Engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak.” demiş oraya. Tam teknik ayrıntısını bilmiyorum ama sanki -atıyorum- bir böbreği olmayan ile ortopedik engellinin tabi tutuldukları sınav soruları farklı diye düşünüyorum.

BAŞKAN – Yok, aynı.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Tabii, siz daha iyi biliyorsunuzdur.

BAŞKAN – O büyük bir sıkıntı, yani sahadan aldığımız bilgiler böyle.

Buyurun.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Artık sunumumu bitireceğim, kusura bakmayın çok vaktinizi aldım.

En son, 21 Kasım 2015 yılında yürürlüğe giren Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği’nde değişiklik yapıldı. Buna göre ise en az yüzde 40 engelli memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak naklen atanma talebinde bulunabileceklerdir. Ayrıca, engellilik durumu devam ettiği sürece memurun isteği dışında yeri değiştirilemeyecektir.

Sunumum bu kadar.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ederiz.

Benim sorularım olacaktı, yine sizi dinlerken çıkardım.

Bakanlığa proje sunan kişilere Bakanlık bünyesinde danışmanlık sağlanıyor mu? Yani diyelim ki bir proje sunacaklar, o projeyi yönlendirmek adına, “Burada bu eksikğiniz var, burada şunu tamamlamanız gerekiyor.” diye, danışmanlık yapabilecek bir uzmanınız var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bildiğim kadarıyla, bahsettiğiniz projeler İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) bünyesinde yürütülmekte ve bir komisyon tarafından takip edilmekte. Onu İŞKUR’dan gelen arkadaşın yapacağı sunumda daha ayrıntılı bir şekilde bulabileceğimizi düşünüyorum, tam içeriğini bilmemekle birlikte.

Bildiğim kadarıyla kamu ve tüzel kişileri başvuruyorlar, önce birinci başvuru adımı oluyor, sonra ikinci başvuru adımı oluyor. İş ve meslek danışmanları var ama bunların projelerde bir şeyi yok herhâlde değil mi, yol gösterme gibi bir şey?

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Tabii, danışmanlık sunuyoruz.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, İŞKUR sunuyormuş.

BAŞKAN – Bir de iş yerlerinde zorunlu olan, örneğin bir rampa yapılması gerekiyor, yani engelli işçinin rahatça gidebilmesi için ya da tuvalet ihtiyacını giderebilmesi için engelliye ait bir lavabo ya da bir rampanın yapılması gerekiyor. Bunları yapmadığı takdirde iş yerine cezai yaptırımınız var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bildiğim kadarıyla Başbakanlık genelgesi çıkmıştı -tam yılını hatırlayamıyorum- buna göre kamu kurum ve kuruluşları -on yıldır sanırım- on yıl içerisinde bünyelerindeki binaları fiziksel olarak engelliler açısından ulaşılabilir hâle getirmekte zorlunuydular, fakat özel sektöre yönelik böyle bir ceza mekanizması yok bildiğim kadarıyla. Kamu kurumlarının böyle bir şeyi tamamlama yükümlülüğü bulunmakta ama yine araştırıp, daha sonra size detaylı olarak sunabilirim.

BAŞKAN – Bu sistemin, aslında, özel sektörde çalışan birçok engelli kardeşimize çok da faydası olacaktır, dolayısıyla onların erişebilirlikleri konusunda rahatlatacaktır diye düşünüyoruz. Bununla ilgili de bir çalışma yapılırsa çok seviniriz. Var mı yok mu, ne yapabiliriz noktasında ortak akılla hareket ederiz inşallah.

Bir de şimdi bu EKPSS sınavı... Dünyada böyle bir sınav var mı, yoksa sadece bir tek bizim ülkemizde mi var? Yani kamu kurumlarına alabilmek için dünyanın başka ülkelerinde de böyle sınavlar uygulanıyor mu?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Dünyada ilk olduğunu duymuştum ben, dünyada ve Türkiye’de ilk olarak yapıldı diye. Zaten bizim Kamu Personeli Seçme Sınavımız da... Böyle merkezîyetçi bir devlet anlayışımız olduğu için, diğer birçok Avrupa Birliği ülkesinde vesairede kamuya personel alınırken KPSS’nin de çok örneği yok zannedersem. EKPSS de hep Devlet Personel Başkanlığı tarafından dünyanın ilk yapılan engelli memur seçme sınavı diye geçiyor.

BAŞKAN – Peki, diğer ülkelerde kendi kamu kuruluşlarına almak için nasıl bir yöntem izliyorlar? Bununla ilgili bilginiz var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Her ülkeyi tek tek bilmiyorum, tabii araştırabilirim daha sonrası için ama bildiğim kadarıyla bazı ülkeler kota sistemi uygulamaktalar bizim Türkiye’de de olduğu gibi, işte, “Yüzde 3 engelli çalıştırmak zorundasın.” şeklinde. Kimi ülkeler de bunun yararlı olmadığını görmüşler ve gönüllülük esasına göre yapmaktalar, bunu söyleyebilirim, fakat, yine, ülkenin ekonomik, sosyokültürel durumuna göre başarı oranları değişiyor tabii, kimi ülkelerde gönüllülük esası daha başarılı olurken, bence Türkiye için kota sistemi daha başarılı...

BAŞKAN – Yoksa herkes gönüllü olur değil mi?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

Sorusu olan arkadaşlarımız?

Buyurun sayın vekilim.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Teşekkür ederim sunumunuz için, benim de birkaç sorum olacak.

Birincisi, engellilerimizin istihdamına yönelik Çalışma Bakanlığı bir mevzuat eksikliği hissediyor mu? Yani Meclisten bu manada bir kanun düzenlemesi vesair beklentisi var mı? Birincisi bu.

İkincisi, Türkiye’de şu anda biz de kota sistemi uyguladığımıza göre, 50 kişinin üzerinde istihdam bulunan iş yerleri engelli çalıştırmak durumunda. Bu kapsama giren kaç firma var? Ve bunlardan sizin verilerinize göre -biraz önce öğrendik- on yılda 10 bin firma denetlenmiş gözüküyor ve bunlardan 250 firmaya ya da iş yerine de ceza kesilmiş gözüküyor. Bu oran çok düşük gözüküyor, yani hem denetleme oranı hem de ceza kesme oranı çok düşük. Eğer böyleyse, bu oranlar doğruysa, Türkiye, firmalar bu yasalara uydu anlamına gelir, 10 binde 250, aşağı yukarı yüzde 2,5 eksiklik olan firma anlamı çıkar ve bu aslında çok kötü bir manzara değildir, ama bize göre, esasen iş yeri denetiminin eksikliği daha fazla ve böyle olunca da bu kadar az bir oran çıkıyor.

Başka bir şey, özel sektör ve kamu sektörüne göre denetim sayıları elinizde var mı? Mesela Devlet Memurları Kanunu’na göre en az yüzde 3 istihdam sağlanmalı. Bunlar kamu kurumları, bunlar bizim elimizdeki veriler, devlet memurları olduğu için daha kolay çıkabilir ama bir de işçiler var. Yine kamu kurumunda çalışan işçiler var; yetmez, bir de özel sektörde işçiler var. Dolayısıyla, şu anda daha çok biz kamu sektöründeki kurumlara yönelmiş gibi duruyoruz, devlet memurları üzerinden daha çok konuşuyoruz. Hâlbuki, özel sektöre de bunun yönelmesi icap edebilir. Bu hususta Meclisten beklediğiniz ya da bizim Komisyonumuzdan beklediğiniz, işaret etmek istediğiniz bir mevzuat eksikliği var mıdır?

Teşekkür ederim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Öncelikle, hepimizin bildiği gibi, Türkiye’nin kronik bir sorunu var. Aslında mevzuatlarımız bir şekilde uyum sağlıyor, iyi uygulama örneklerini kendine örnek alarak bir şekilde kendini yeniliyor, fakat iş uygulamaya geldiğinde, yani mevzuat düzenlemeden ziyade mevzuat uygulama alanında sorunlarımız olduğunu düşünüyorum.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Bakanlıkta sorun var. Yürütme olduğuna göre, uygulama yürütme, dolayısıyla Bakanlıkta sıkıntı var. Bilhassa iş teftişi değil mi? İş teftişi Bakanlığın emri altında.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Ben, bu verileri İş Teftiş Kurulumuzdan aldım, onlar da müfettiş sayılarını her yıl bildiğim kadarıyla artırmaktalar ve bu kontrol edilen iş yerleri programlı teftişlere esas iş yerleri, yani evet, şu anda her iş yerine denetime gidilmiyor diye biliyorum. Ya şikâyet yoluyla gidiliyor ya da bir örneklem yoluyla seçilip, ama çok net şeyini bilmiyorum iş müfettişi olmadığım için ama.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Biz bir kısmını biliyoruz, nasıl gidildiğini...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet. Ona öyle, o şekilde bir uygulama mevcut.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Bu rakamlar doğru rakamlar mıdır? Yani o soruma çok... Yani kaç bin iş yeri olduğu biliniyor mu? Yani 50 kişinin üzerinde kaç iş yeri var? 50 kişi üzerinde istihdam eden kaç iş yeri olduğu biliniyor mu?

BAŞKAN – 10 bine yakın söylemişti.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Hayır, 10 bine yakın denetim yapılan.

BAŞKAN – Evet, denetimi yapılan.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Sanırım denetimi yapılan.

NURİ OKUTAN (Isparta) – On yılda 10 bin denetim yapılıyor. Bu aşağı yukarı yılda bin denetim yapıldığı anlamına gelir. Türkiye’de çok düşük bir denetim yapılan yerdir.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Ona yönelik veri elimizde varmış, Bakanlığımız İŞKUR verilerinde varmış, değinecekler sanırım.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Peki.

Benim sorum bu kadar.

BAŞKAN – Peki, buyurun.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Şimdi, teşekkür ederiz.

Bu engelli istihdamı için bir genel müdürlük mü, ne var? Yani siz biraz kopuksunuz gibi geldi bana, siz sanki görevlendirildiniz de biraz çalıştınız geldiniz gibi geldi bize.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Şöyle anlatmaya çalışayım.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Yani, ne? Çalışma uzmanısınız ama hangi bölümde? Engelli istihdamında mısınız, neredesiniz?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Onu belirtmedim, evet.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Yani hep böyle bir “araştırayım”, “bakayım”, “göreyim” filan gibi konuştunuz. Biraz konuya uzak gibi geldi, doğru mu?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Aslında Aile ve Sosyal Politikalar Genel Müdürlüğü daha ziyade engellilerin haklarıyla vesaire ilgileniyorlar.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Çalışma Bakanlığının bir şeyi yok mu?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bizim Çalışma Bakanlığı da belirttiğim istihdam politikaları görevini yürütmeye çalışıyor. Bakanlığımız bünyesinde Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı vardı, ben orada görev yapmaktayım. Şimdi, onun adı İstihdam Politikaları Daire Başkanlığına dönüştü. Biz, daha ziyade -ben Çalışma Genel Müdürlüğünden geliyorum- politikayı üretiyoruz ve Bakanlığımıza bağlı Türkiye İş Kurumu daha çok iş gücü piyasasında, sahada bunu uyguluyor diyebiliriz. Ben Çalışma Genel Müdürlüğünden geliyorum. İŞKUR ise bunu daha ziyade yerelde uygulamaya yönelik işler yapmakta.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Devlet personeli, memur, engelli istihdamı konusunda ve işçi istihdamı konusunda...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı biraz şey bir yapıda olduğu için mesela Devlet Personel Başkanlığı da Bakanlığa bağlı görünüyor ama onlar bambaşka bir memur kadrosundaki istihdamla ilgileniyorlar vesaire. Bu şekilde söyleyebilirim.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Demek ki burada bir dağınıklık var.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Örneğin denetimlere...

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Özellikle engelli istihdamı için, Bakanlığın da icracı bir bakanlık olarak daha iyi bir örgütlenmeye gitmesi gerekir gibi gözüküyor, öyle. Yani biraz kopuk veyahut da kontrolsüz bir gidiş var gibi geldi bana. Belki yanılıyor olabilirim.

BAŞKAN – İŞKUR’la paslaşarak yaptıkları için sanıyorum sorularımızın cevabını daha ziyade Ekrem Bey’den alıyoruz.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Tabii...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, ben daha çok politika düzeyinde açıkçası bilgi vermeye çalıştım. Dedığınız gibi, Ekrem Bey o...

BAŞKAN – Bir İŞKUR’u dinledikten sonra...

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Biraz daha güçlü bir şey beklerdik olmadı, ama o sizden kaynaklanan bir şey değil tabii.

Bir sorum da şu olacak, bunu Sayın Bakana, bir önceki Bakana da sormuştum. Türkiye’de, özellikle istihdamda en büyük sıkıntı çeken grup yüzde 25 ila yüzde 40 engelli olan grupta, yani gerçekten, Sayın Başkan, bunlar bir yere işe gittiği zaman, böyle bir engelli olduğu zaman iş de verilmiyor, engelli de sayılmıyor; bunu belki derecelendirmek gerekebilir. Bu, hafif engelli grubun, Türkiye’de istihdam konusunda çok ciddi sorun yaşadığını... Yani diyelim ki yüzde 25, bir elinin bir başparmağı yok ama bir iş vermiyorlar. “Senin başparmağın yok.” veya ne bileyim, “Senin tek gözün yok.” filan gibi insanlara... Bunların iş bulması konusunda, istihdam edilmesi konusunda çok ciddi sorun var. Bu konuda bir çalışma var mı Bakanlıkta? Bu grup ne kadardır? Türkiye’de “yüzde 25 ila 40 engelli” dediğimiz grup ne kadardır? Bu grubun istihdamı konusunda bir çalışma var mı? Bunu soruyorum.

Bir de biraz önce dediniz ki: “Avrupa’da EKPSS türü bir sınav yok.” Orada daha etkili bir asistanlık sistemi var. Oradaki asistanlık sistemleri bu engellilerin sorunlarını belirliyorlar, o konuları oluşturuyorlar, müracaatlarını yapıyorlar, bürokratik anlamda onlara istihdam sağlıyorlar, gerekirse sınavlara hazırlıyorlar. Böyle asistanlık kurumları var İsveç’te, İsviçre’de. Böyle bir şey Türkiye’de olmadığı için insanlar, engelliler kendi kendilerine bir şeyler yapmaya çalışıyorlar.

BAŞKAN – Sayın Vekilim, bu biraz da ülkelerin sosyoekonomik durumlarıyla alakalı gibi geliyor bana.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Yani, tabii ama birçok yerde var, Finlandiya’da var, Almanya’da var, İsveç’te var, İsviçre’de var, Polonya’da var mesela, var bunlar yani. Bunlar, o insanların o hizmete ulaşmasında çok büyük bir hizmet veriyor, çok büyük bir şey yapıyor. Yaptığı iş karşılığında... Mesela, sigorta konusunda Türkiye’de de sigorta büroları var. Ne yapıyor, onun üzerinden sigortalamayı hızlandırabiliyor. Yani, böyle bir şey Türkiye’de de belki yapılabilir mi bilemiyorum. Yani, “Dünyada tek.” dedi ya uzmanımız, o anlamda söyledim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Bildiğim kadarıyla sınavla alım tek hani kamuya yönelik alım.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – İşte, onlarda sınav değil ama eleme anlamında derecelendirmeyi asistan büroları belirliyor yani şu kadar engeli var, işte, görme engelli, bilmem ne diye değerlendirme grupları var, ona göre belirliyor.

BAŞKAN – İşte, bizim değerlendirme de sınavla oluyor. Yani, ne kadar iyi bir puan alırsa görme engelli, ona göre bir yer bulunuyor. Genelde görme engelliler santral memuru olarak çalıştırılıyorlar.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Çağrı merkezlerinde genelde istihdam ediliyorlar.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Hayır, çok iyi bir yöntemmiş gibi söyleniyor da aslında çok iyi bir yöntem değil, çok büyük sıkıntıları var. Neyse o kısma girmeyelim.

Benim söyleyeceklerim bunlar.

NURİ OKUTAN (Isparta) – “Dezavantajlar Daire Başkanlığı” dediniz değil mi Canan Hanım?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Eski ismi “dezavantajlar”dı şimdi “İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı” adı.

NURİ OKUTAN (Isparta) – İstihdam Politikaları Genel Müdürlüğü...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Peki, teşekkür ederim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Vekilim sormuşlardı bunu, yüzde 40’ın altındaki engel oranı... Hem Türkiye’de olsun hem dünyada olsun, mevzuat gereği bir kişinin engelli statüsünde olması için en az yüzde 40 engelinin olması gerekiyor.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Biliyorum.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Hani, o yüzden, onun altındaki engel gruplarına dair elimizde bir veri bulunmamakta. Yani, sebebi bu, engelli kategorisine alınmıyor.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Yani, onu söylüyorum işte, yüzde 38’se vatandaş, hiç engelsizle beraber gittiği zaman, hiç engelsiz kişiyi alıyorlar. O kısmı önemli yani aynı işi yapıyor ama “Senin yüzde 38 engelin var, benim işime gelmezsin.” diyor. Bu ara grup, gerçekten en çok mağdur olan grup yani.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Sizin de söylediklerinize ilave olarak buna çok benzer bir sıkıntı...

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Ben hekim olduğum için insanlar da bana telefon ediyor “Benim yüzde 38’imi yüzde 40 yaptırır mısın, yüzde 41 yaptırır mısın? Ne olur, bakın iş bulamıyorum, edemiyorum.” falan diye böyle sürekli talep geliyor insanlardan. Yani, bizim buna çözüm bulmamız lazım Sayın Başkan. Yani, o nedenle söylüyorum. En çok sıkıntıyı çekenler bunlar. Hekim milletvekili olarak bize, maalesef, çok geliyor.

BAŞKAN – Çok teşekkür ederiz.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Örneğin, aynı engelli kişiye bir doktor yüzde 40 engelli olarak sağlık raporu verirken bir diğeri yüzde 50 verebiliyor mesela. Böyle sıkıntılar da mevcut.

BAŞKAN – İşte, en sonunda da üçüncü hakem hastanelere gidiyorlar, en son hakem hastane kararını veriyor.

NURETTİN DEMİR (Muğla) – Onda da sorun var gerçi Türkiye’de, onların da düzeltilmesi lazım.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Evet, tabii var.

Bir de dünya üzerindeki ülkelerde ülkenin sağlık bakanlığı verileri, veri bankası ile bu sosyal politikalarla ilgilenen birimi arasında çok sağlıklı bir iletişim olduğunu ben gözlemlemiştim. Türkiye’de bence bu da eksik yani Sağlık Bakanlığı verileri ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının verileri birbiriyle iletişim hâlinde değil ya da -sanırım- sadece son beş yıl içinde hastaneye gidip engelli raporu almak isteyenlerin kaydı bulunmakta. O da sadece yeni işe başvuranları kapsamakta yani eğer bir kişi iş arıyor konumundaysa, o konumda bir engelliye sistemde mevcut. O da sadece son beş yıla ait var yine sistemde. Onun öncesi kayıp ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının ortak bir veri tabanı onun öncesine ait bulunmuyor.

BAŞKAN – Şimdi, onunla ilgili olarak biz TÜİK’ten talepte bulunduk. Vekillerimizi de bu konuda bilgilendirmiş olalım. Özellikle bilgi işlem mühendislerimizin bununla ilgili bir çalışma yapmasını istedik. Örneğin, bütün muhtarlarımız bilgisayar kullanıyorlar, bir program yaptırıp hangi mahallede, kaç oranında, hangi engel grubunda engellimizin var olduğunu muhtar kayıtlarında tutarak bir veri bankası oluşturup bu şekilde, ölenler, doğanlar, süregelen rahatsızlığı boyunca yüzde kaçta çıkmış ya da kaçta inmiş tarzında bir çalışma yaptırıyoruz. İnşallah...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI CANAN AYDOĞDU – Veri çok önemli sizin de dediğiniz gibi çünkü bir politika oluşturmak için öncelikle elinizde veri olması gerekiyor. Türkiye de çok geniş kapsamlı bir ülke olduğu için -hani diğer Avrupa ülkelerinden de farklı olarak- öncelikle bu veri olayını çözmesi bence gelecekteki politikaların sağlıklı olması için çok önemli evet.

BAŞKAN – Tamamen bu, sistemle alakalı bir şey. Kadın, erkek, çocuk, hepsini de inceleme fırsatı bulacağız, yüzdelik dilimlerine göre, engel gruplarına göre bu şekilde tespitini daha da kolaylaştırmış olacağız.

Eğer başka sorusu olan yoksa Ekrem Bey’e geçmek istiyorum ben.

Ekrem Bey, ben öncelikle hoş geldiniz diyorum.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Önce sorularımdan başlamak istiyorum.

Şimdi, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürümüzü dinlediğimiz toplantıda kendisi önceki yıllarda engellilerin iş yerlerinde belli yerlerde istihdam edildiğini belirtmişti. Mesela, hukuki bilgisi ve eğitimi bu alanda çalışmaya elverişli bir kişinin santral memuru olarak istihdam edilmesi örneğini vermiştim. Bu engelli çalışanın hukuk biriminde çalıştırılmaya başlanmasıyla kuruma oldukça faydası dokunduğundan ve kendi kapasitesini de değerlendirebildiğinden bahsetmiştim. Bu anlamda, engellilerin istihdam politikasında onların kapasitelerinin tam olarak kullanılması, yetkinlikleri ve eğitimlerine göre uygun işlere yerleştirilmeleri konusunda ne gibi çalışmalar var? Yani, bilgi donanımı olan insanlar hukukçu profilindeyken birdenbire santrale oturtuyorlar, bununla ilgili bir çalışma var mı? İşte “Sen görme engellisin, hukuk bürosunda çalışamazsın, sen bizim telefonlarımıza bak...” Oldukça birikimli olan bir engelli vatandaşımız için yaptığınız herhangi bir çalışmanız var mı?

Bu şekilde başladım ama sizin de sunumunuz varsa önce bu sunumu mu yapmak istersiniz yoksa bu soruya mı cevap vermek istersiniz?

Buyurun.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Önce kendimi tanıtayım: Ekrem Kayacı, İŞKUR İstihdam Uzmanıyım.

Öncelikle sorunuzdan başlayarak devam edelim. Aslında, sunumlarımda ayrıntılı bilgileri vereceğim. Bakanlığımızın ana politikaları belirleyen üst bir kurul yapı olması nedeniyle bizler Devlet Personel ve İŞKUR olarak engellilerin memur ve işçi olarak istihdamı konusunda çalışmaları yürütüyoruz. Denetim konusunda da yine Bakanlığımızın öncülüğünde biz de il müdürlüklerimiz vasıtasıyla bu denetimleri gerçekleştirmeye çalışıyoruz.

Sorunuza gelecek olursak Başkanım: Tabii ki 2002 yılında yapıp 2004'te açıklanan Türkiye Özürlüler Araştırması verilerine göre engellilerin eğitim seviyeleri ve iş gücüne katılma oranları maalesef çok düşük kalıyor. Orada gördüğümüz kadarıyla, “fiziksel engelliler” dediğimiz görme, zihinsel, işitme, ortopedik engelliler grubunun ve “süreğen hastalıklar” dediğimiz kalp yetersizliği, böbrek yetersizliği veya iç hastalıklar gibi sorunlar nedeniyle iş gücüne katılamama durumları yüzde 78, yüzde 80 gibi bir rakamdı yaklaşık yani yüzde 20'si sadece iş gücüne katılabiliyor. Yüzde 12,29 engelli var ülkemizde yapılan araştırmaya göre ama bu, 8,5 milyon civarında bir rakama tekabül ediyor o zamanki verilere göre söylersek. Şu an yapılmış herhangi bir istatistik veya bir çalışma da yok ondan sonra. Yaklaşık on iki seneyi aşan, on üç seneyi aşan bir çalışmadan bahsediyoruz. Ondan sonra bir iki girişim oldu ama bize ulaşan bir rapor, bir şey ben hatırlamıyorum açıkçası. Belki bunların verileri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımızda daha ayrıntısıyla mevcut olabilir.

Eğitim düzeyleri de, maalesef, iş gücüne katılım oranları gibi çok çok düşük kalıyor. Bu veriler de bizde yok ama Millî Eğitim Bakanlığımız bu konuda belki mezuniyet durumlarına göre bir sayı verebilir diye düşünüyorum.

Onun haricinde, biz İŞKUR olarak engellilerin kamuda ve özel sektörde işçi olarak istihdam edilmesi konusunda İş Kanunu'nun 30'uncu maddesine istinaden çalışmaları yürütüyoruz. İl düzeyinde bu takipler yapılıyor, Genel Müdürlük olarak da bunların sıkı bir takipçisi olmaya gayret ediyoruz açıkçası.

Burada, bahsettiğim gibi, eğitim düzeyleri ve iş gücüne katılım oranları çok düşük olduğu için eğitim düzeylerine göre genellikle iş verenler engellilere başka bir yaklaşımla da, sosyal sorumluluk ve toplumsal (sosyal) hayata, çalışma hayatına entegre olma, katılma açısından da baktıkları için yani çoğunlukla “Zorunluğumu, istihdamımı yerine getireyim, dolayısıyla eğitim durumu çok da önemli değil, vasıf durumları da zaten genellikle engellilerin düşük...” Yani, özel sektörde daha çok “vasıfsız” dediğimiz beden işçisi mesleğinde, vasıf gerektirmeyen, nitelik gerektirmeyen mesleklerde daha çok talepler alıyoruz ama kamu sektörüne yönelik olarak EKPSS'nin yapılmasıyla birlikte... Bu, daha önce “ÖMSS” şeklinde sadece memurlara dönüktü, 2014'te bu birleştirildi ve ÖMSS'nin adı değiştirilerek “Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı” şekline dönüştürüldü ve kamunun işçi alımlarında da ortaöğretim ve üzeri seviyelerdeki alımlar için kullanılıyor. Biz şunu görüyoruz bize gelen kamu taleplerine baktığımızda: Kamu kuruluşları daha çok seçici davranmaya çalışıyorlar yani beden işçisi alan da var ama engellilerin eğitim düzeylerine göre, ortaöğretim düzeyinde teknisyen, ön lisans düzeyinde tekniker ve lisans düzeyinde de uzman yardımcısı, müfettiş yardımcısı gibi alımlar var, uzman alımları var engellilere yönelik ama bunların, tabii, toplam yerleştirmeler içerisinde oranları, maalesef, çok iyi seviyelerde olmuyor. Genellikle vasıfsız ve nitelik gerektirmeyen meslekler şeklinde karşımıza çıkıyor engelli istihdamı.

Bu soruya giriş yaptıktan sonra belki biraz da perspektif çizmiş olabilirim engelli istihdamı konusunda. Benim bir sunumum var. O sunumumu aktarırsam pek çok soruya cevap vermiş olabilirim ama onun dışında da bize konu olarak genellikle “Engelli kadınlara, engelli ailelerine yönelik sunulan hizmetler” şeklinde bir başlık geldi, onun dışında farklı çalışmalar vesaire falan varsa hem Avrupa Birliği Bakanlığından hem Bakanlığımızdan, arkadaşımızın da dediği gibi, farklı alanlarda farklı konularla

ilgili sorular gelirse ona şu an cevap veremeyebiliriz ama onun için özel çalışmalar yapmak gerekir. Toplantı için önceden bize de mesela böyle hangi alanlarda soruların cevaplanmasına ihtiyaç olduğuyla ilgili ayrıntılı bir şey gelmiş olsaydı biz de o doğrultuda bir çalışma yapabilirdik diye düşünüyorum.

BAŞKAN – Aslında bu toplantıların amacı da o yani biz sorular soracağız ki sizler araştırma yapacaksınız, varsa bir açığımız o taraftan kapatmış olacak.

Dolayısıyla, teşekkür ediyoruz.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Karşılıklı bir görüş alışverişinde bulunmuş olacağız. Ben de teşekkür ediyorum.

Bu açıklamalar sonrasında da müsaadenizle sunumuma başlamak istiyorum.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 1946 yılında “İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü” adıyla kurulmuş olup 2003 yılında kanununun değişmesiyle birlikte, “Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü” şeklinde yeni ismiyle birlikte, yeni görevleriyle birlikte aktif ve pasif iş gücü piyasası politikalarını birlikte yürüten bir yapıya dönüşmüştür 2003 yılından itibaren. 2003 yılıyla birlikte, 2002’den başlayan ve 2004’te... İşte, işsizlik sigortası uygulaması, 2004’te özel istihdam bürolarının açılması, daha sonrasında 2011 yılında çalışma bölge müdürlüklerinin kapatılarak çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri olarak örgütlenmesi şeklinde bir gelişim sürecimiz var. Onun dışında, 2011 yılından itibaren, yine 2012 yılından itibaren 4 bin iş ve meslek danışmanı aldık, toplam personel sayımız 8.500 civarına çıktı. Bir çalışma ziyareti için Almanya’ya gittiğimizde gördük ki yaklaşık aynı nüfusa sahip olduğumuz Almanya’da Alman İş Kurumunun 110 bin çalışanı var. Dolayısıyla, biz de yaklaşık 80 milyona yakın bir nüfus potansiyeline sahip olmakla birlikte maalesef çalışan sayımız 8.500’ler civarında. Dolayısıyla ülke olarak daha çok yol katetmemiz de gerekiyor diye düşünüyoruz açıkçası.

Bu doğrultuda İŞKUR olarak aktif ve pasif istihdam politikaları, özel sektöre yönelik işe yerleştirme hizmetleri, kamuda işçi olarak işe yerleştirme hizmetleri, yurt dışına işçi gönderme hizmetleri, işsizlik sigortasıyla ilgili hizmetlerimiz, “aktif iş gücü piyasası politikaları” dediğimiz vasıf seviyesi düşük olanlara vasıf kazandırma, kurs düzenleme, işbaşı eğitim programı düzenleme, toplum yararına programları düzenleme, girişimcilik programları düzenleme şeklinde çalışmalarımız var ve bu doğrultuda da engellilere sunduğumuz ana başlıklardaki hizmetlerimiz şunlar oluyor: Öncelikle, Kurumumuza gelip kayıt oluyorlar, kayıt olduğu andan itibaren de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerimizden faydalanmaya başlıyorlar. Daha sonra durumuna göre, hani mesleki bir vasfı varsa durumuna uygun işlere yönlendirme söz konusu oluyor ama mesleki bir niteliği yoksa da o zaman mesleki eğitim kurslarına ve rehabilitasyon programlarına yönlendiriyoruz.

Onun dışında, yine işbaşı eğitim programlarından engelliler yararlanabiliyorlar. Girişimcilik: Kendi işini kurmak isteyen engelliler varsa onlara dönük de programlarımız var ve girişimcilik eğitim sonrasında hibe desteği sağlayabiliyoruz. Koruma iş yeriyle ilgili uygulamaların birkaç senedir üzerinde çalışıyoruz Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla birlikte. Korumalı iş yerleriyle ilgili açılan örnek iş yerleri var. İşe ve iş yerine uyum konusunda proje desteği sunabiliyoruz. Toplum yararına programlarda engellilerin öncelikli başvuru hakları var, birinci listede yer alıyorlar toplum yararına programlar için. Kamu veya özel sektörde işe yerleştirilme imkânlarına sahipler ve hak ediyorlarsa işsiz kalmaları durumunda da işsizlik ödeneğinden yararlanma imkânlarına sahipler.

Kanuni durumdan Canan Hanım bahsetti, ben onu kısaca geçiyorum. Özel sektörde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işveren yüzde 3, kamuda yüzde 4 oranında engelli işçi çalıştırmak durumunda ve işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Kurumumuz aracılığıyla temin etmek durumundalar. Kamu kuruluşları mutlaka bizim aracılığımızla temin edecek, özel sektörde bizim aracılığımızla temin edebileceği gibi kendisi de engelliye bulup çalıştırmaya başlayabilir ve bize tescilini yaptırabiliyor, o imkânı özel sektörün var.

Şimdi, bir sorunun cevabı burada var, “Kamuda ve özel sektörde ne kadar 50 artı iş yeri var?” diye sorulmuştu. Kamu sektöründe en son ocak ayı sonu itibarıyla en güncel verilerimiz bunlar. Kamu sektöründe ülkemizde 854 tane 50 artı istihdamlı iş yeri var il bazında. Özel sektörde de 17.246 tane 50 artı iş yeri var, dolayısıyla 18.100 tane 50 artı iş yeri faaliyet gösteriyor. Bunların çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçi sayıları, kanuni yükümlülük olan yüzde 3 ve yüzde 4’e göre, kamuda 8.352, özelde 101.698 olmak üzere toplam 110 bin engelliye çalıştırmaları gerekiyor ve çalışan engelli sayıları nedir ona baktığımızda kamuda 10.606, özelde de 82.500 civarında toplamda 93 bini aşan bir rakamda engelli şu anda işçi olarak özel sektörde ve kamuda istihdam edilmiş durumda.

Açık kontenjanlara baktığımız zaman ise, kamu kuruluşlarının 468 tane açığı bulunmakta, özel sektörün ise 25.800 civarında olmak üzere toplam 26.300 civarında ülkemizde engelli işçi açığı devam ediyor. Ama bu açığın yanında kontenjan fazlası çalıştırma da söz konusu. Burada kamuda özellikle gayet iyi bir rakam var, her ne kadar engelli istihdamı düşük olsa da kamuda özellikle 2.722 tane engelli kontenjan fazlası olarak çalıştırılmaya devam ediliyor, özel sektörde ise bu rakam 6.728 toplamda 9.450 civarında engelli de kontenjan fazlası olarak çalıştırılıyor. Bunların denetiminden bahsedeceğim sonra.

Sunumuma devam edecek olursam, işe yerleştirme rakamlarımız en son şubat ayı itibarıyla 2016 rakamları ama 2002’den beri bakacak olursak Kurumumuza yaklaşık 670 bin civarında engelli başvuru yapmış, erkek ve kadın dağılımıyla bu veriler yansıda gözüküyor. Dolayısıyla 670 binin 154 bini kadınlardan oluşuyor, yani 2002’den bu yana ki toplamı söylüyorum ben, yıllık dağılım da kendi içlerinde ayrıca gözüküyor. 515 bini de erkeklerden oluşuyor, dolayısıyla iş gücü piyasasına katılma isteği anlamında yüzde 25’lere tekabül etmiyor diyelim kadınların oranı, yani yüzde 20-25 arasında bir rakam, yani yüzde 75 civarında da, 75’le 80 arası da erkekler Kurumumuza daha fazla iş aramak için erkek engelliler başvuruda bulunuyor.

İşe yerleştirme rakamları da yıllık dağılımları itibarıyla yansıda görülüyor ama 2002’den bu yana kamuda 8.879 tane engelliye işe yerleştirmişiz. Bunun 7.800’ü erkek, maalesef 1.075 tanesi sadece kadından oluşuyor. Özel sektörde ise rakama baktığımızda, 335 bin civarında bir yerleştirmemiz gözüküyor. Bunun 48 bini kadınlardan, 287 bini erkeklerden oluşuyor. Toplamda da 344 bin civarında yerleştirmemiz var, bunun da 49 bini, yaklaşık 50 bini kadınlardan, 295 bini de erkeklerden oluşuyor. Yani bu rakamlar da gösteriyor ki, kadınların, kadın engellilerin iş gücüne katılma oranları normal iş gücü piyasamızdaki kadın istihdam oranlarına göre de çok daha düşük düzeylerde seyrediyor.

Açık kontenjanla ilgili olarak en son elimizdeki verilere göre bahsetmiştim, 468 kamuda, 25.800 civarı özelde olmak üzere 26.300 civarında açık kontenjan şu an devam ediyor ama bunu Kurum olarak kapatma yönünde çalışmalarımız tabii aralıksız sürdürülüyor.

Kayıtlı engellilere baktığımız zaman da, Kurumumuza kayıtlı olan, şu an itibarıyla iş arayan, aktif kayıtlı engelli sayısı 82.500 civarında erkek, 18.500 civarında kadın olmak üzere toplam 101 bin civarında engelli iş arayan Kurumumuza kayıtlı. Ama “Bunun ne kadarı işsiz?” dersiniz onu da söyleyeyim. Bu 101 binin tamamı işsiz değil, çalışıp da iş arayanlar da var. Dolayısıyla işsiz rakamlarımıza bakacak olursak da bunun -101 bin kayıtlı engelli var- 36.880’i işsiz durumda. Bunun 7.523’ü kadın, 29.357’si erkeklerden oluşuyor.

Tabii, daha yılın 2’nci ayında olduğumuz için ilerleyen aylarda bu 36 bin civarındaki rakam yaklaşık 50-60 binleri bulabilecek diye düşünüyoruz işsiz olarak. Ama Kurumumuza kayıtlı olmayıp da iş aramayan ve 8,5 milyon içerisinde tabii ki engelli olarak kendini o araştırma sonuçlarında belirtmiş olmasına rağmen yüzde 40 ve üzerinde engelli raporuna sahip değil hepsi. Yani bunun bir kısmı belki yüzde 40’ın altındadır büyük çoğunluğu ama yüzde 40 ve üzerinde engelli raporuna sahip sayı konusunda Aile Bakanlığımız ve Sağlık Bakanlığımız daha doğru verileri verebilecektir. Ama bizim Kurumumuza yüzde 40 ve üzerinde kayıtlı şu anda 101.082 tane engelli var.

Kurumumuza kayıt olabilmesi için engellilerin en az yüzde 40 oranındaki Engelli Sağlık Kurulu Raporu'nu ibraz etmesi gerekiyor. Dolayısıyla yüzde 40'ın altındaki raporla engelli olarak Kuruma kayıt olunamıyor, ancak normal kayıt yapılıyor. O durumda da mesela tek gözü görmeyen yüzde 25-30 civarında bir engelli raporu alabiliyor. Engelli de olmuyor, normal de olmuyor dolayısıyla bunlar biraz mağdur durumda kalıyorlar, daha dezavantajlı durumda kalıyorlar. Ayrıca, raporunda "Çalışamaz." ibaresi varsa biz o kişileri, o engellileri Kuruma kayıt yapmıyoruz, sürekli rapor varsa da o süreye göre işlem yapıyoruz. Süre bitiminde yeni rapor istiyoruz.

Kayıt için engelli raporunun yanında kimlik numarasıyla kayıt olunuyor. 14 yaşını doldurmuş olanlar Kurumumuza kayıt olabiliyorlar. Kayıtlarda vatandaşların beyanına göre işlem yapılıyor. Ama kimlik numarasına göre KPSS puanları ve ikamet bilgileri tabii ki otomatik olarak nüfustan ve ÖSYM'den çekiliyor. Kayıtlarımız son işlem tarihinden itibaren 12 ay aktifte kalıyor. Bu süre içerisinde işlem yapılmazsa 12 ay sonra aktiften düşürülüyor ama herhangi bir işlem yapılması durumunda tekrar aktif hâle getiriliyor.

Bunun dışında, Kurumumuza gelen engellilere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunarak diğer hizmetlerimize yönlendirme yönünde çalışmalarımız oluyor. İş ve meslek danışmanlığı kapsamında da engellilere iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hakkında bilgiler veriliyor. Mesleki nitelik seviyeleri düşüğe mesleki yönlendirme programlarımız uygulanıyor ve aktif iş gücü programlarına yönlendiriyoruz. Bunlar da kurslar, işbaşı eğitim programları, girişimcilik programları, toplum yararına programları ifade ediyor. Ayrıca durumuna uygun varsa açık işler hakkında kamu-özel o bilgiler ve danışmanlık yapılıyor kendisine bu konuda ve kamuda ve özel sektörde başvuruları yapılarak durumuna uygun işlere yerleştirilmesi için çaba gösteriliyor. İşe yerleştikten sonra da işe uyum desteği konusunda çalışmalarımız da oluyor.

Engelli işçi istihdam süreçlerine kısaca bakacak olursak. Özel sektörde talebi aldığımızdan itibaren, özel sektör işverenleri engelli açığı doğduğu andan itibaren beş iş günü içinde Kurumumuza talep vermek durumundalar. Beş iş günü içerisinde talep vermesinden itibaren de açığı doğduğu andan itibaren toplam otuz günlük sürede, bir aylık süre içerisinde bu açıklarını kapatmak durumundalar. Aksi takdirde işveren -Kurumumuza engelli açığı olmasına rağmen, kontenjan çalıştırma yükümlülüğünde olmasına rağmen- engelli talebi vermiyorsa o durumda kendisini uyarıyoruz. Engelli talebi vermekte de ısrar ediyorsa, görüşturmelerimize, işverenlerle engellilerimizi buluşturmalarımıza gelmiyorsa da bu durumda idari yaptırımlarımızı uygulamak durumunda kalıyoruz.

Önceden engellileri iş yerlerine durumuna uygun şekilde göndermeler yapıyorduk ama bunda sorunlar yaşandı, gönderme yerine artık görüştirme yöntemine geçtik biz. Dolayısıyla engelliler işverenleri Kurumumuzda işverenin ve engellilerin uygun oldukları zamanlarda buluşturuyoruz ve işverenin açığının kapatılması için işverenler, engelliler ve kurum temsilcimizden oluşan bir toplantı gerçekleştiriliyor, görüştirme gerçekleştiriliyor, o görüştirme sonunda da uygun bulunan engellilerin işe alınmasını ve istihdamın sağlanmasını sağlamaya çalışıyoruz.

Bunun dışında, başta dediğim gibi, özel sektör işvereni kurum aracılığı olmadan kendisi de engelli bulup çalıştırmaya başlayabilir, o durumda da engelliye çalıştırmaya başladığı andan itibaren on beş gün içerisinde Kurumumuza bildirmesi ve engelli kotasına tescil ettirmesi gerekiyor.

Kamuda işe yerleştirme sürecinde iki silsile işliyor: Birisi ortaöğretim ve üzeri, KPSS ya da EKPS puanlarıyla yerleştirmeler gerçekleşiyor, ortaöğretim altı dediğimiz ilköğretim ve ortaokul düzeyinde ise noter kurasıyla süreç takip ediliyor. Yine, kamu kuruluşları da engelli açığı doğduğu andan itibaren beş iş günü içerisinde Kurumumuza talep vermek durumundalar. Talepler on gün yayında kalıyor, on gün süresince durumu uyan engelliler kamu iş gücü taleplerine başvuruyorlar. On gün sonrasında ise engellilerde EKPS puanı geçerli oluyor, EKPS puan üstünlüğünü göre 3 katı

oranında nihai liste oluşturularak sınav yapılması için kamu kuruluşlarına gönderiyoruz ve sınavın da bir ay içerisinde yapılıp sonuçların bize bildirilmesi gerekiyor. Ayrıca, şunu da belirtmemde fayda var: Engelliler, ortaöğretim ve üzerindeki engelli talepleri için EKPSS puanıyla başvuruyorlar ama engelliler ayrıca isterlerse, KPSS puanları varsa normal taleplere de başvurabiliyorlar, yani buna bir engel yok. KPSS'ye girip KPSS puanı almışlarsa, geçerli KPSS puanına sahiplerse, KPSS puanıyla normal taleplere de başvuru yapabiliyorlar.

Ayrıca burada bir husus var, Aile Bakanlığıyla birlikte yönetmelik değişikliği yaparken onların görüşü doğrultusunda böyle bir uygulamaya geçildi: Engelli kariyer meslek talepleri, yani engelli uzman yardımcısı, engelli müfettiş yardımcısı taleplerine EKPSS'yle değil, KPSS'yle başvurulabiliyor. Dolayısıyla A grubu kadro, A grubu sınav sonuçlarıyla engelli kariyer mesleklerine başvurulabiliyor. Ancak ileride belki engelli EKPSS'nin, kariyer EKPSS şeklinde A grubu sınavı da yapılırsa belki -o, biraz daha işin ayrıntı bir noktası olmuş oluyor- o zaman EKPSS puanı da kariyer meslekler için kariyer EKPSS yapılırsa kullanılabilir.

Onun dışında, ilköğretim düzeyindeki talepler için yine on gün yayında kalan talepler sonucunda durumu uyan iş arayanlar bu taleplere başvuruyorlar, on gün sonrasında tüm başvuranları biz kura çekimi için kamu kuruluşuna gönderiyoruz. Kamu kuruluşu, açık iş sayısının 3 katı oranında asil liste, 3 katı oranında da yedek liste oluşturacak şekilde bir kura çekiyor ve kura sonucunda da 3 katını sınava alarak iş alacağı engellileri belirleyerek istihdamlarını gerçekleştiriyor.

Kurayla ilgili şöyle bir hak da var ayrıca, son 2015 yılında yapılan bir düzenleme. 3 katı değil de mesela, çok fazla alım yapacak kamu kuruluşları için; örneğin, ÇAYKUR'da bu oldu, dolayısıyla çok fazla alım yapacakları için “Biz 3 katını belirleyip sınav yapmak istemiyoruz, doğrudan kurada çıkanları işe başlatmak istiyoruz.” dediler. Öyle bir hakları da var kamu kuruluşlarının. İşçi istihdamında ister engelli olsun ister normal işçi istihdamında olsun kurayla 3 katını belirleyebilecekleri gibi, doğrudan işe alacaklarını da belirleyebiliyorlar. 3 katını belirlerse sınava tabi tutuyorlar ama doğrudan kura çekimi yöntemini tercih ederlerse kuradan kim çıkarsa onu işe başlatabiliyorlar.

Engelli işçi istihdamıyla ilgili teşvikte -Canan Hanım bahsetti ama- uygulanan rakam için 2016 yılında geçerli miktar, çalıştırılan her engelli için asgari ücret üzerinden işverenlerin işveren hisseleri hazine tarafından karşılanıyor; rakam da 255 lira civarında. Sürekli şekilde bu uygulanıyor hazine tarafından. Engelli istihdamına yönelik teşvik 2008'den beri uygulamada olan bir düzenleme.

Takip ve denetimi -yine Canan Hanım'ın bahsettiği gibi- iş müfettişlerimizce Bakanlığımız öncülüğünde yapıldığı gibi ayrıca asıl takip ve denetimden sorumlu olan çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerimiz, İŞKUR il müdürlükleri. Dolayısıyla il müdürlüklerimiz kendi ilindeki 50 artı istihdamlı özel-kamu işyerlerinin, çalıştırma yükümlülüğü kapsamında engelli, eski hükümlü, terörlü mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan açıkları varsa onlar için talepte bulunmalarını ve açıklarını kapatması için aylık düzenli olarak bunları takip ediyorlar ama özel sektörde maalesef, bu açıkların kapatılmasıyla ilgili bizim ve işverenin de dışında durumlar geliyor ister istemez. Engelliler çok fazla sirkülasyona tabi olabiliyorlar, sirkülasyonu tercih edebiliyorlar yani giriyor bir işyerine beğenmiyor orayı, daha sonra oradan çıkıyor başka bir işyerine geri geliyor. Birkaç işyeri değiştirebiliyorlar, başka bir yerde daha iyi çalışma şartları olan işyeri olduğunu duyuyorlar, görüyorlar, tabii ki iş değiştirmek tercihlerinde bulunabiliyorlar; o yüzden de 25 bin civarında engelli açığı rakamını son yıllarda çok da düşürmek mümkün olmuyor. Ne kadar idari yaptırım da uygulasanız, engellilerin tercihleri de burada ön plana çıkıyor. Dolayısıyla işveren çalıştırmak istemesine rağmen engelliler işi tercih etmiyorsa, engelli bulamıyorsa, bize talep verdiyse, yükümlülüğünü yerine getirmek için kendisi gayret gösteriyorsa, işverene talep verdiği aylar için, çalıştırmak istediği aylar için cezai yaptırım

uygulamıyoruz ama talepte bulunmazsa da o zaman yaptırımımızı veya talepte bulunmasına rağmen, engelliler o işyerinde çalışmayı istemesine rağmen çalıştırmaktan imtina ediyorsa bu durumda cezai yaptırımları uygulamak durumunda kalıyoruz.

Bu yıl içinde geçerli miktar, çalıştırılmayan her engelli ve her ay için 2.211 lira. Özel sektöre de bu aynı miktar uygulanıyor, kamu kurumuna da bu cezai yaptırım uygulanıyor. Kamuda memur istihdamında böyle bir cezai yaptırım yok, sadece işçi istihdamıyla ilgili bu cezai müeyyide var. İşçi istihdamından da kurumumuz sorumlu olduğu için zaman zaman bu cezaları uygulamak durumunda kalıyoruz. Son güncel rakamlar elimde yok ama bir ay öncesinde yaklaşık bu ceza paraları hesabında 30 milyon lira civarında bir ceza birikimi söz konusuydu ama bu tabii yıllık rakamı ifade etmiyor, yıllık bazda bu rakamlar yıldan yıla veya uygulanan yaptırımlara göre değişiklik arz edebiliyor. Bu cezalar sonucunda da tahsil edilen paralar engellilerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması, bu ve benzeri projelerde bu ceza paraları kullanılıyor.

Toplum yararına programlar: Aktif iş gücü programlarımızdan bir tanesi. O konuda da engelliler başta olmak üzere engelliler, eski hükümlüler, kadınlar, 35 yaş üstü erkekler ve iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan bu kişilere öncelikli başvuru hakları veriliyor, bunlar birinci listede yer alıyorlar ve toplum yararına programlardan da engellilerin daha fazla yararlanması yönünde bir uygulamamız söz konusu.

Toplum yararına programa katılmak için de aranan şartlar: İşsiz olmak gerekiyor öncelikle, 18 yaşını tamamlamış olmak gerekiyor, emekli malul aylığı almamak gerekiyor ve öğrenci olmamak gerekiyor. Yalnız açık öğretim öğrencileri başvurabiliyorlar, onlar hariç.

Bu şekilde de toplum yararına programlara baktığımız zaman özellikle 2012 yılından itibaren engellilerle ilgili ayrı rakamlarımız mevcut. 2012 yılında toplam 3.446 civarında engelli, bunun sadece 268'i kadın. En son 2015 yılında mesela, 14.700 civarında toplam engelli TYP'lerden yararlanmış durumda. 1.600 civarında kadın, 13 bin civarında da erkek olmak üzere son dört beş yıla bakacak olursak bu yıl dâhil olmak üzere yaklaşık 37.400 civarında engelli, toplum yararına programlardan yararlanmış. Bunun sadece 4 bini kadınlardan oluşuyor, yaklaşık yüzde 10-11 gibi veya yüzde 10-15 arası bir rakam ediyor.

Aktif iş gücü programları kapsamında yine iş gücü yetiştirme kurslarımız var. Bu kursların da finansmanı ceza paraları hesabından karşılanabildiği gibi kurumun kendi kaynaklarından da, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan da, uluslararası hibe ve fonlardan da kurslar düzenleyebiliyoruz. Bu kurslarda ceza paralarını kullanmaya yetkili komisyon muhalefetiyle kararlaştırılıyor hangi programların açılacağı. Dolayısıyla engelli dernekleri, engelli sivil toplum örgütleri illerde il müdürlüklerimize veya kendi konfederasyonları aracılığıyla proje başvurularında bulunuyorlar. Bu projeler genel müdürlükte birikiyor, toplanıyor ve her yılın ocak, nisan, temmuz, ekim aylarında komisyon olağan toplantılarını yapıyor, gerekirse olağanüstü toplantı da yaparak proje başvurularından hangilerinin uygun bulunduğunu ve hangilerinde kurslar, programlar düzenleneceğine karar veriyor.

Projelerde daha çok amacına bakılıyor, gerçekleşme süresi ve sürdürülebilirliği göz önüne alınıyor, faydalanacak engelli eski hükümlü sayılarına göre, birden fazla engel grubuna dönük olmasına, istihdam oranı düşük olan engel gruplarına hitap etmesine, istihdama katkısı bakımından değerlendirilerek uygun bulunanlara ceza paraları hesabından kaynak aktararak programlar başlatılıyor. İstihdam garantisi verilenler öncelikle tercih ediliyor tabii ki.

Engellilere yönelik kurslarda en az 5 kursiyer için de kurslar düzenlenebiliyor. Genellikle 10-12 civarında normal kişiler için kurslar düzenlenirken engelliler için bu sayı 5 olarak uygulanabiliyor. Ayrıca kurs sonucunda da Millî Eğitim onaylı sertifika vererek engellilerin meslek sahibi olmalarını sağlamaya çalışıyoruz.

Kursa katılmak için de yine işsiz olmak gerekiyor ve kursa katılmak için 15 yaşını tamamlamış olmak yeterli burada. Mesleğin gereklerine uygun olarak yüklenici tarafından belirlenen ve kurumca onaylanan özel şartları taşımak gerekiyor. Kurumca düzenlenen kurslara aynı meslekte daha önce veya farklı meslekte ise son yirmi dört ay içerisinde katılmamış olmak gerekiyor. Aynı meslekte bir kursa katılan aynı meslekte tekrar bir kursa katılamıyor, farklı bir meslekte kursa katılabiliyor; onun için de aradan iki yıl geçmesi gerekiyor.

Kurslara katılanlara günlük 20 lira harçlık da veriyoruz. İş kazası meslek hastalıkları sigortası ile genel sağlık sigortası primleri de kurumumuz tarafından ödeniyor. Çalışamaz raporu olanlar kurslara katılamıyorlar ancak 2022 sayılı Kanun'a göre engelli aylığı alanlar kurslara katılabiliyorlar.

Düzenlenen kursların sayılarına 2002 yılından itibaren bakacak olursak: 2002 yılında yaklaşık 20 kurs düzenlenmiş; kadın-erkek ayırımına burada ulaşamadık biz, ayrı ayrı çalışmak gerekir ona ulaşmak için, 262 toplam kişi yararlanmış engelli olarak ama 2007 yılından itibaren kadın-erkek dağılımıyla var. 2007 yılında 135 civarında kurs düzenlenmiş, 2.086 toplam kursiyer var, bunun 855'i kadından, 1.200'ü erkeklerden oluşuyor yani burada yüzde 40'a çıkmış mesela kadınların oranı. En sona bakacak olursak da 2015 yılında 269 kurs düzenlenmiş, toplam katılımcı sayısı 2.800; 1.200'ü kadınlardan 1.500'ü erkeklerden oluşuyor. Şubat ayı itibarıyla da iki aylık sürede 90 kurs düzenlenmiş, 870 katılımcının 373'ü kadınlardan, 497'si erkeklerden oluşuyor. Toplam sayıya bakacak olursak 39 bin civarındaki sayının 13 bini kadınlardan 20 bini erkeklerden oluşuyor yani buradaki kadınların oranı yaklaşık yüzde 33'e tekabül ediyor. Kurslarda biraz daha rakam iyi seviyede gözüküyor.

Aktif iş gücü programları kapsamında yine engellilerin kendi işini kurmaları için kurumumuz girişimcilik eğitim programlarından normal kişiler yararlanabildiği gibi engelliler de bunlardan plan projeleri varsa bunları sunmaları durumunda girişimcilik eğitim programlarımıza dâhil oluyorlar ve bu girişimcilik eğitim sonrasında da kendilerine toplamda 36 bin lira destek sunabiliyoruz. Bu 36 binin kuruluş işlemleri desteği için 2 bin lira en fazla, işletme gideri desteği kurulan işletmeye bir yıl boyunca en fazla 4 bin lira, fatura karşılığı elektrik, su, ısınma vesaire giderleri için aktarılan rakam ve kuruluş desteği de, işletmenin yine kuruluşundan itibaren on iki ay boyunca fatura karşılığı olacak şekilde temel faaliyet alanıyla ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, sarf malzemesi gibi maliyetleri varsa bunun için de 30 bin lira olmak üzere toplamda 36 bin lira kendi işini kurma yönünde desteklerimiz olabiliyor. Bununla ilgili olarak da yaklaşık 500 civarında kendi işini kurma projesi onaylanmış durumda ama bunun şu anda ne kadarı aktif olarak devam ediyor bu konuda net rakamımız yok yani sürdürülebilirliğini sağlayanlar faaliyetlerine devam ediyorlar.

Korunmalı iş yerleri uygulaması olarak da son iki yıldır özellikle bu konuda yoğun çalışıyoruz. Zihinsel ve ruhsal engellilerin istihdamı ve sosyal hayata, çalışma hayatına katılmalarının sağlanması amacıyla korunmalı iş yerlerine hibe desteğimiz bulunuyor. Normal iş gücü piyasasına kazandırılmaları en zor olan gruptan bahsediyoruz; zihinsel ve ruhsal engelliler. Yüzde 75'i bunlardan oluşuyor, yüzde 25'i de diğer engelli gruplarından oluşabiliyor. Büyük şehirlerde en az 30 kişiyle, diğer şehirlerde de en az 15 kişiyle korunmalı iş yeri başvurusunda bulunulabiliyor. Korunmalı iş yerleri projesi kapsamında da 150 bin liraya kadar makine, teçhizat ve donanım desteği sağlıyoruz kuruluştaki. Bir yıl boyunca engelli personel giderleri, maaşları, sigortası kurumumuz tarafından karşılanıyor; ayrıca, iletişim, ısınma, elektrik, su gibi giderlerinin de yine yüzde 60'lık kısmı ilk bir yıl boyunca faturalandırılmak suretiyle karşılanıyor.

Şu ana kadar kurumumuza 18 korumalı iş yeri başvurusu yapıldı, bunun 12 tanesi kabul edildi ancak mevcut uygulamada bir yıllık süreyi dolduran 2 tane korumalı işyeri var; bir tanesi -Bursa'daki korumalı işyeri- çamaşır yıkama, ütü, temizlik hizmetleri üzerine faaliyet gösteriyor: bir tanesi de İzmir'de faaliyetini devam ettiriyor. Bunlar bir yıllık süreyi aştılar. Sürdürülebilirliğini sağlayan 2 tane korumalı iş yerinden bahsediyorum. İzmir'deki de solucan gübresi üretimi üzerine çalışıyor. Diğerleri de, kendisi sürdürülebilirliğini sağlamayan ya da kabul edilmesine rağmen henüz faaliyete geçemeyen korumalı iş yerleri de bulunuyor. Takdir edersiniz ki, zihinsel, ruhsal engellileri bir araya getirerek bir organizasyon kurmak ve onları aktif çalıştırabilmek, sürdürülebilirliğini sağlayabilmek çok da kolay değil ama iki tane başarılı uygulamamızdan bahsediyorum.

Ayrıca yine engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler de desteklenebiliyor. Dolayısıyla işe uyumunu ve iş yerinde etkin bir şekilde çalışmasını sağlayacak şekilde yardımcı aparatlar, işe ve iş yerine uyumuyla ilgili desteklerimiz olabiliyor. Örneğin engelli işe alan işverene bilgisayar kullanmasını kolaylaştıracak yazılım donanım desteği, Braille alfabesi gibi sesli uyarıcılar vesaire iş yerinde diğer alet ve teçhizatlar engellinin işini yapmasını kolaylaştıracak şekilde destekleri de olabiliyor.

Bu konuda da İşe ve İşyerine Uyum Projesi kapsamında 22 tane, destek teknolojileri kapsamında da 3 tane proje onaylanmış ve uygulamaya geçirilmiş durumda.

Benim sunumum bunlar.

Teşekkür ediyorum.

Sorularınız varsa onları da cevaplamaya çalışayım.

BAŞKAN – Biz teşekkür ederiz.

Şimdi, kamuda çalıştığı hâlde tekrar EKPS's'e giren bazı engelli vatandaşlarımız var.

Peki, onların boşalttığı yerler o esnada tespit edilip bir sonraki sınava mı doldurulmuş oluyor?

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Başkanım, şöyle: Şimdi, kamuda işçi olarak çalışırken memuriyete geçen ya da emekli olan vesaire boşalan pozisyonlar için diyoruz. Sunumumda da bahsettiğim gibi, özel olsun, kamu olsun fark etmiyor, işçi statüsünde bir engelli kontenjanı boşaldıysa özel sektör işverenin de kamu işverenin de 5 iş günü içerisinde talepte bulunması gerekiyor. Kamu kuruluşu buna rağmen talepte bulunmuyorsa biz onu –özel sektör de aynı şekilde- yazılı olarak uyarıyoruz “Dolayısıyla engelli açığınız bulunduğundan dolayı kurumumuza talep vererek engelli açığınızı karşılamamız gerekmektedir.” diye. Bu talebimize olumsuz yanıt verenlere veya yanıt vermeyenlere idari yaptırımlarımızı uyguluyoruz ama talep vererek engelli açığını kapatmak isteyenlerin de taleplerini yayınlıyoruz ve karşılama süreçlerini başlatmış oluyoruz.

BAŞKAN – Çok teşekkür ederim.

Buyurun Vekilim.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Ben, biraz önceki sorumun bir miktar cevabını almış oldum. Nitekim aşağı yukarı bizim yorumumuz doğru çıktı. 18.100 iş yeri var 50 ve üstü personel çalıştıran. İşte, on yılda bunun yarısı denetlenebilmiş. Tabii, İş ve İşçi Bulma Kurumunun 8.500 mesleki danışmanı bu sadece, değil mi, diğer personel değil?

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI - 4 bin tane danışman, 4.500 civarında da diğer personel, memur.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Yalnız Almanya'daki bunun karşılığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını da içine alabilecek yani sadece İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürlüğünü değil, tüm istihdamı içine alan politikaları da belirleyen rakamlar. Bunu da dikkate alsak bizim yine personelimiz çok iyi değil.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Yine de çok gerilerdeyiz.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Yani o güçlendirilmeli belki ama denetimin zayıf olduğu ortada yani on yılda yarısı denetlenebilmiş.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Bu, iş müfettişlerince yapılan denetim. Pardon...

İl müdürlüklerimiz aylık denetimlerini yapıyorlar zaten bütün iş yerlerinin. İş müfettişlerince doğrudan denetim yapılan sayı 9 bin küsur civarında.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Diğer taraftan, sanki sizin 1 numaralı tabloda tabii 93 bin mevcut istihdam edilen engellimiz var, 1'inci tabloda.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Bizim kurum kayıtlarımıza göre engelli işçi.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Engelli işçi.

Bu arada da 250 bin –bir toplama yaptım- kamu ve özel iş yerlerinde...

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – 344 bin. Bu 2002'den beri toplam rakam yalnız.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Affedersiniz.

Sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın biraz önceki bu verilerindeki rakama göre söylüyorum. O, 2007'den itibaren ele almış, “250 bin civarında” diyor. Sizin tablonuzdaki rakamları dikkate aldığımızda o da 260 bin civarında bir rakam, 265 bin yani 15 bin bir orada oynama var. Aynı Bakanlığın bünyesinde bile veri tabanında bir sıkıntı olduğunu görüyoruz.

Burada sözüm şunu yapmak değil, bir eksik çıkarmak falan değil. Anlaşıyor ki Bakanlıkta veri tabanı noktasında ciddi sorun var. Bakanlığın dışındaki Kamu Personel Başkanlığını da dikkate alsak bu sefer de orada da başka eksikler çıkacak ya da diğer bakanlıkları da dikkate aldığımızda daha başka sorunlar çıkacak. Burada veri tabanının oluşturulmasıyla ilgili ciddi bir sorun olduğu anlaşıyor. Sağlık Bakanlığını filan dikkate aldığımızda, tamam, dezavantajlılar var ama hangi dezavantajlıların, engellilerin tablosunu görelim dediğimizde orada da daha başka bir veri tabanıyla ilgili ciddi sorunlar çıkacak. Hülasa veri tabanıyla ilgili çok ciddi bir boşluğun olduğu ortada. Biraz bunun üzerine bence gitmek icap edecek ya da bizim raporlarımızda belki bunlar ön plana çıkacak gibi gözüküyor.

BAŞKAN – Evet, öyle hazırlık yapabiliriz.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Ben, sunumunuz için teşekkür ediyorum.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Ben de teşekkür ediyorum.

Şöyle bir açıklama yapmak istiyorum Sayın Başkanım: Şimdi, bizim verilerimiz net rakamlar, bize tescilli sayıları ifade ediyor. Dolayısıyla Bakanlığımıza ulaşan rakamların veri tabanı konusunda ayrıntılı bir bilgin yok açıkçası. Dolayısıyla Devlet Personelin rakamları da net rakamları ifade eder, bizim rakamlarımız da net rakamları ifade eder ama bunun dışında tabii iş gücü piyasasına dâhil olmayan, iş arayan, iş aramaktan umudunu kesen engellilerimizin sayısının ne kadar olduğuyla ilgili maalesef veri tabanlarında doğru bilgileri bulmak çok da kolay olmuyor.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Yani şimdi bizim amacımız bir eksiklik bulmak değil ama bakın, bir saat içerisinde biz aynı Bakanlığın iki kurumundan veri alıyoruz ve iki kurumun o verileri arasında çelişki var. İşte rakamları toplayarak gidiyorum. Sizin rakamlarınız ile biraz önce hanımefendinin sunduğu rakamlar arasında yaklaşık 15 bine yakın bir çelişki söz konusu. Bu olabilir yani oluyor, maalesef bu tabloyla karşı karşıyayız. Bize göre, bizim tarafımızda şimdi bunları dikkate almak gerekiyor ve bu kurumları biraz daha genişletirsek... Kaldı ki doğrudan sorumlu kurumların rakamlarında bile böyle,

aynı bakanlığa bağlı kurumların rakamlarında böyle, bu kadar açık varsa, diğer bakanlığın verilerini de dikkate alırsak bu açık çok daha artacaktır; onu söylemeye çalışıyorum. Bunu bizim kamu tarafının bir eksikliği olarak görmek lazım.

Bu verilere ne kadar çok doğru şekilde ve düzgün şekilde sahip olursak politikalarımızı da buna göre geliştirebiliriz. Bu eksiklik önemli bir eksikliktir diye düşünüyorum yani söylediğim şey bu. Bunun üzerine gitmek icap edecektir diye düşünüyorum yoksa bir eksiklik, ne diyelim, yani bir nakisa çıkarmak ya da işte eksik çıkarmak filan anlamında bir şey söylemedim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Çok teşekkür ediyoruz Ekrem Bey, ağzınıza sağlık.

İŞKUR İSTİHDAM UZMANI EKREM KAYACI – Ben de teşekkür ediyorum Başkanım.

BAŞKAN – Bu arada, son konuşmacımız Veysel Öztürk Bey Millî Eğitim Bakanlığından gelmiş bulunmakta.

Evet, Veysel Bey, ben önce sorularla girmek istiyorum, özellikle önceden yaptığımız araştırmalar doğrultusunda.

Engelli vatandaşların eğitimi dışında, biliyorsunuz Komisyonumuzun ismiyle bağlantılı olarak engellilere bakmakta olan kişilere yönelik eğitim hizmeti verilmesi söz konusu mudur yani engellilere bakanların da eğitimleri ne durumdadır?

İkincisi: Yaşam boyu öğrenme stratejileri kapsamında engelliler nasıl ele alınmaktadır?

Üçüncü olarak da Engelliler Hakkında Kanun’un 15’inci maddesinde engellilere yönelik eğitimin bütünleştirilmiş ortamlarda verileceğine dair bir ibare bulunmaktadır. Bunu biraz açabilir miyiz? Yani “bütünleştirilmiş ortamlarda” derken neyi kastediyorsunuz?

Çok teşekkür ediyorum şimdiden.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Öncelikle, Bakanlığım adına, herkesi saygıyla selamlıyorum.

Sunum içerisinde bir kısmı cevap olarak gelecek ama isterseniz şöyle başlayabilirim: Engellilere bakan aileler yani anneler üzerinden konuşursak aslında şöyle girmek lazım; büyük bir kısmımızın aslında duyduğu bir hikâye vardır, Hollanda’ya hoş geldiniz. Hollanda’ya hoş geldiniz, aslında engelli ailelerin, daha doğrusu, engelli çocuğu olan, olmadan önce ya da hamilelik döneminde öğrenen kişilerin hayatını anlatır. Kısaca eğer bilmeyenler varsa şöyle geçmek istiyorum. İnsanlar hamile kaldıklarında ya da evlendiklerinde en büyük hayalleri, çocuklarını en iyi yerlere getirmek, doktorlar, avukatlar ya da vekiller olmasını hayal ederken bu hikâye şöyle başlar aslında: Kendinizi yıllarca biriktirdiğiniz bir birikimle, parayla İtalya’ya gitmeye hazırlarsınız. İtalya’ya gitmeye hazırlanırken İtalya’da neredeyse sokak sokak nasıl gezeceğinizi, nerede pizza yiyeceksiniz, Venedik’te nerede gezeceksiniz, nerede konaklayacaksınız, nerede kahve içeceğinize kadar planlamanızı yaparsınız. Uçağa binersiniz, zaman gelmiştir, artık güzel bir yolculuğa çıkacaksınız, uçağınız inerken hostes bir anonsta bulunur, “Hollanda’ya hoş geldiniz.” der. Aslında engellilik böyle bir şey, kendinizi İtalya’ya hazırlarken oradaki hazırlandığınız, öğrendiğiniz dillerin neredeyse büyük bir kısmı boşa geçecektir. Ya Hollanda’ya “Nereden ben buraya geldim?” diye ömür boyu isyan edeceksiniz ya da “Tamam, İtalya’ya gelemedim ama Hollanda’nın lalelerini ya da değirmenlerini görebilirim.” ya da “Hollanda’nın farklı güzelliklerini görebilirim.” dersiniz. Aslında engelli ailelerin büyük bir kısmı, annelerimizin büyük bir kısmı, o hayal ettikleri başarılı, güzel, herkesin imrenerek baktığı çocuklara ulaşamadıklarında maalesef “Hollanda’ya hoş geldiniz.” cümlesine, Hollanda’ya kendilerini alıştırıyorlar.

Kısaca şöyle girmekte fayda var: Aileler, engelli çocuğu olacağını öğrendikleri zaman belli evrelerden geçiyorlar. Bunların büyük bir kısmı başlangıçta şok evresi, inkâr etme, depresyon, karmaşa, suçluluk, kızgınlık, pazarlık ve en son aşamada uyum sürecine geliyorlar yani çocuğu kabullenerek ona uygun eğitim ortamına geliyorlar. Ama baktığınızda bunlardan birkaç tanesinden bahsetmek lazım. Örneğin, toplumumuza baktığınızda, maalesef, Anadolu'ya çıktığınızda hâlâ engelli çocuğu olan ailelere belki sesli olmasa bile kafadan geçen şu: “Herhâlde bir günahı vardır ki başına bu gelmiştir.” Maalesef hâlâ devam eden şeyler.

Pazarlık aşamasına geldiğinizde bu pazarlık bazen doktorlarla, bazen biz eğitimcilerle, bazen din adamlarıyla oluyor. Doktora gittiğinde “Bütün malımı mülkümü vereyim yeter ki çocuğum iyileşsin.” ya da hocaya gittiğinde, gitmeden de olsa duasını yaparken “Allah'ım çocuğum iyileşirse şu kadar Kâbe'ye gideceğim, şu kadar namaz kılacağım, şu kadar zekât vereceğim.” diyen insanlarla karşılaşıyorsunuz. Ama en son aşamaya geldiğinizde, aileler eğer o aşamaya gelirlerse -ki biz ona gelmesi için eğitim veriyoruz- bu çocuklarımızın ailelerine, kabullenme sürecini hızlandırmak için bu aşamaları herkesin yaşadığını, yalnız olmadıklarını, nasıl destek alacaklarını, eğitime en iyi tedavinin eğitim olduğunu anlatıyoruz.

Rehberlik araştırma merkezlerinden biraz bahsedeceğim. Belki bu cevaptır. Biz, bu nedenle, bu bilinçle aslında engelli ailelerini eğitiyoruz. Ben sunumda diğer cevabınızla bütünleştirmeden biraz bahsedeyim. Dünyada bir “kaynaştırma eğitimi” ve bir de “bütünleştirme eğitimi” diye bahsedilir. Aslında kaynaştırma eğitimine baktığınızda halkın arasında ya da eğitim sisteminde birazcık yanlış baktığınızda yani eğitimin çok içerisine girmediğinizde kaynaştırmadan çok “kaynatma” dediğimiz çocuğun normal eğitim içerisinde olduğu fakat sisteme aslında çok dâhil edilmediği, kabaca, en arka sıraya oturturulduğu, resim ödevinin dahi bakılmadan geçildiği çocuklar birazcık. Maalesef bu bir gerçek. Biz bunları yok etmeye çalışıyoruz.

Bütünleştirme şudur: Çocuğu mümkün olduğu kadar akranlarıyla birlikte eğitime dâhil etmek, akranlarıyla birlikte dâhil ederken sadece sınıfı ve öğretmeni değil bütün toplumu bu çocukla bir araya getirmek, servisinden dışarıdaki satıcısına, idarecisine, belki de kantincisine kadar tamamının bu bilinçle bir araya gelip çocuğu sisteme ve hayata dâhil etmektedir. Bütünleştirme budur. Biz bu yüzden “bütünleştirme” diyoruz yani çocuk için, evet, özel bir program yapacağız ama “o engellidir.” bakışıyla ya da “özel eğitime ihtiyacı vardır” bakışıyla bakmak yerine o da kantine gitmek zorundaysa onun kantinle ilgili bütün rampalarının yapılması, ona uygun yiyeceklerin düzenlenmesi, okul idaresinin gönüllü olarak bir özel eğitim sınıfı açması, okulun dışarısındaki servis şoförünün belki söylenerek değil de bunun bir görev olduğunun, bunun bir insani görev olduğunun öncelikle farkına vararak böyle bir çocuğu nasıl getirip götüreceği konusunda eğitilmesidir bütünleştirme.

Efendim, Anayasa'mızın 42'nci maddesi, kimsenin eğitim ve öğretim hakkından yoksun kalamayacağını ve özel eğitime ihtiyacı olan çocukların topluma yararlı kılınması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğinden bahseder.

Yine 5378 sayılı Kanun'umuzda “Hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim alması engellenemez ve engelli çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürli olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır.” denir.

Aslında, ben eğitim kısmına şuradan başlamak istiyorum: Engelliler öncelikle, eğitime başlamadan önce tanılanırlar, bir zihinsel tanı kısmından bahsediyoruz, tabii ki, hastanedeki tıbbi tanı var ama. Tanılama işlemi 5378 sayılı Kanun'la bizlere verilmiştir yani rehberlik ve araştırma merkezlerine verilmiştir. Ülkemizde 231 -son sayımızdır, en son Cizre'de tekrar açtık- rehberlik ve araştırma merkezinde, 3 bin civarında öğretmenimizle bize gelen özel eğitime ihtiyacı olan çocukları... Ben engelli kelimesini çok kullanmak istemiyorum çünkü bu saate kadar kullandığımızda hep yüzde 40

oranından bahsettik. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerde oran yüzde 40'ın altında olabileceği gibi, hiçbir oran da olmayabilir. Örneğin, özel eğitime ihtiyacı olan birey aynı zamanda özel yetenekli çocuktur, onun da özel eğitime ihtiyacı vardır. Sayısal verileri girdiğimde onu tekrar açacağım, sisteme girdiğinizde, özel eğitime ihtiyacı olan, belki engelli gibi değerlendirilen ama özel öğrenme güçlüğü tanısı olan ya da dikkat eksikliği, hiperaktivite bozukluğu olan çocuklar vardır, bunların hiçbirinin oranı yüzde 40'ın altında değildir. Aslında, sağlık sektörü olarak ya da iş, istihdam açısından baktığımızda engelli olmayanlardır fakat bizim için özel eğitime ihtiyacı olan bireylerdir.

Biz, tanılamayı nasıl yapıyoruz? 231 rehberlik ve araştırma merkezinde ortalama 400 bin civarında kişinin tanısını yapıyoruz. Kişiyi şunun için söylüyorum, öğrenci demek istemiyorum, rehberlik ve araştırma merkezleri yaş sınırı olmaksızın doğumdan ölüme kadar her yaş aralığındaki özel eğitime ihtiyacı olan bireyleri tanılamakla mükelleftir ve uygun eğitim ortamlarına yönlendirirler. Belki sorularınızdan bir kısmı oydu, son sorunuzu onu buraya eklemek istiyorum. Yaş sınırı olmadığı için hayat boyu öğrenme kapsamında biz zorunlu eğitim çağının dışında olsa dahi ilgili eğitim kurumlarına yönlendiriyoruz. Bu eğitim kurumları bazen bizim resmî kurumlarımızdır, sunum içerisinde var, belki tekrar gibi olacak, önden söylemiş olacağım ama halk eğitim merkezleri aracılığıyla şu an 765 programımız var engellilere yönelik; bunda seramikten tutun günlük yaşam becerilerine kadar aklınıza gelecek her türlü eğitim programından yararlanabiliyor. Bunun dışında, hiçbir yaş sınırı olmaksızın özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde haftada iki saat, grup eğitimi de alsa haftada üç saatten toplamda on iki saatlik bir eğitimi alma hakları var; burada herhangi bir yaş sınırı yok.

Biz bu tanılama sürecinde yaklaşık 680 bin psikolojik ölçme aracı kullanıyoruz. Resmî kayıtlarımız içerisinde devlet kurumuna devam eden 288 bin civarında çocuğumuz var. Geri kalan aradaki o 120 bin kişi nedir dersiniz? Bir: Tanılanların içerisinde özel yetenekliler var. İki: Tanılamada okulun ya da sağlık kuruluşunun yönlendirdiği fakat engeli olmayan sadece akademik başarısı sosyal yoksunluk nedeniyle olup normal tanısı çıkanlar var. Üçüncüsü: Engelli olduğu hâlde bize göre ayrıca bir eğitime ihtiyacı olmayan bireyler var. Ben hep şu örneği veriyorum: Lokman Bey vekilimizdir, Lokman Ayva'ya biz özel eğitim rehabilitasyon merkezini öneremeyiz, bizden çok daha yukarıda çünkü. Yani, bu durumda insanlarımız da var.

Rehberlik ve araştırma merkezlerimizde biz bugüne kadar... RAM Modülü diye bir modülümüz var, çok teknik kısmına girmek istemiyorum ama, engellilere yönelik belki de en sağlıklı verilerin tutulduğu bir modüldür. Bize uğrayan, bize gelen eğitsel tanısı yapılan her çocuğun adres bilgisinden sağlık kurulu raporundaki engel tanısına ve oranına kadar ve devam ettiği eğitim kurumuna kadar hepsinin sistem altına alındığı 2008'den beri devam eden bir sistemimiz var.

Biz engellilere eğitimi önerirken 2 tip eğitim öneriyoruz. Bir, destek eğitimi dediğimiz yani özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine yönlendiriyoruz, burada yaş sınırı yok. İki, resmî tedbir dediğimiz engel tür ve oranına bağlı olarak çocuğa en uygun olan okul, kurum, destek eğitim odası ya da özel eğitim sınıfına yönlendirme yapıyoruz ya da tanılamamızda her ikisine ihtiyacı varsa her ikisini birlikte öneriyoruz. Şu anda 330 bin civarında çocuğumuz, bireyimiz özel eğitim ve rehabilitasyon merkezine devam ediyor.

Tanılama sürecinden çok az bahsetmek istiyorum çünkü medyada ya da toplum içerisinde en çok eleştirildiğimiz yönlerden birisi bu, bu anlamda burada birazcık bahsetmekte fayda var. Çocuk, rehberlik ve araştırma merkezine geliyor, yarım saat, bir saat ya da en fazla bir buçuk saatte çocuğun hayatıyla ilgili ciddi kararlar alıyorsunuz. Bir insanın hayatı bir buçuk saatte karara bağlanır mı? Evet, bağlanmaz ama biz o bir buçuk saatin içerisinde, sağlık kurumlarından gelen sağlık kurulu raporları var, aileden gelen veli görüşlerimiz var, okuldan gelen öğretmenlerin gözlemleri var, ayrıca özel eğitim kurumuna gidiyorsa onların aylık ve yıllık değerlendirme formlarının tamamını topladıktan sonra o çocukla ilgili karar veriyoruz. Bu kararlarımız içerisinde hiç hata yok mu? Elbette vardır, art niyet

olmadan ama insandan kaynaklanan hata olabilir. Ben kabaca şöyle söylüyorum: 4,5 milyon civarında rapor düzenledik, her bir raporun asgari 10 kazanımı varsa 45 milyon kazanım içerisinde eğer milyonda 1 hata yaparsanız 45 kişiye hatalı karar vermiş olursunuz sadece milyonda 1 hatayla.

Özel eğitime ihtiyacı olan çocukları eğitim sistemi içerisinde biz farklı okullara yönlendiriyoruz, engel türüne bağlı olarak tabii ki. Engel tür ve derecesi derken şundan bahsetmek istedim, az önce onu vurgulamak istiyordum: Farklı engel türlerimiz var evet, görme, işitme, zihinsel ya da yaygın gelişimsel bozukluk ama bunların içerisinde de zihin engelde hafif düzeyde zihinsel engeli olanlar ve orta ve ağır düzeyde zihinsel engeli olan bireylerimiz var. Onlara göre mümkünse normal eğitime, eğer bu mümkün değilse normal eğitimle birlikte kaynaştırma eğitimine, o mümkün değilse kaynaştırma eğitimiyle birlikte belli saatlerde tek başına ya da 2 arkadaşıyla birlikte 1 öğretmenin nezaretinde ihtiyaç duyduğu derslerden eğitim almasını ya da yaygın destek eğitim odasına eğer o da değilse özel eğitim sınıfına, daha ağır ise özel eğitim okullarına yönlendiriyoruz. İşte, bütünleştirmedeki temel hedef, okulunda tutmak, sınıfında ve arkadaşlarıyla birlikte tutabilmek.

Sayısal veriler kısmında birazcık bilgi vermek istiyorum: Şu anda kaynaştırma eğitimine devam eden 202.541 çocuğumuz var, özel eğitim sınıfına devam eden 37.752 öğrencimiz var, özel eğitim okullarında 48 binin üzerinde bir öğrencimiz var, toplamda 288.489 çocuğumuz özel eğitimle ilgili bir eğitimden faydalanmakta. 2.500 civarında -en son rakam 2.490'dı, rakam her dakika değişiyor- hastanede eğitim verdiğimiz çocuklarımız da var.

Yine, üst öğrenim kurumlarına giden zorunlu eğitim çağı dışında olan bireylerimiz için de 765 halk eğitim merkezi kursundan bahsetmiştik. Aslında, belki buradaki konuyla ilgili olarak bunu vurgulamakta fayda görüyorum: Özel eğitime ihtiyacı olan ya da engelli çocukların en büyük iş yükü annelerin üzerinde, bu, bir gerçek. Ben şundan bahsediyorum, yirmi beş yıllık eğitim hayatım içerisinde büyük bir kısmı rehberlik ve araştırma merkezlerinde geçti; babalarıyla gelen neredeyse yok, hep anneler üzerinden geliyor. Boşanmış aileleri, parçalanmış aileleri gördüğümüzde de temelde büyük bir çoğunluğunun engelli bir çocuk sahibi olduktan sonra babanın evi terk ettiğini gördük; bu, benim kişisel gözlemim, bunu sayısal veri olarak sunamam ama yirmi beş yıllık tecrübem bunu gösterdi. O yüzden, annelerin üzerinde cidden çok ağır bir yük var ve anneler bunu özveriyle yapıyorlar, biz onlarla duygusal paylaşımlarda da bulunuyoruz. Her seferinde karşılaştığımız, maalesef babaların biraz daha bu işten kaçtığı; bir baba olarak ben de üzülüyorum buna, kendi adıma söylüyorum.

Biz, bunu nasıl kolaylaştırabiliriz? En basitinden, tanılamaya gelen ailelere nasıl bir kolaylık sağlarız çalışmasını yaptığımızda? Şu anda sistemde herhangi bir İnternet ortamına telefondan ya da bilgisayardan ya da bulamıyorsa yanında oturduğu herhangi bir kişinin telefonundan engeliyle ilgili, çocuğuyla ilgili rehberlik ve araştırma merkezinden randevu almasını sağlayan bir randevu sistemi gerçekleştirdik. Çocuk için velinin kuruma gelmesine hiç gerek yok. Bizim maalesef rehberlik ve araştırma merkezlerimizi her zaman, her yerde açma şansımız yok. Örneğin, Erzurum'un Karayazı ilçesinden -getirdiğinizde yaklaşık 150 kilometrenin üzerinde bir kilometredir- sadece randevuyu almak için gelen insanlar vardı. Biz şu sloganla yola çıktık: 400 bin ailemiz var, 2 kere gelmelerini azaltırsak engelleri 8 milyon kilometre azaltıyoruz. Ortalama 10 kilometre dersiniz inanın ki bundan daha fazla, şu anda 4 milyon kilometre yolu azalttık. Yeni bir çalışmamız var, inşallah mayıs ayı içerisinde tamamlayacağız. Engellilerin eğitsel tanıyla ilgili raporlarını da elektronik ortamda teslim ederek rapor almalarını da engelleyeceğiz, bize gelmelerini engelleyeceğiz. Bu sayede biz inşallah 8 milyon kilometre yolumuzu azaltacağız diyoruz.

BAŞKAN – O çok önemli gerçekten, RAM'a gidip bu işi yapmak o kadar zor ki onu bir halledebilsek bizim için çok güzel olacak.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – 4 milyonu gerçekleştirdik, şu an randevu sistemi var. Kusura bakmayın, arada bir telefona o yüzden bakıyorum çünkü sistemi yönetmem gerekiyor, 231 RAM müdürüm sorun olduğunda bize bildiriyor, anında müdahale ediyoruz yani hiç gecikmemesi için. Ama, diğer 4 milyon kilometreyi de inşallah o rapor kısmını... Çalışmalarımızı başlattık, bu ara başka yoğunluklarımız oldu yani bunu erteledik anlamında değil ama benim üzerimde aynı zamanda istismar ve Güneydoğu’daki olaylar da olduğu için, psikososyalle de sorumlu olduğum için. Ama, mayıs ayının sonunda, bizim hedefimiz 1 Mayıs’ta tamamlamaktı, en geç mayıs ayının sonunda ise rapor tesliminin elektronik ortamda yapılmasını sağlayacağız diye düşünüyoruz.

BAŞKAN – Nasıl düşünüyorsunuz yani sistem nasıl ilerleyecek?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK –Sistem şöyle: Şu anda bize gelen, çocuğunu incelemek için, tanılamak için gelen veliden cep telefonu ya da mail adresi alıyoruz ya da bir yakınının mail adresini alıyoruz. Mail adresini aldığımızda RAM müdürümüz son onayı yaptığında sistemimiz “Şu anda raporunuz hazırdir gelip alabilirsiniz.” diyor. Bu raporun, bu mailin altında biz şunu ekliyoruz: Onay kodunuz şudur deyip bir kod koyuyoruz, o kodu verdikten sonra özel eğitim ve rehabilitasyon merkezine kayıt ya da kayıt yenilemeye gittiğinde “Onay kodunu girin.” mesajını getireceğiz, veli onay kodunu girerek bize gelmeden raporun kuruma doğrudan yansımını sağlayacağız yani bize gelmeyecek. Belki basit gibi geliyor ama şöyle bakın vekilim: Belki Çankaya’da en yakın gidiş-gelişiniz 5 kilometredir ama Kastamonu’da 1 tane RAM’ınız var ve oradaki 20 küsur ilçeye gitmeniz için... 130 kilometre uzaklıkta ilçelerimiz var, topladığımızda 4 milyon insanın, en asgari minimize tutulmuş rakamdır ama bu sağlar.

BAŞKAN – RAM raporlarını iki yılda bir almak gerekiyor, öyle mi?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – RAM raporlarıyla ilgili ben oradaki önerilerime geleceğim, eğer izniniz olursa o kısımda girmek istiyorum, orada çünkü farklı önerilerim olacak, iki yıl bile bana göre yanlış bir karar.

Yine, biz meslek liseleri bünyesinde özel eğitim sınıfları açtık. Bu şunun için önemli: Her ilçenizde ya da her kasabanızda bir özel eğitim okulu, 3’üncü kademe açmanız mümkün değil. Ankara’nın hemen yanı başındaki Çamlıdere ya da Şereflikoçhisar’a gittiğinizde orta ya da ağır düzeyde zihin engeli olan 10 öğrenci dahi bulamazsınız ya da 20 öğrenci bulamazsınız; okul açma şansınız yok. Ama, meslek liseleriniz var, o eğitim programını uygulayan bir sınıf açarak, okul modelini oraya uygulayarak biz okula devam edemeyen ya da okula erişemeyen insan sayısını sıfıra indirmeye çalışıyoruz. Sıfıra indi dersek yalan olur, bu sayı çok yüksek değil. Her geçen gün azalıyor ama şu anda dediğim gibi, 2 bin, 3 bin nüfusu olan ilçelerde bir özel eğitim okulu açmanız imkânsız. Ama, bu programı uygulayan 1 programlı 1 sınıf açarak aynı eğitimi veriyorsunuz, tek şeyi yukarıda tabelası yok, başka bir eksiği yok.

Yine, özel eğitim okul programlarımızı yeniledik. Ortaöğretim kurumlarında aslında ilk konuşmacıya sorduğunuz bir soru vardı, “Yapmış olduğunuz yenilikler neler?” diye ya da “Dünya örneği var mı?” Biz ortaöğretime geçiş, halk arasında kullanan TEOG Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş sınavlarında, her Anadolu lisesi dâhil fen lisesi ve sosyal bilimler lisesi hariç her okulumuzun sınıfına 2 özel eğitime ihtiyacı olan kaynaştırma öğrencisinin özel kontenjanla yerleşmesini sağladık. Yani, okul 300 puanla alsın dahi orayı tercih eden, evi yakın ve uygun olan çocuğumuzun puanına bakmaksınız, bu 50 de olsa, 100 de olsa, 0 da olsa o çocukların oraya yerleşmesini sağladık. Çünkü, eğer bu sistemi sağlamazsanız, Ankara üzerinden örnek veriyorum, kaynaştırma öğrencilerinin büyük bir kısmının ya Şereflikoçhisar’a ya da Çamlıdere’ye yerleştirmek zorunda kalırdık. Biz bu şekilde

yaparak evine en yakın ve en uygun okula yerleştirmeyi sağladık. Dünyada aslında çok fazla örneği yok. Pozitif ayrımcılık buydu. Bizim her 30 kişilik sınıfımızda 2 tane öğrencimiz, +2 öğrencimiz şu anda devam ediyor. Akademik olarak ciddi anlamda ilerleme göstermese dahi sosyal anlamda, sosyalleşme anlamında gerçekten ciddi bir proje olduğunu düşünüyorum.

Evet, aslında sorunuzla ilgili kısma gelmek istiyorum. 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat Kanunu'nda 5580 sayılı Kanun kapsamında açılan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine engelli sağlık kurulu raporuyla asgari yüzde 20 engelli olduğunu belgelendiren kişiler rehberlik araştırma merkezine gelirler. Eğer ihtiyacı varsa özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine giderler. Yalnız bu gidişlerde, çözüm önerilerinde söyleyeceğim, kanunun bir maddesi 5378'in, 16'ncı maddesi bizi zora sokuyor, "Eğitim planları her yıl yenilenir." diyor. O kısma gelmeden önce şu anda devam eden sayıyı söylemek istiyorum, 1.769'du son, 1.800 demek istiyorum ben çünkü her geçen gün açılıyor ve kapanıyor rehabilitasyon merkezleri; 330 bin civarında engellimiz bu eğitimi alıyor, yaklaşık 160 milyon lira civarında aylık ödeme yapıyoruz Millî Eğitim Bakanlığı olarak. 7 engel türünde eğitim alıyorlar, yaş sınırı yok. Yani, doğduğu gün de çocuğa eğitim verebiliyoruz. En son ayrıldığımda, kurum müdürü olarak söylüyorum, rehberlik araştırma merkezinde 74 yaşındaki bir amcama görme engelinden dolayı eğitimi ben önerdim. 40 yaşında engelli olmuştu, bir müzisyendi, "Ben, artık, damadım veya gelinimle dışarı çıkmak istemiyorum, benim kendi başıma dışarı çıkmaya ihtiyacım var. Bana eğitim önereceksiniz." dedi. "Bu hakkınız." dedik ve 74 yaşındaki kişiye öneren biri olarak söylüyorum, yaş sınırımız yok.

Bedensel engelliler, dil konuşma, görme, işitme, özel öğrenme güçlüğü ya da daha çok "disleksi" diye tanımladığımız asıl özel öğrenme güçlüğü, yaygın gelişimsel bozukluklar otizm diye tanımladığımız, zihinsel engelliler destek eğitim programlarıyla biz özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bu eğitimleri verdiriyoruz.

Yaşanan sorunlar kısmı, Sayın Başkanım, sorduğunuz kısım ile ilgili olacak. Burada "Özel Eğitim Değerlendirme Kurulunca -alt satır olarak okumaya çalışıyorum- rapor hazırlanır ve eğitim planı geliştirilir. Bu planlama her yıl revize edilir." diyor. Yani, rehberlik ve araştırma merkezleri bünyesinde oluşturulan Özel Eğitim Değerlendirme Kurulunun engelli çocuk için her yıl eğitim planı yapması gerekiyor. Eğitim planını yapmanız doğaldır ki çocuğu görmeniz, onun performansını almanız ve performansı doğrultusunda bir sonraki yılı planlamanızdır. Bu da engelli ailelerinin, maalesef, her yıl bize gelmesine neden oluyor. Bu bizim için iş yükü olduğu kadar, engelli annelerimiz ve engelli çocuklarımız için gerçekten büyük bir eziyet. Bizim önerimiz şu, biz diyoruz ki: Kanunda eğer oradaki "Özel Eğitim Değerlendirme Kurulunca." denilmezse engel türü hiçbir zaman kalkmayacak ve değişmeyecek olan başta otizmli ve zihin engelli kişilere 18 yaşına kadar ya da her eğitim kademesinde yani dört yılda bir, beş yılda bir rapor düzenleyebiliriz. Otizm tanısı almış bir çocuk bana üç yaşında gelse dahi zaten o eğitime öbür boyu olduğu için... Ben rehberlik araştırma merkezine 18 yaşına gelene kadar bir daha gelmesine ihtiyacı olmadığını düşünüyorum. 18 yaşı ise şunun için söylüyorum: 18 yaşından sonra eğer mesleki bir eğitime yönlendireceksem, mesleki bir rehabilitasyona yönlendireceksem orada tanımı değiştireceğim, yine eğitim vereceğim ama eğitimi akademik yönünde ya da öz bakım yönünde değil, mesleki yönünde olacak. Kanunun bu şekilde değişmesi birçok engelli aileler için ciddi bir değişim olacaktır diye düşünüyorum.

Erken tanımlama gerçekten çok önemli. Bize ulaşan çocukların büyük kısmı maalesef okul çağında, okul kaydı olduğu zaman geliyor, o da şundan kaynaklanıyor: Biliyorsunuz MERNİS sisteminde okul çağına gelen çocuklar sistemde otomatik olarak en yakın okula kaydı düşer. Aile gelmek istemese dahi okul o çocuğu bulmak ve eğitim sistemine dâhil etmek zorundadır. Bu şekilde biz öz eğitime ihtiyacı olan çocukların daha çok farkına varıyoruz ya da ulaşıyoruz. Taşrada ve kırsalda böyle. Belki büyük şehirlerde bu çok fazla olmuyor ama Anadolu'ya çıktığınızda zaten "Okula gidemez." mantığıyla

bu çocukların büyük bir kısmına maalesef ulaşamıyoruz. Bu nedenle, özel eğitim okullarının, okul öncesinde özel eğitim okullarının sayılarının artırılması, özel eğitimin ve okul öncesinin, her ikisinin de çok pahalı bir eğitim sistemi olduğu dikkate alındığında mutlaka bu ailelerin bu eğitimler için maddi olarak destek vermesi lazım. Eğer maddi olarak destek vermezseniz evinizin yakınında ya da çevrenizdeki bir anaokuluna ya da kreşe gittiğinizde bakım ücreti, yeme, servis vesaire dediğinizde memurların dahi ödemeyeceği fiyatlarla karşılaşıyorsunuz. Eğitim ücretli değil, eğitime hizmet veren diğer şeylerden kaynaklanan ücretler ekleniyor. Bu nedenle, devletimizin mutlaka bu ailelere öncelikle okul öncesi konusunda, ücret konusunda yasal düzenleme yapması bundan sonraki hayatını kolaylaştırmasını ve eğitimde daha başarılı olmasını sağlayacaktır diye düşünüyoruz.

Yine, engellilere yönelik özel özel eğitim okullarına devlet desteğinin sağlanarak okul ihtiyaçlarının karşılanması... Şu anda özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine haftada iki saat, artı, grupla beraber üç saat eğitim karşılığı bir ücret ödeniyor. Oysaki özel özel eğitim okullarının açılmasıyla, haftada asgari otuz saat eğitim verilmesiyle, bir, devletle özel sektörün bir yarış hâline girmesi açısından; iki, imkânlarını küçük beldelerden servisleriyle ya da farklı imkânlarla çocukların tamamını eğitim sistemine daha kaliteli şekilde, belki de rekabet hâlinde dâhil edebilecek bir sistemin oluşmasını sağlar. Her geçen gün sayısı neredeyse sıfıra inen özel özel eğitim okullarımız var çünkü özel özel eğitim okullarına devletin şu anda bir desteği yok. Haftada iki saat yerine otuz saati desteklemesinde devletin maddi açıdan kârı vardır, şöyle söyleyeyim: Otizm tanısı almış çocuklar için açtığımız bir okulda ortalama 30 öğrenciniz vardır, o okulun maliyeti 4 ya da 5 milyon liradır. Her 4 çocuk için 2 öğretmen yani her 2 çocuğa 1 öğretmen vermeniz gerekiyor. Şu anda özel eğitim rehabilitasyon merkezlerinin biraz daha okullaşmaya dönmesi hem bizim açığımızı kapatma açısından önemli hem de kaliteyi yakalamak açısından önemli. Devletimiz bu konuda ihmalkâr ya da tedbir almıyor diye asla düşünülmesin. Mevcut tüm mezun özel eğitim öğretmenlerinin ataması yapılmasına rağmen 10 bine yakın açığımız var. Biz hiçbir öğretmeni açıkta bırakmıyoruz ama öğretmen yok. Ama, şu anda özel eğitim rehabilitasyon merkezlerinde bu bahsettiğim sayının üstünde öğretmenlerimiz var. Okullaşırsak bu açığı ya da bu kaliteyi daha da yukarı çıkarırız bu açığı kapatarak.

Yine, zorunlu eğitim çağı dışındaki engelli bireyler için özel eğitim ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin açılmasına ihtiyaç var. Belki bunlara haftada on beş saatlik bir eğitim ve mutlaka ailelere üç saatlik bir aile eğitimi şeklinde on sekiz saatlik bir eğitim vermemiz hâlinde okulların ikili eğitim gibi bir hizmet sunması sağlanarak... Çünkü, yaş sınırına baktığınızda zorunlu eğitim çağında, bizim engelliler için söylemek gerekirse, biz özel eğitim okullarımızda 23 yaşını doldurmamış herkesi alıyoruz. Yani, mezuniyet aslında 27 yaş ama 27 yaşından sonra da orta ya da ağır düzeyde zihin engeli olan ya da otistik olan çocuğun 50 yaşında da olsa ölene kadar eğitime ve devamlı bir meşguliye ihtiyacı var. Anneler açıdan baktığınızdaysa annelerin de aslında bir molaya, bir rahatlamaya ve yalnız başına kalmaya ihtiyacı var. Bir eğitimci olarak söylüyorum, bu bir gerçek, toplumda hepimiz duyuyoruz ama ben çok duyduğum için bunu dile getirmek istiyorum, maalesef birçok anne “Rabb’im çocuğumu benden önce alsın.” diye dua ediyor. Bunu yaşatmamanın yolu bence ömür boyu eğitim verebileceğimiz özel eğitim mesleki rehabilitasyon merkezlerinin açılmasına ihtiyaç vardır diye düşünüyorum.

Arz ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ederiz Hocam, çok güzel bir sunumdu.

Öncelikle, şunu sormak istiyorum ben: Az önceki sunumunuzda da gördüğümüz gibi, 330 bin engelli bireye aylık sekiz saat, bireysel olarak da dört saat eğitim veriyoruz. Toplamda aylık on iki saat veriliyor. Fakat, saha çalışmalarımızda gördüğümüzde, bu saat sınırlamasının çok az olduğu kanaatinde hem hocalar hem de veliler. Özellikle de yazın okulların tatil olmasıyla birlikte çocuklar aldığı eğitimleri unutuyorlar, bununla da ilgili sıkıntıları var. “Sizlerin buna yönelik bir çalışması var mıdır?” diye özellikle bunu sormak istiyorum.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Aslında bunun cevabı sunumun içerisindeydi. Özel eğitim rehabilitasyon merkezleri mutlaka çok büyük bir hizmet veriyorlar. Ancak, bu özel eğitim hizmetinin -çünkü normal, otuz saatin dışında eğitim alanlar- özel özel eğitim okullarına dönüşmesi hem rehabilitasyon hizmetinin otuz saate çıkması açısından hem de o yaz tatilini kurslarla kurs şekline dönüşmesini, on iki ay ve haftada asgari otuz saat eğitim almasını sağlayacaktır. Bizim çalışmalarımız hep bu yönde, rehabilitasyon merkezlerini mümkünse özel özel eğitim okullarına çevirmek. Evet, rehabilitasyon merkezleri yine kalabilir. Niçin kalacak? Çünkü, baktığınızda engel türüne, dil, konuşma ya da özel öğrenmeye yönelik özel bir okul açamazsınız ama zihin engelliler yüzde 80'ine yakındır bu engel grubunun içerisinde ve o çizimler başta olmak üzere, bu iki engel türünün yüzde 80'ini bulan yani 250, 260 bini bulan çocuklarımıza özel eğitim okulları açarsak bu engeli çok çok kolay bir şekilde aşmış oluruz. Yıllardır ben 2009'dan beri Bakanlıktayım ki programlar içerisinde de adım geçer, program düzenleyen biri olarak söylüyorum, 2008-2009'dan bu yana bunun mücadelesini veren bir kişi olarak, kişilik olarak söylüyorum, bunu aşmadığımız sürece on iki saat de yapsanız, yirmi dört saat de yapsanız o eğitim yetersiz. Bunun mutlaka öncelikle okullaşması lazım. Haftada iki saat, sadece şunu söylüyorum, normal zekâyâ sahip bir kişiye dahi okuma yazma öğretemezsiniz, bur bir gerçek. O yüzden otuz saat, asgari otuz saatlik özel öz eğitimi okuludur. Bunun çaresi, kişisel naçizane önerim, bakanlığımız da bu düşüncede, özel öz eğitim okullarına dönmesidir.

BAŞKAN – Peki, böyle bir çalışma var mı? Yani, bu sizin kanaatiniz.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Buna yönelik bizim sunularımız veya sunumlarımız oldu -ama Bakanlığımız biraz çok fazla değişim içerisinde olan bir Bakanlık- hem Bakanlık düzeyinde hem de Genel Müdürlük düzeyinde oldu. Bu tür sunumlarımız oldu, ilgili makamlara sunduk. Tabii, kamuoyunda sivil toplum kuruluşlarından -daha doğrusu özel eğitim rehabilitasyon merkezlerinden, çünkü, 1.800 kurumdan bahsediyorsunuz, 15 bin personelden bahsediyorsunuz- bir tepki var, “Bizi yok edecekler.” gibi bir algı var. Biz kimseyi yok etmiyoruz, tam tersine onları güçlendiriyoruz. “Okullaşın daha çok para verelim...” Ama yasal düzenlemeye ihtiyaç var. Çünkü, “Rehabilitasyon merkezlerine ücret ödenir.” diyor 652 ve 5378. Kanun değişikliğine ihtiyaç var.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Ben teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sorusu olan arkadaşlarımız...

NURİ OKUTAN (Isparta) – Teşekkür ediyorum.

Ben de -dinleyince- Sayın Başkana katılıyorum, özel eğitimin saati sekiz haftada sekiz saat olursa aşağı yukarı 60 liraya filan denk geliyor, o 500 lirayı da biz veriyoruz değil mi?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Ayda sekiz saat efendim.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Ayda sekiz saat ama 500 liraya falan denk geliyor o.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – 700 lira civarı, KDV'yle beraber 700 lira gibi bir para.

NURİ OKUTAN (Isparta) – 700 lira.

Bunu özel eğitim kurumları yeterli buluyor mu?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Onların adına konuşmak istemiyorum ama ikili ilişkilerde hiçbir ticaret erbabı verilen parayı zaten yeterli bulmaz efendim.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Yani, bir özel okul açılmış olsa bu parayla kurtarır mı?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Efendim, şöyle arz edeyim: Tabii ki özel eğitim okulu açtığınızda bunun bir maliyet tablosunu çıkaracaksınız. Biz Maliye Bakanlığıyla da paylaştık. Özel eğitim okulu açtığınızda buraya ödeyeceğiniz para, asgari en az bir asgari ücret, otistiklerde ise iki asgari ücret olacaktır. Ama, toplama geldiğinizde ödediğiniz para daha aşağıya düşecektir. Bugün bir otistik sınıfına iki öğretmen sokarak yaklaşık 10 bin liraya yakın sadece öğretmen ücreti ödüyorum ben aylık. Okulun maliyeti: 30 öğrenci için 4 milyon ya da 5 milyonluk bir okul yapmak zorundayım. Bunu özele devrettiğimde, bu paraları paylaştırdığınızda bir otistik çocuğun bize maliyeti, 2013-2014 için söylüyorum -çünkü o zaman öyle bir çalışma yaptım- 3.500 lirayı geçiyordu. Biz özel eğitim okulları...

NURİ OKUTAN (Isparta) – Aylık mı?

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Aylık efendim, bir çocuğun maliyeti.

Oysa özel eğitim okullarıyla yaptığımız görüşmelerde, ikili görüşmelerde, toplantılarda bir asgari ücrete belki brütüyle işte, 1.600 ya da 1.800, yarı fiyatına bugün en iyi hizmeti vermeye hazırlardı. Yüzlerce okulumuz şu anda o ücreti alamadığı için kapandı, böyle bir ödeme olmadığından dolayı.

NURİ OKUTAN (Isparta) – “Asgari ücrete razılardı.” diyorsunuz.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Zihin engelliler ve diğer engelliler de var, otizm iki asgari ücret çünkü otizmde sınıf sayınız 4’e düşüyor. Bu maliyet tablosunu koyduğunuzda devletin her zaman “kazan kazan”ı olacak bir proje olarak düşünüyorum ben. Yıllarca da mücadelesini verdiğimiz bir çalışma.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Bir de tamamen tavsiye itibarıyla... Bu bize tablo olarak verdiğiniz eğitim ortamının eğitim öğretim yılları itibarıyla -işte kaynaşma eğitimi ne kadar sayısı ama- bunun daha çok oransal olmasında fayda var diye düşünüyorum karşılaştırabilmek adına yoksa öğrenci sayıları büyüyor, dolayısıyla bu rakamlar da büyüyecektir. Ama gelinen noktayı görme adına oransal verilmesinde fayda var diye düşünüyorum.

ÖZEL EĞİTİM VE REHBERLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKAN VEKİLİ VEYSEL ÖZTÜRK – Efendim, şunu yapabiliriz aslında -sürenin on beş dakika olduğu belirtildiği için- cinsiyet ayrımından yıl ayrımına, sınıf bazına kadar tüm sayısal verileri verebiliriz çünkü Milli Eğitim Bakanlığının yıllık istatistikleri var. Geçen ay istatistiki verilerimiz yayınlandı ama ben sürenin biraz daha kısıtlı olması nedeniyle o oranları belki de oraya onun için yansıtamamış olabilirim.

BAŞKAN – Doküman olarak alabiliriz. Sonrasında çok istiyorsa vekilimiz ona da iletebiliriz.

NURİ OKUTAN (Isparta) – Hayhay.

Peki teşekkür ederim, benim başka sorum yok.

BAŞKAN – Ben de teşekkür ederim.

Çok teşekkür ediyorum, ağzınıza sağlık.

Toplantı bitmiştir, teşekkürler.

Kapanma Saati: 17.44