

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

ENGELLİ BİREYLERİN TOPLUMSAL HAYATA KATILIMLARININ GÜÇLENDİRİLMESİ, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN TESPİT EDİLMESİ VE BU SORUNLARA KALICI ÇÖZÜMLER ÜRETİLMESİ AMACIYLA KURULAN

MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU

(10/434, 2104, 2716, 2717, 2718, 2719)

TUTANAK DERGİSİ

18'inci Toplantı

2 Aralık 2025 Salı

(TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bu Tutanak Dergisi 'nde yer alan ve kâtip üyeler tarafından okunmuş bulunan her tür belge ile konuşmacılar tarafından ifade edilmiş ve turnak içinde belirtilmiş alıntı sözler aslına uygun olarak yazılmıştır.)

İÇİNDEKİLER

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.- Komisyon Başkanı Mehmet Muharrem Kasapoğlu'nun, Komisyonun yaptığı saha çalışmaları, incelemeler ve bölge istişare toplantıları ile bugünkü gündeminde yer alan konulara ilişkin açıklaması

III.- SUNUMLAR

1.- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş'ın, engelli bireylerin istihdamı, mevzuat, girişimcilik, teşvikler ve önerileri hakkında sunumu

2.- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı Direktörü Hüsnü Bayraktar'ın, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinin kuruluşu ve çalışmaları hakkında sunumu

3.- MAN Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Sezin Kazova'nın, MAN Türkiye olarak uyguladıkları engelli istihdamı modelleri ve iş birlikleri hakkında sunumu

4.- Ford OTOSAN Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Lideri Zülal Çalışkan'ın, Ford OTOSAN'ın çalışmaları, engelli bireylerin istihdamı, iş birlikleri ve engelli çalışanlara yönelik uygulamaları hakkında sunumu

5.- INAN Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Bahar Taşkın Öztürk'ün, INAN Derneği, engelli bireylere yönelik çalışmaları ve önerileri hakkında sunumu

6.- ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı Kurucusu Esra Odabaşı'nın, ES Kariyerin engelli bireylerin istihdamına yönelik çalışmaları ve engelli çalışanlarla ilgili örnekler hakkında sunumu

7.- İşitme Engelliler Birliktelik Derneği Başkanı Burak Uyanık'ın, işitme engelli bireylerin sorunları ve çözüm önerileri hakkında sunumu

IV.- MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONLARI

A) Görüşmeler

1.- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı, MAN Türkiye, Ford OTOSAN, INAN Derneği, ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı ve İşitme Engelliler Birliktelik Derneği temsilcileri tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşme

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
ENGELLİ BİREYLERİN TOPLUMSAL HAYATA KATILIMLARININ GÜÇLENDİRİLMESİ, KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARIN TESPİT EDİLMESİ VE BU SORUNLARA KALICI ÇÖZÜMLER ÜRETİLMESİ AMACIYLA KURULAN
MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU
(10/434, 2104, 2716, 2717, 2718, 2719)

----0----
18'inci Toplantı
2 Aralık 2025 Salı
----0----

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

TBMM Engelli Bireylerin Toplumsal Hayata Katılımlarının Güçlendirilmesi, Karşılaştıkları Sorunların Tespit Edilmesi ve Bu Sorunlara Kalıcı Çözümler Üretilmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu saat 15.47'de açıldı.

Komisyon Başkanı Mehmet Muharrem Kasapoğlu, Komisyonun yaptığı saha çalışmaları, incelemeler ve bölge istişare toplantıları ile bugünkü gündeminde yer alan konulara ilişkin açıklama yaptı.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş tarafından, engelli bireylerin istihdamı, mevzuat, girişimcilik, teşvikler ve önerileri,

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı Direktörü Hüsnü Bayraktar tarafından, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinin kuruluşu ve çalışmaları,

MAN Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Sezin Kazova tarafından, MAN Türkiye olarak uyguladıkları engelli istihdamı modelleri ve iş birlikleri,

Ford OTOSAN Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Lideri Zülal Çalışkan tarafından, Ford OTOSAN'ın çalışmaları, engelli bireylerin istihdamı, iş birlikleri ve engelli çalışanlara yönelik uygulamaları,

INAN Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Bahar Taşkın Öztürk tarafından, INAN Derneği, engelli bireylere yönelik çalışmaları ve önerileri,

ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı Kurucusu Esra Odabaşı tarafından, ES Kariyerin engelli bireylerin istihdamına yönelik çalışmaları ve engelli çalışanlarla ilgili örnekler,

İşitme Engelliler Birlikte Birlikte Derneği Başkanı Burak Uyanık tarafından, işitme engelli bireylerin sorunları ve çözüm önerileri, Hakkında sunum yapıldı.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı, MAN Türkiye, Ford OTOSAN, INAN Derneği, ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı ve İşitme Engelliler Birlikte Birlikte Derneği temsilcileri tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşme yapıldı.

Komisyon gündeminde görüşülecek başka konu bulunmadığından, toplantıya saat 18.13'te son verildi.

2 Aralık 2025 Salı

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 15.47

BAŞKAN: Mehmet Muharrem KASAPOĞLU (İzmir)

BAŞKAN VEKİLİ: Jülide SARİEROĞLU (Ankara)

SÖZCÜ: Fatma ÖNCÜ (Erzurum)

KÂTİP: Fevzi ZIRHLIOĞLU (Bursa)

----- 0 -----

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Çok kıymetli milletvekillerimiz, Komisyonumuzun kıymetli üyeleri, değerli misafirlerimiz, değerli çalışma arkadaşlarımız, çok kıymetli basın; sizleri saygıyla selamlıyorum. Bugünkü toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum.

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.- Komisyon Başkanı Mehmet Muharrem Kasapoğlu'nun, Komisyonun yaptığı saha çalışmaları, incelemeler ve bölge istişare toplantıları ile bugünkü gündeminde yer alan konulara ilişkin açıklaması

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Komisyon olarak hem Parlamentodaki toplantılarımızla hem sahada temas gücü yüksek bir çalışma dönemini hep birlikte geçiriyoruz. Tabii, sadece resmî toplantılar değil ardı ardına yaptığımız saha çalışmaları, incelemeler ve bölge istişare toplantılarıyla özellikle yereldeki tecrübeyi Komisyon çalışmalarımızın içine dercetmeye gayret gösteriyoruz. Biliyorsunuz, pazar günü Manisa'daydık, Manisa Organize Sanayi bölgesindeki çok ama çok özel bir çalışma olan ZEKL Yaşam Merkezi'nde incelemeler yaptık ve bu çalışmanın çok başarılı bir çalışma olduğuna hep birlikte şahit olduk. Daha sonra Kula'da gençlik kampında engelli bireylerimiz ve aileleriyle çok güzel bir buluşma gerçekleştirdik; özellikle erişilebilirlik başlıklarını yerinde bizzat değerlendirmiş olduk. Pazartesi günü İzmir'de hem saha incelemelerimiz hem Ege Bölgesi İstişare Toplantı'mızda Afyonkarahisar, Aydın, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla ve Uşak illerinden gelen sivil toplum kuruluşları, kamu yöneticileri, akademisyenler, uzmanlar, sporcular, esnaf ve aileleriyle bir araya geldik. Ege Üniversitesi Engelli Çocuklar Rehabilitasyon Merkezi'nde yine akademik camia, engelli bireylerimiz ve aileleriyle bir araya geldik. Yine, Bornova'daki Hasan Tahsin Özel Eğitim Okulunda hem öğrencilerimizle hem onların fedakâr öğretmenleriyle ve yöneticileriyle buluştuk. Onların 6 farklı branşta yaptıkları üretim ve bunun süreçlerini hep birlikte gözlemledik. Yine İzmir'de, Kemeraltı'nda engelli esnafımızla bir araya geldik ve bu, bizim bu süreçte geniş bir yelpazede saha çalışmalarına hızla devam ettiğimizi gösteriyor.

Tabii ki Komisyonumuz geçici süreyle kurulmuş bir komisyon, bir araştırma komisyonu. O yüzden zaman da hızla ilerliyor. Bu, hızla ilerleyen zaman diliminde bir milim dahi boşluk bırakmadan her alana temas edip, her bir derdi olan kişiyi, kurumu dinlemeye, temas etmeye gayret gösteriyoruz.

Karşımızda çok büyük bir fotoğraf var. Biz, bugün, bu fotoğrafın iş dünyasına yönelik kısmına odaklanacağız; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, ülkemizin önde gelen otomotiv firmaları, engelli odaklı kariyer ve istihdam çalışmaları yürüten kurum temsilcilerini ve sahadan gelen uzmanları bugün hep birlikte dinleyeceğiz. Ben, bu vesileyle, misafirlerimize hoş geldiniz diyorum.

Değerli üyelerimiz, hep ifade ediyoruz: Engelli bireyler için istihdam konusu sadece iş bulma konusu değil; bu bir bağımsız yaşam, bir gelir, bir sosyal hayat, özgüven ve hayatın en merkezinde olma duygusu. Hepsini birden bu başlığın içerisinde. Bir gencin sabah evden "İşe gidiyorum." diyerek çıkması, akşam "Bugün de ürettim." diyerek dönmesi en güçlü sosyal politikalardan biri. İşte, biz Komisyon olarak şunu çok net ifade ediyoruz: Sadece sosyal yardım mekanizması, sadece bakım destekleri değil; bu süreci daha bütüncül politikalarla daha yukarılara taşıma gayreti ve inancı var. Tabii ki kamu tarafından atılan adımlar, engelli memur istihdamı, EKPS sistem, kota uygulamaları, bunların her biri kıymetli. Geliştirilmesi gereken yönler var mı? Elbette var ama şunu özellikle ifade etmemiz lazım: Çalışma hayatının yükünü sadece kamu taşıyor, taşımamalı. Özel sektörün bu anlamdaki üretim gücünü, rekabet gücünü ve dinamizmini göz ardı etmememiz gerekiyor. İşte, o yüzden, bugün, burada, iş dünyasını temsil eden tüm kurum ve kurumlar adına bazı kurumlarımızı hep birlikte dinleyeceğiz çünkü engelli istihdamının gerçek anlamda yaygınlaşması özel sektörün bu anlamdaki vizyonu ve katılımıyla bire bir orantılı.

Tabii ki Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, iş dünyamızın en geniş çatısı. Sizlerden sadece mevcut durumu anlatmanızı değil bir çerçeve, vizyon ortaya koymanızı bekliyoruz. Oda ve borsaların engelli girişimciliğini destekleyen programları neler olabilir? KOBİ'lerde engelli istihdamını teşvik edecek modeller nasıl geliştirilebilir? Mesleki eğitim, staj, mentörlük gibi alanlarda yeni iş birlikleri nasıl tasarlanabilir? Bunları somut örneklerle dinlemek istiyoruz.

Otomotiv sektöründen toplantımıza katılan kıymetli firmalarımız var; MAN Türkiye, Mercedes-Benz, Ford OTOSAN bugün bizimle birlikte olacak. Hepiniz, yalnızca üretim kapasitesiyle değil istihdam gücünüzle de ülkemiz için stratejik aktörlersiniz. Sizlerden 2 başlıkta özellikle katkı beklediğimizi ifade etmek isteriz: Birincisi, kendi tesislerinizde ve ofislerinizde engelli çalışanlara yönelik uygulamalarınız; üretim hattında, mühendislikte, planlamada, satış ve satış sonrası hizmetlerde hangi alanlarda engelli istihdamınız var? Hangi alanlarda edilmesi mümkün ama hâlâ adım atmakta zorlandığınız konular var?

Biz, vatandaşları dinlediğimizde şunu sıklıkla gözlemliyoruz: Kota dolsun diye açılan pozisyonlar ile gerçekten kariyer yolu açık nitelikli istihdam arasında dağlar kadar fark var. İşte, bu farkı azaltmamız gerekiyor. Sizler bu farkı azaltmak için neler yapıyorsunuz, daha neler yapabilirsiniz; bu anlamdaki bakış açınız, vizyonunuz çok kıymetli.

İkinci başlık ise, ürettiğiniz ürünlerin, araçların erişilebilirlik boyutu; engelli bireyler için kullanılan özel donanımlı araçlar, toplu taşımaya uygun modeller, şehir içi ulaşımı kolaylaştıran çözümler gibi. Bu konulardaki mevcut tablo ve önümüzdeki süreçlere dair öngörüleriniz çok ama çok kritik. Kısacası, engelli bireyi hem çalışma arkadaşınız hem de müşteriniz olarak nasıl konumlandırdığınızı duymak istiyoruz.

ES Kariyer ve İNAN Derneği bugün yine engelli istihdamı alanında sahadaki yapılar ve bir yanda işverenin beklentisini, diğer yanda iş arayan engelli bireyin gerçekliğini bilen çalışmalar; sadece aracı değil, aynı zamanda rehberlik rolü burada söz konusu. Sizden şu sorulara cevap bekleyeceğiz:

İşverenler en çok hangi alanda tereddüt yaşıyorlar? Engelli adaylar hangi aşamada sistemin dışına düşüyor? Öz geçmişten mülakata, işe girişten işte kalma sürecine kadar zincirin hangi halkaları en zayıf durumda ve bu halkaları güçlendirmek için hangi politikalara, hangi teşviklere ihtiyaç var?

İşte, bugün misafirimiz olan Doktor Burak Uyanık sunumunda bu bütünün çok değerli bir parçası olarak bunları bizimle paylaşacak. Türkiye'de doktora tamamlayan ilk işitme engelli birey olarak ortaya koyduğu başarı sadece akademik bir ünvan değil, hepimize ilham veren bir iradenin, emeğin ve kararlılığın sonucu. Kendisinin hem akademik birikimi hem de pratik deneyimleriyle bize sahaya dair çok somut örnekleri ifade edeceğine inanıyoruz.

Tabii, bir konu da kotanın tek başına sihirli bir çözüm olmadığı; elbette kota, bir başlangıç ama çalışan iş yerinde görünür değilse, üretime gerçek anlamda katılmıyorsa, kariyer planlamasında yer almıyorsa bunu yeterli görmüyoruz. Biz "Kota doldu mu?" sorusundan çok "Bu insan hangi değeri üretebiliyor; hangi imkânlarla bu personelimizi, çalışanımızı destekliyoruz?" bu soruyla ilgileniyoruz. Bu yüzden sizlerden insan kaynakları politikalarınızı, eğitim programlarınızı, iş yeri uygulamalarınızı, erişilebilirlik yatırımlarınızı çok ama çok net bir biçimde paylaşmanızı istirham ediyoruz. Burası hem sorunlar için, sorunların konuşulması için hem de başarılı örneklerin yaygınlaşması için çok ama çok önemli, çok güçlü bir platform. Elbette, aynı zamanda, geliştirilmesi gereken yanlarımızı da burada konuşmamız lazım.

İş dünyasının başka bir sorumluluğu da toplumsal algıya katkı sunmak. Engelli bireyi bir yardım nesnesi olarak değil, ekibin doğal üyesi olarak görmek en az fiziki erişilebilirliği sağlamak kadar kıymetli. Şirket içi farkındalık eğitimlerinden kurumsal iletişimin diline kadar uzanan çok ama çok geniş bir alan var. İşte, bu başlıkta yaptığınız yenilikçi uygulamalar diğer kurumlara da mutlaka ilham kaynağı olacaktır.

İşte, bizim Komisyon olarak çok temel bir yaklaşımımız var, bu yaklaşım da şudur: Engelli bireylerimizi hayatın tüm alanlarında, merkezde görmek istiyoruz. İyi eğitim alan, erişilebilir bir şehirde yaşayan, destekleyici teknolojilere ulaşabilen, iş yerinde makul düzenlemeler sağlanan bir engelli birey toplumsal hayatta aktif bir özne oluyor. Vatandaş asla "Bize acıyın." demiyor "Bizi duyun; birlikte çözüm üretelim, üretirken de birlikte olalım." diyor. İşte, bugün özel sektörün kıymetli temsilcilerinden de aynı yaklaşımı, aynı hassasiyeti bekliyoruz. "Şu kadar personel çalıştırıyoruz." cümlesinin ötesine geçmemiz lazım. "Şu yeni modeli deniyoruz, şu alanlarda desteğinize, iş birliğinize ihtiyacımız var." diyen bir yaklaşım hepimizi bu anlamda daha yukarı taşıyacaktır.

Bugünkü katkılarınız için, paylaşacağınız her bir kıymetli veri ve öneri için şimdiden teşekkür ediyorum; bunların çok ama çok kıymetli olduğunun altını çizmek istiyorum. Bu sürecin bir parçası, bir paydaşı olduğunuz için de özellikle şükranlarımı sunuyorum.

Toplantımızın hayırlı ve verimli olmasını diliyorum.

Dikkatle sizleri dinleyeceğiz ve inşallah her bir öneriyi, her bir güzel örneği de çoğaltmak için gayret göstereceğiz, üretmek için gayret göstereceğiz.

Evet, şimdi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğiyle başlıyoruz.

Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Cengiz Delibaş, buyurun.

III.- SUNUMLAR

1.- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş'ın, engelli bireylerin istihdamı, mevzuat, girişimcilik, teşvikler ve önerileri hakkında sunumu

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Sayın Bakanlarım, kıymetli milletvekilleri, sivil toplum örgütlerinin değerli temsilcileri, firmalarımızın çok değerli temsilcileri; sözlerime başlamadan önce şahsım ve Türkiye Odalar Borsalar Birliği adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle ben Komisyon Başkanımızı ve üyelerimizin hepsini tebrik ediyorum; böyle toplumsal önemi olan bir konuya araştırma Komisyonu olarak zamanlarını, emeklerini vermelerini ben çok değerli buluyorum.

Sayın Başkanım, müsaade ederseniz, sözlerime başlamadan önce iki hatıramla başlamak istiyorum. Ben eski Çalışma Genel Müdürüyüm, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün toplantılarına Cenevre'ye her yıl giderdik; mayıs ayında ben kolumu kırdım, alçılı kolum ve o şekilde Cenevre'ye gittim ve havaalanına indiğim andan itibaren bana her yerde çok özel muamele yapıldı; hiçbir yerde sıra bekletilmedi, bana herkes yardım etmeye koştu. Orada sadece kolu alçılı olan, kolundan dolayı engeli olan biri durumundaydım, ne kadar özel olduğumu bana her şeyde hissettirdiler. Daha sonra, Genel Müdürlüğümde sonra Orta Asya ülkelerinden birinde Çalışma Müşaviri olarak dört yıl görev yaptım; muhabımlarım olan karşı ülkenin genel müdürüyle toplantı yaptığımızda engelli konusuydu gündemimiz. Ben söze başlarken "Ülkenizde hiç engelli görmedim." dedim, yani gerçekten engelli mi yok? Kadın bir genel müdürdü, ağlamaya başladı "Bizde de var ama sokağa çıkması yasak." dedi.

Şimdi, bu iki ucu düşünün, bir tarafta engellisi sokağa çıkamıyor, yasaklıyor; diğer tarafta da sadece kolu alçılı olduğu için her şeyiyle özel muamele görüyor. Biz neredeyiz Türkiye olarak? Bence, biz, herhâlde İsviçre'ye gittikçe yaklaşıyoruz. Özellikle son yıllarda engelliler konusunda gerçekten çok önemli şeyler yapıldı, mevzuat düzenlemeleri var, yardımlarımız var, eğitime yönelik çok şey var ama yapmamız gereken daha çok şey var.

Sayın Başkanım, değerli milletvekilleri; konumuz engellilerin istihdamı. Engellilere ilişkin kotamız var, İş Kanunu'muzun ilgili maddesinde 50'den fazla işçi çalıştıran iş yerleri yüzde 3 oranında engelli istihdam etmek zorunda. Bunu sadece kanuna yazmışız ama arkası bomboş. Neden bomboş? Çünkü biz, yapılması gereken aşamaları yerine getirmeden sadece kotanın yerine getirilmesini istiyoruz. Şöyle ki: Birincisi, engellimizi toplum hayatına, istihdama ne kadar hazırlıyoruz? Engellilere yönelik ne kadar eğitim veriyoruz? Beceri kazanarak kendi işini veya çalıştığı iş yerinde iş yapabilme becerilerini ne kadar artırıyoruz? Bu tartışmalı.

İki; aileyi ne kadar hazırlıyoruz? Bu aile engellisine nasıl davranacak? Bunun hayata katılmasına nasıl yardımcı olacak? Burada boşluklarımız var.

Üçüncüsü: Mahallî idarelerimiz. Bu engellinin iş yerine gidip gelmesi lazım, hayatın içerisinde olması lazım. Toplu taşıma araçlarımız ne kadar uygun, yollarımız ne kadar uygun veya bunun iş yerine ulaştırılması için neler yapmamız gerekiyor? Orada da bir boşluğumuz var.

Daha sonra, iş yerine geliyorum, engellilerin istihdam edilmesini yasal zorunluluk olarak koymuşuz ve ciddi idari yaptırım, para cezaları da getirmişiz; fakat, bu iş yerlerini de kendi hâline bırakmışız. Bu iş yerlerini bu engellilerin istihdamı için ne kadar hazırlayabilmişiz, ne kadar katkı vermişiz, korumalı hâle ne kadar getirebilmişiz?

Ben başka bir hatıramı anlatayım: Jülide Hanım çok iyi hatırlayacaktır -hazırundan özür diliyorum- görevdeyken bütün tuvaletlerimiz alaturka tuvaletti ve engellilerimiz geldiğinde tuvalete gidemiyordu. Ben Çalışma Genel Müdürlüğü'nün katındaki tuvaletlerin birini engellilere uygun hâle getirmek için inanın, çok uğraştım, ödenek çıkarmak için uğraştım. Şimdi, iş yerlerimiz bu engellilere ne kadar müsait? Bunları da değerlendirmemiz lazım. Evet, işverenler bu sosyal sorumluluğu yerine getsin. Engellilik öyle bir şey ki şu anda bu salonda bulunan herkes aslında potansiyel birer engelli. Deprem ülkesiyiz, her büyük depremden sonra binlerce engellimiz var. Trafikte yaşananlar belli, iş kazaları belli, ev kazaları belli, hepimiz her an engelli olabiliriz. Dolayısıyla kendimiz için yapılması gerekenler gibi düşünmemiz lazım; sadece sorumlulukları yükleyerek herhangi bir yere varmamız mümkün değil.

Şimdi, mevzuatımıza baktığımızda, biraz evvel arz ettiğim gibi, yüzde 3 kotamız var fakat bu kotada iş yerlerini hiç ayırmamışız; çok tehlikeli iş yerleri, tehlikeli iş yerleri veya az tehlikeli iş yerleri, hepsi aynı kotaya tabi.

Şimdi, bir işletmeyi düşünün, maden iş yeri, binlerce işçisi var, büroda 30-40 kişi çalışıyor, bu binlerce işçiye göre yüzde 3 kotayı belirliyoruz. İnşaatta yine aynı şekilde, taşımacılıkta yine aynı şekilde, tehlikeli kimyasalların üretildiği yerlerde yine aynı şekilde ve yüzde 3 kota uygulansın isteniyor. Buralara engellileri sokmamız bile mümkün değil çünkü iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli. Son zamanlarda iş güvenliği uzmanları bu yangınlardan sonra daha titiz olmaya başladılar ve engellilerin bu çok tehlikeli iş yerlerinde istihdamına olumsuz rapor yazıyorlar "Bu olmamalı; biz bu sorumluluğu alamayız." diyorlar.

Şimdi, bu iş yerlerinin bu sorumluluklarını yerine getirmeleri için başka çözümler bulmamız lazım, başka metotlar bulmamız lazım. Her iş yerine "Sen muhakkak yüzde 3 engelli çalıştır." demek... Çalıştırması mümkün değil, bin işçinin çalıştığı yerde yüzde 3 kotayı doldurması mümkün değil, o iş yerine sokamaz zaten.

Sayın milletvekilleri, dolayısıyla mevzuatımızda gerekli düzenlemeleri yaparak kolaylaştırıcı, bunları belki başka metotlarla, bu sorumlulukları yerine getirecek başka yöntemlerle sosyal sorumluluklarını yerine getsinler ama burada illa "Bütün iş yerleri yüzde 3 kotayla engelli istihdam edecek." zorunluluğunun uygulanması mümkün değil.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Sizin TOBB olarak yapınızda engellilerle ilgili hangi birim var?

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Mali ve Sosyal Politikalar Müdürlüğümüz var Sayın Başkanım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - O ayrı. Engelli birimi var mı?

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Yok, hayır.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Bunu kurmanız lazım.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Evet, bakanlıklarımız kurarsa biz de peşinden geliriz Sayın Bakanım. Kamuda da yok maalesef, haklısınız, olması lazım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Bakanlıklar ayrı, bakanlıklar...

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Ama onlar örnek olacaklar.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Siz Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütüsünüz.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Onlar örnek olacaklar.

Biraz evvel ben Bakanlıktaki hâlimizi anlattım, yani önce, engellilerin iş yerlerine ulaşip tatî ihtiyaçlarını giderecek hâle getirmemiz lazım.

Çok doğru söylüyorsunuz; biraz evvel sözümde belirttiğim gibi, her...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - O zaman bunu başlatalım bu toplantı vesilesiyle; bu, çok önemli. Sizin, özel sektörün ilham kaynağı olmanız lazım.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Olmaya çalışıyoruz zaten Sayın Başkanım, siz yakinen biliyorsunuz her konuda.

Girişimcilik konusunda kadın ve genç girişimcilerde çok yol aldık ama buraya engelli girişimciler konusunu da dâhil etmemiz lazım, size katılıyorum.

Neler yapılabilir? Öncelikle bir mevzuatımızı elden geçirmemiz lazım, bu kotayla ilgili tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleri için gerekli çözüm bulmamız lazım.

Diğer bir konu, teşvikler konusu. Emekli olan engelliler kotaya tabi fakat emekli oldukları için istihdam teşviklerinden yararlanamıyorlar. İş yerlerine kolaylaştırıcı teşvikler sağlamamız lazım. Zaten işletmelerimizin son zamanlarda ciddi sıkıntıları var. Bu konuda yükümlülüklerini yerine getirirken kamu olarak bu desteği sağlamamız lazım.

Ben daha fazla sözü uzatmak istemiyorum, çok iyi bir örneğimiz var Kocaeli Sanayi Odamızın uyguladığı. Aslında bugüne kadar bu yöntemi birçok büyükşehirde odamızın uygulamış olması lazımdı Sayın Başkanım fakat maalesef mevzuatta sıkıntılarımız olduğu için, mevzuata rağmen şu anda Bizimköy faaliyetini gösteriyor. Biraz sonra yapılacak sunumdan sonra daha iyi anlaşılacak. Eğer bu yapıya uygun mevzuat düzenlemesi yaparsak ben büyük odalarımızın hızla bu yönteme geçeceğini ve dolayısıyla da tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerindeki kotaların da bu şekilde doldurulabileceğini umuyorum.

Söz verdiğiniz, davet ettiğiniz için çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Teşekkür ediyorum.

Bu Bizimköy'ü beyefendi mi anlatacak?

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Evet.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Video mu o, sunum mu?

KOCAELİ SANAYİ ODASI GENEL SEKRETERİ MEMET BARIŞ TURABI - Sunumumuz da var, videomuz da var.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Çok kısa...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - E, videoyu görelim o zaman, daha pratik olur önce.

KOCAELİ SANAYİ ODASI GENEL SEKRETERİ MEMET BARIŞ TURABI - Tabii ki.

(Video gösterimi yapıldı)

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Barış Bey, sizin bu videoya ekleyeceğiniz bir şey var mı spesifik olarak?

Video yeteri kadar öğretici zaten.

KOCAELİ SANAYİ ODASI GENEL SEKRETERİ MEMET BARIŞ TURABI - Efendim, Bizimköy Direktörümüz Hüsnü Bey -programda da gördük- o birkaç şey söylemek istiyor izninizle.

2.- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı Direktörü Hüsnü Bayraktar'ın, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinin kuruluşu ve çalışmaları hakkında sunumu

BİZİMKÖY ENGELLİLER ÜRETİM MERKEZİ VAKFI DİREKTÖRÜ HÜSNÜ BAYRAKTAR - Sayın Başkanım, değerli milletvekillerim, çok kıymetli hazırun; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bizimköy'ün çalışmalarıyla ilgili -ekranda gördük- çalışma hayatıyla ilgili kısaca bilgi edindiniz. Ben buranın kuruluşuyla ilgili kısa bir bilgilendirme yapmak istiyorum. Burada anlattıklarımıza...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Kaç yıllık bir çalışma bu?

BİZİMKÖY ENGELLİLER ÜRETİM MERKEZİ VAKFI DİREKTÖRÜ HÜSNÜ BAYRAKTAR - 2005 yılında vakıf kurulmuş, 2006 yılında üretime başlıyor; zaten ondan da burada bahsedecektim ama ben özetle, hiç kitaba kalıba bakmadan söyleyeyim. 2005 yılında Madam Bruningen'e ait bir arazi, 72 dönümlük arazi, ölümünden sonra İstanbul Milletlerarası Lions Kulübü ile Türk Anneler Derneğine bağlıyor engelliler adına kullanmak üzere. Kocaeli Sanayi Odası girişimiyle vakıf kuruluyor ve arazi vakfa devrediliyor; burada, üretim içerisinde yer alarak sosyalleşmesini teminen "Kendi geçimlerini sağlayabilecek duruma gelmelerini sağlayacak bir proje geliştirelim." düşüncesiyle hareket ediliyor. Kocaeli Sanayi Odası başta olmak üzere Kocaeli Valiliği, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, İŞKUR ve Kocaeli Üniversitesinin katkılarıyla, Avrupa Birliğinin de 1,5 milyon euroluk maddi katkısıyla, Avrupa Birliği fonlarıyla bu proje 5.400 metrekairelik kapalı alanda hayata geçiriliyor. Sene 2006, üretim başlıyor, sıkıntılı günler yaşandı ama 2010 sonrası proje kendi ayakları üzerinde durmaya başladı. Biz, oradaki birikimlerimizle, kazandıklarımızla 20 engelli personelden bugün -gördüğümüz ekranda 135 diyor ama şu anda 133, emekli olan arkadaşlarımız var- 133 engelliyle üretim faaliyetlerini sürdürüyoruz ve yaklaşık 5.400 metrekairelik alana, 2013'ten 2025'e kadar, yaklaşık 6 bin küsur metrekaire daha kapalı alan ilavesi yaptık. Bu 20 engelli sayısını 135'e çıkarttık, hatta 145'e çıktı, emekli olanlarla düştü sayımız, bugün itibarıyla 133. Bu projeyi şu anda başarıyla devam ettiriyoruz. Burada amaç, engellilerin soyutlanmış bir alanda, kendi adlarına oluşturulmuş bir yerde çalışmaları değil onların sosyal yaşamın içerisinde karşılarına çıkabilecek her türlü engel, çalışma ortamı, muhabbet, hangi tür ilişki varsa onları orada görebilecekleri bir ortam sağlamak adına, engelsizlerle beraber bir çalışma ortamı yarattık Sayın Bakanım, değerli hazırun. Bu projede, Bizimköy kadrosu altında bugün itibarıyla 133 engelli, 9 engelsiz personel çalışıyor, 250 personel de engelsiz personel de iş ortağımız firma tarafından, onun bordrosu olarak orada hizmet veriyorlar. Ağırlıklı olarak engellilerimiz; işitme engelli, zihinsel engelli, ortopedik engelli ve diğer engelli grupları. Her engelli grubundan her engellinin çalışabileceği iş ortamları var. Bunların başında konfeksiyon geliyor, en fazla istihdam sağladığımız üretim alanı, mantar üretimi var. Konfeksiyon bölümünde yaklaşık senelik 800 bin üretim yapılıyor, bunun üçte 1'ini engellilerle katkı vererek sağlıyoruz. Mantar bölümü var, tamamı engelli, başında bir ziraat mühendisi arkadaşımız var, onun haricinde 20 engellimiz var, orada da aylık 10 ton mantar üretimi gerçekleştiriyoruz. Bir de bir trafo fabrikasına fason işçilik yapıyoruz, 8 engelli, başlarında bir gazimiz var ve 7 işitme engelli yanında; bunlarla üretim yapıyoruz. Seralarımız var, Büyükşehir Belediyesinin çoğunluklu dış mekân çiçeklerini biz yetiştiriyoruz, dışarıya da sanayi kuruluşlarına da veriyoruz. Tesisimizin ihtiyacı olan sebzeleri, meyveleri yine kendi alanımızdan, 72 dönümlük arazimizden temin ediyoruz. Her türlü çalışma imkânını, her engelli gurubuna sunulacak bir ortamı yarattık ve bu toplantının da daha fazla projelere örnek olacağı ya da teşvik edeceği anlamında hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Teşekkür ediyoruz, örnek bir proje gerçekten, bunun yaygınlaşması noktasında da tanıtımı noktasında da, efendim, yeni projelere başlangıç noktasında da hep birlikte destek olmamız lazım.

BİZİMKÖY ENGELLİLER ÜRETİM MERKEZİ VAKFI DİREKTÖRÜ HÜSNÜ BAYRAKTAR - Sayın Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanımız da bu konuda çok ciddi çalışmaları var, biz de destek oluyoruz Kocaeli olarak. İnşallah, kısa zamanda...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Örneğin, deprem bölgesi, malum, 11 il, Hatay olabilir, Kahramanmaraş olabilir, bu tür yerlerde böyle bir inisiyatif var mı yürüyen?

KOCAELİ SANAYİ ODASI GENEL SEKRETERİ MEMET BARIŞ TURABI - Sayın Bakanım, şu anda yok ama bizim şöyle bir projemiz var: Proje ilk başladığında AB finansmanı ile başlamıştı, biz AB delegasyonu ile gerekli görüşmeleri yaptık, onlar bunun o deprem görmüş bölgelerde çoğaltılmasıyla ilgili her türlü öneriye hazırlar, biz de Odalar ve Borsalar Birliğiyle böyle bir proje de geliştiriyoruz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Biz de Komisyon olarak buna destek olabiliriz, özellikle deprem bölgesi önemli bir başlık olabilir bu noktada.

Buyurun.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Başkanım, müsaade ederseniz bir şey ilave etmek istiyorum.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Buyurun.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Burada sıkıntımız mevzuattan kaynaklanıyor. Şöyle, şimdi, biraz evvel arz ettiğim gibi, tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde engelli temini de zaten zor. Engelliler de bu tür iş yerlerinde çalışmak istemiyorlar ama mevzuatta kota sorumluluğu var, yüzde 3 istihdam etmek zorunda. Bizimköy'deki engelliler, aslında, o çok tehlikeli ve tehlikeli iş yerlerinin, firmalarının bordrolarında görünüyor. Dolayısıyla, hem bu işletmenin rekabet gücü artıyor mali olarak hem de o firmalar kotalarını yerine getirmiş oluyor. Fakat, İş Kanunu'muzda geçici iş ilişkisini düzenleyen maddede bir değişiklik yapmamız lazım yani bu projeyi, bu modeli anlatan bir iki fıkra eklememiz lazım. Eğer bunu yapabilirsek, İş Kanunu'nda değişikliği yapabilirsek bu model çok hızlı yaygınlaşır, hem firmalar yükümlülüklerinden kurtulur hem de engelliler ile engelsiz vatandaşlar bir arada... Tam korumalı iş yerini zaten artık kimse savunmuyor yani tamamen engellilerden oluşan bir iş yerine kimse sıcak bakmıyor. Bu şekilde, hibrit olan iş yerlerinin yaygınlaştırılması sağlanabilir Sayın Başkanım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, biraz sonra, sunumlar sonrası bu konuları mütalaa edeceğiz.

Teşekkür ediyorum.

Şimdi, MAN Türkiyeden İnsan Kaynakları Müdürü Sezin Kazova.

Buyurun Sezin Hanım.

3.- MAN Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Sezin Kazova'nın, MAN Türkiye olarak uyguladıkları engelli istihdamı modelleri ve iş birlikleri hakkında sunumu

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Değerli Bakanım, değerli milletvekillerim ve değerli Komisyon üyelerim; öncelikle ince davetiniz için teşekkür ediyoruz.

Ben MAN Türkiye adına İnsan Kaynakları Yöneticisi olarak Sezin Kazova. Bugün, size, MAN Türkiyede neler yapıyoruz onlardan bahsetmek istiyorum ve iş birliklerimizi biraz aktarmak istiyorum. Öncelikle süremizin kısıtlı olması sebebiyle kısa bir sunum hazırladık sizlere. Öncelikle MAN Türkiyeden genel olarak bahsedecek olursam -Değerli Bakanımın da belirtti- MAN Türkiye 1966 yılında Volkswagen AG çatısı altında kurulmuş olan, Almanya dışında ilk Türkiye'de üretim fabrikasıdır, en büyük yerleşkelerden bir tanesidir. MAN Türkiye 1966 yılında kurulduğundan bu yana şu an Ankara Akyurt'taki yerleşkemizde bulunuyoruz ve ağır vasıta -biraz önce de bahsedildiği üzere- çok tehlikeli sınıfta yer alan bir fabrikayız, otobüs üretimi gerçekleştiriyoruz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Şu an sadece Akyurt'ta mısınız, başka Türkiye'de bir yeriniz yok mu?

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Hayır yok, Akyurt'tayız.

4 bine yakın çalışanımız mevcut. Bizim de tabii ki engelli istihdamına karşı hem kapsayıcı hem de eşitlik ilkesini benimseyen istihdam modellerimiz var, bugün size onlardan bahsedeceğim. Umarım diğer firmalarımıza ve Komisyon üyelerimize örnek olur. Belki farklı firmalarda da...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - O zaman kitabın ortasından konuşalım. Kaç engelli çalışanınız var?

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Bizim şu anda 126 engelli istihdamımız var.

ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU (Kocaeli) - Kaç çalışanda?

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - 4 bine yakın, 3.800'e yakın çalışanımız var.

Tabii ki biz çok tehlikeli sınıfta yer aldığımızdan dolayı bizim belli maddelere ve kriterlere uymamız gerekiyor çünkü kişinin can güvenliğini hiçe sayarak alım yapamıyoruz üretime. O sebeple, biz istihdamımızda bu yıl özellikle mühendislere odaklandık. Biz, MAN Türkiye olarak engelli istihdamı süresince nasıl bir kapsayıcı yaklaşım izlediğimizi ve fabrikamızın erişilebilirliğini güçlendirmek için attığımız adımları size de gösteriyor olacağız. Biz çalışanlarımızı engelli çalışan olarak değil, kapsayıcı ve eşitlik ilkesine dayalı olarak, normal bir çalışanımız olarak benimsiyoruz ve diğer hiçbir çalışanımızdan ayırmamak üzere yola devam ediyoruz.

İstihdam sürecimizden eğer izniniz olursa bahsetmek isterim biraz. Biz istihdam sürecimizde aday bulmaya erişilebilir ilan hazırlığı yapıyoruz. Erişilebilir formatta iş ilanlarımızı oluşturuyoruz. Basit değil, ekran okuyucu uyumu ve benzeri gibi uygulamaları destekliyoruz. Tabii ki çalıştığımız firmalarımız var. İŞKUR engelli birimiyle ortak çalışma yürütüyoruz, oralara ilanlarımızı veriyoruz. Kariyer siteleri, STK'ler, dernekler, üniversitelerle iş birliği yapmaya çalışıyoruz. Özellikle bu sene buna ekstra yoğunlaştık. Bizim kurumumuzun kapsayıcı ve eşitlikçi -biraz önce de belirttiğim gibi- istihdam yaklaşımını vurgulayarak istihdam etmeye çalışıyoruz. Her pozisyonumuz tabii ki biricik ve özel. Pozisyon, görev tanımı, iş gerekliliklerini belirleyerek istihdam modelini benimsiyoruz. Rolün fiziksel, zihinsel, teknik gereksinimlerini analiz ettikten sonra iş ortamının erişilebilirliği denetleniyor ve buna istinaden mülakatlarımız organize ediliyor. Mülakat ortamlarımız erişilebilir şekilde organize ediliyor. Özellikle üretim çalışanlarımız yani saha çalışanlarımız ile işitme, görme, fiziksel engeli bulunan çalışanlarımızın mülakat ortamlarını buna göre organize ediyoruz. Gerekirse yanımıza işitme dili bilen, işaret dili bilen çalışanlarımızdan alıyoruz. Çevirmen, rampa, yazılı materyal ve benzeri alım modellerimiz bulunmakta ve tüm istihdamlarımızı gerçekleştirirken nesnel, yetkinlik odaklı, ayrımcılıktan uzak bir süreç yürütmeye çalışıyoruz. Tabii ki bizim -biraz önce de bahsetmiş olduğunuz gibi- amacımız yüzde 3 kotayı doldurmak değil. Evet, tabii ki bizim bu yükümlülüğümüzü yerine getirmekle ilgili bir görevimiz var ama bu yüzde 3'ü hangi kalitede ve nasıl doldurduğumuz önemli. Biz MAN Türkiye olarak aynı ofiste çalışan, aynı üretim sahasında çalışan çalışanlarımızın hiçbirinin birbirinden ayrılmayacak şekilde adaylarımızın, çalışanlarımızın çalışma ortamlarını da eşit olacak şekilde organize ediyoruz. İşe alındıktan sonra çalışanlarımızın sorumluluklarını, çalışma koşullarını net şekilde ifade ediyoruz, erişilebilir oryantasyon programı uyguluyoruz. Ekiplerimiz engelli farkındalığıyla ilgili bilgilendirip eğitime tabi tutuluyorlar ve buna özel her engelli çalışanımız için bir "buddy" ataması gerçekleşiyor ki bu süre zarfında iş yerine uyumluluğu daha pozitif şekilde artsın. Düzenli performans takibi yapıyoruz. Her bir çalışanımızın iş ortağı mevcut ve bu iş ortağıyla ilgili bu iş ortağıyla tüm oryantasyon sürecinde de aynı şekilde engelli çalışanlarımız da destek alabiliyorlar ve eşit kariyer fırsatları, eşit kariyer yolu fırsatlarıyla ilerliyorlar şirketimiz içerisinde. Peki, çalışanlarımız başladı, ne gibi bir düzenleme gerçekleştiriyoruz saha

ve kampüs alanlarında? Engelli turnikeler, rampa bordürler, engelli otoparkımız, engelli lavabomuz mevcut. Aslında tamamen onların konfor ve rahat edebilmeleri adına düzenlenmiş asansörlerimiz, rehber yüzeylerimiz, ergonomik açıdan onları rahat ettirecek sönümleyici paspaslarımız. Tamamen onların aslında çok tehlikeli sınıfta yer alan bir otobüs fabrikasında konfor alanında çalışması için çalışmalarımızı yürütüyoruz. Peki, neler yapıyoruz içerde? Özel gereksinimli çalışan engelli çalışanlarımız için ihtiyaçlarına yönelik ergonomik önlemler alıyoruz biraz önce de dediğim gibi. İşe giriş muayenelerimiz bizim için çok kritik. Birincil koruma olarak kişinin engeline uygun işe yerleştirme kontrolünü gerçekleştiriyoruz çünkü o engele uygun yerde çalışması gerekiyor. İş yeri sağlık biriminin periyodik muayenelerine katılıyorlar ve sağlık gözetiminde oluyorlar. Gerekirse psikiyatri desteği sağlıyoruz, psikiyatri ve psikolog hizmeti sağlıyoruz MAN Türkiye olarak. Onun için...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - 126 kişide yönetici pozisyon var mı?

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Yönetici yok ama şu an ofiste mühendis olarak çalışan çok çalışmamız var.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet.

Buyurun.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Onun dışında, farklı etkinliklere katılıyoruz. Engelliler Haftası etkinlikleri; içerde bunları düzenliyoruz, "webinar"lar gerçekleştiriyoruz. Engelsiz Kariyer Günleri etkinliklerine katılıyoruz. Buradan farklı adaylara ulaşıyoruz. Engelleri Fark Et Atölyesi yapıyoruz. Dünya Engelliler Günü farkındalık çalıştaylarına katılıyoruz. Şunu da söylemek istiyorum: Yarın Engelliler Günü. Bugün fabrikamızda duyuru çıktı ve kendilerine biz her yıl fabrikada Engelliler Günü'nde izin veriyoruz. Yarın çalışmıyor olacaklar aslında, bir izin günü kullanıyor olacaklar. İzin esneği sağlıyoruz, "home office"i destekliyoruz, evden çalışmalarına imkân sağlıyoruz ve biz aslında, MAN Türkiye olarak -biraz önce de bahsetmiş olduğum gibi- çalışanlarımızın başvuru aşamasından kariyer yolculuğuna kadar her adımda tam bir kapsayıcılık, erişilebilirlik ve eşitlik ilkesiyle hareket ediyoruz. Amacımız, herkesin güvenli, erişilebilir, destekleyici ve adil bir çalışan ve çalışma deneyimi yaşaması.

Çok teşekkür ediyorum, süremiz kısıtlı olması sebebiyle bana vakit ayırdığınız için. Sorularınız varsa almaktan mutluluk duyarım.

Ve bir önerimiz olacak, MAN Türkiye adına iletmek isterim Sayın Bakanım. Biliyorsunuz ki bu teşvikler kapsamında engelli çalışanların teşviki asgari ücret üzerinden yapılmakta. Buradaki asgari ücret değil ama hani biz MAN Türkiye olarak bunda bir şey yaşamıyoruz ama Türkiye'deki diğer firmalar için önerimiz -eğer tabii ki değerlendirmenize tabi- matrah üzerinden bu değerlendirme yapılırsa eğer bu teşvik tutarı eminim ki istihdam daha fazla artacaktır diye düşünüyoruz.

Çok teşekkür ederiz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Hiç şeyden bahsetmediniz.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Nelerden?

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Ürün çalışmalarından...

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Otobüse erişilebilirliği...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Özellikle otobüslerdeki, efendim, kapsayıcılık hem ticari hem de diğer araçlarda.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Evet, evet, şöyle; tabii ki biz MAN Türkiye olarak Ankara'da sadece otobüs üretimi yapıyoruz, kamyon Almanya'da. Türkiye ve Polonya'da özellikle otobüs üretimi yaparken Sayın Bakanım, biz müşteri özel isteklerine göre yapıyoruz ve bu müşteri özel istekleri dikkate alınırken otobüs üretiminde özellikle engelli bireylerin kullanımına yönelik tabii ki desteklemeler yapıyoruz. Rampalar, açılır kapanır sistemler, engelli kısmına özel oturaksız olan bölümler ya da oturaklı olup farklı tarzda müşteri özel isteklerine yönelik, engelli bireylere yönelik çalışmalarımız tabii ki bulunmakta Sayın Bakanım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Yani şunu merak ediyoruz: Sizin MAN olarak diğer otobüs ya da kamyon üreticilerine göre engelli dostu üretim perspektifiniz ya da örneğiniz nedir?

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Bunu benimsiyoruz ama şu an örneğini paylaşmam çok mümkün değil gibi çünkü ilgili uzman arkadaşlarımız fabrikada, ben bugün insan kaynakları adına katılım sağlıyorum size ama tabii ki bu cevabı daha sonra iletmekten mutluluk duyarım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Biz fabrikaya da geliriz gerekirse.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Çok isteriz lütfen.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Madem Ankara'da.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Ağırlamaktan mutluluk duyarız.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, teşekkür ediyorum.

MAN TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ SEZİN KAZOVA - Ben çok teşekkür ederim.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Daha sonra, sunumlar sonrası sizlerle daha detaylı konuşacağız.

Evet, şimdi Ford OTOSAN Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Lideri Zülal Çalışkan.

Buyurun Zülal Hanım.

4.- Ford OTOSAN Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Lideri Zülal Çalışkan'ın, Ford OTOSAN'ın çalışmaları, engelli bireylerin istihdamı, iş birlikleri ve engelli çalışanlara yönelik uygulamaları hakkında sunumu

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Merhabalar.

Sayın Bakanım, değerli vekiller; hepiniz hoş geldiniz. Öncelikle, bu Değerli Komisyona bizleri davet ettiğiniz için onur duyduk, çok teşekkür ediyoruz katılım için.

Bugün ben Ford OTOSAN'dan Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık Lideri olarak sizlere sunumumu gerçekleştiriyor olacağım. Çalışma arkadaşım Sinan Bey Resmî İşler Koordinatörümüz Ford OTOSAN'dan bugün bizlerle, birlikte sizlere aktarımları

gerçekleştiriyor olacağız. Öncelikle ben Ford OTOSAN'daki çalışmalarımızdan, nasıl bir büyüklüğümüz var, neler yapıyoruz, bu konudan sizlere bahsederek sunumuma başlayacağım. İlk olarak biz Ford OTOSAN olarak üst üste yedi yıldır Türkiye'nin ihracat şampiyonluğunu, on bir yıldır da otomotiv sektörünün ihracat şampiyonluğunu yürütüyoruz. Ticari araç üretiminde bir mükemmellik sertifikamız var.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Sizin de Kocaeli değil mi üretim?

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Evet. Kocaeli'nde transit araçlarımızın, transit custom ve transit büyük minibüs araçlarımızın üretimini gerçekleştiriyoruz. Birazdan oraya doğru geleceğim Sayın Bakanım. Craiova fabrikamızda puma araçlarımızın ve courier araçlarımızın üretimini gerçekleştiriyoruz. Eskişehir fabrikamızda da Ford trucks kamyonlarımızın üretimini gerçekleştirmekteyiz. Şu anda yaklaşık 1 milyona yakın, 934.500 araçlık yıllık üretim kapasitemiz bulunmakta. Çalışan sayımız toplamda bu 4 lokasyonumuzda, fabrikalarımızda 25 binin üzerinde, 2 binden fazla da AR-GE çalışanımız bu lokasyonlarımızda görev yapmaktalar. Şirketimiz bir ortaklık şirketi Ford Motor Company ve Koç Holdingin ortaklığıyla birlikte yüzde 18 hisselerimiz de halka açık bir şekilde işlem görmektedir.

Şimdi, Ford OTOSAN'daki genel demografik yapıya baktıktan sonra biz engelli çalışan istihdamında neler yapıyoruz, bu konudan sizlere kısaca bahsetmiş olacağım. Şu anda toplamda tüm yerleşkelerimizde 498 engelli çalışanımız bizimle birlikte çalışmakta. Genellikle yarısından fazlası engelli grubumuzun işitme engelli grubu, akabinde kronik rahatsızlıklar, onkoloji engelli, zihinsel, ruhsal engelli grubu, ortopedik engelli gibi birçok farklı engelli grubundan 22 farklı engelli grubuna doğru yayılan bir engelli çeşitliliğimiz bulunmakta. Engelli çalışanlarımızın ortalama yaşı 36, yüzde 19'u kadın, yüzde 81'i de erkek çalışanlardan oluşmakta. Sekiz yıl da ortalama Ford OTOSAN kıdemleri bulunmakta engelli çalışanlarımızın. Bu sene baktığımızda sayılarımıza toplamda 120 engelli çalışanın, adayın istihdamını gerçekleştirdik. Yüzde 65'ini de bu adayların İŞKUR vasıtasıyla ulaşıp istihdama kazandırmış olduk.

Bu sene geçtiğimiz yıllardan farklı yaptığımız uygulamalara bakacak olursak, ilk olarak biz ağustos ayında Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Genel Müdürlüğüyle bir protokol imzaladık. Bu protokolle birlikte aslında tüm Türkiye'deki özel eğitim ve rehberlik okullarından mezun olan öğrencilere ulaşıp onları istihdama kazandırmayı hedefliyoruz. Burada da Ankara'da çok güzel bir örneğimiz var: Kemal Yurtbilir İşitme Engelliler Okulundan öğrencilerimiz bizimle çalışmak için Kocaeli'ye geldiler, denemelerini fabrikamızda gerçekleştirdiler. Sonrasında, yine, haziran ayında ilk defa açılan İŞKUR'un Destekli İstihdam Projesi'ne başvurduk ve bu projeyle de birlikte aslında ilk defa sanayide 18 nöroçeşitliliği bulunan bireyin istihdamına başlamış olduk. Staj programlarımızda engelli adayların katılımını artırıyoruz, engelsiz kariyer etkinlikleri düzenliyoruz yerleşkelerimizde ve onların daha okul döneminden çalışma hayatına başlaması için biz de buradaki çalışmalarımızı başlatmış oluyoruz.

Birazdan detaylı bir şekilde bahsedeceğim, bizim en büyük zorlandığımız nokta, Kocaeli bölgesinde ağır ve tehlikeli sanayide çalışabilecek engelli adaylara erişimimizdeki kısıt. Bu noktada da şehir dışından Kocaeli'ye gelmek isteyen, bizde çalışmak isteyen adaylarımız için de bir konaklama ve kira paket desteği de oluşturduk. Bunlarda teşvikimizi bizde çalışmalarını için artırmaya gayret ediyoruz.

Yine, istihdama yönelik iş birliklerimiz farklı sivil toplum kuruluşları, bahsettiğim kamu kuruluşlarıyla birlikte devam ediyor. Yarın 3 Aralık Engelliler Günü'nde de bir Kariyerde Engel Yok Etkinliği'miz var. Sayın Bahar Hanım, INAN Derneğinin Kurucu Başkanı da etkinliğimizde bizimle birlikte olacak.

Şimdi, bunlar aslında istihdama yönelik, bizim yeteneği çekmek için yaptığımız çalışmaların ana başlıkları. Kaynaştırma, uyumlaştırma tarafında bizim sürecimiz ilk olarak seçimden başlıyor. Her engelli adayımızla biz bir psikolog görüşmesi gerçekleştiriyoruz. İş yeri psikoloğumuz adaylarımızın işe uyumunu, adaptasyonunu değerlendirip sonrasında sağlık kontrolörleriyle birlikte ilgili prosese yerleşmesini sağlıyorlar. Tüm engelli çalışanlarımız beş tam gün mesleki eğitimini ve işbaşı eğitimini uygun uzmanlar eşliğinde almaktalar. 2 tam zamanlı işaret dili tercümanımız var şu anda Ford OTOSAN'da yerleşkelerimizde. Onların destekleriyle birlikte tüm işbaşı eğitimlerimizi işaret dili tercümesiyle birlikte gerçekleştiriyoruz. Aynı zamanda iş koçlarımız var. Özellikle nöroçeşitliliği bulunan engelli çalışanlarımızın birlikte çalıştığı iş koçlarıyla da işe uyumunu ve adaptasyonlarını destekliyor oluyoruz. İş koçu modeline biz bu sene İŞKUR'un Destekli İstihdam Projesi'yle birlikte başladık ve daha başlangıcında olmamıza rağmen çok faydalarını görüyoruz şu anda. Her bir engelli çalışanımızın bir "buddy"si bulunmakta; prosese, çalıştıkları çalışma alanına yerleşmeleriyle birlikte "buddy"leriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği noktasında ilk adımı atmış oluyoruz. Bundan sonrasında aslında bizim için "buddy" sisteminin işlerliği çok çok önemli. "Buddy" sisteminin de her yıl özellikle bizim ISO 45001 gereği tüm denetlemelerimizle denetleyip aslında işlerliğini kontrol etmiş oluyoruz. İş sağlığı ve güvenliği noktasında engelli çalışanlar proseslerine daha başlamadan önce iş yeri hekimlerimiz, iş sağlığı güvenliği uzmanları ve gerekli bölümün liderleriyle birlikte çalışacakları bölümleri tespit edip onların sağlığını her zaman ileriye götürecek ve sağlık konusunda hiçbir şekilde geriye gitmeyecekleri noktalarda yerleştirerek aslında istihdamı artırmaya gayret ediyoruz. Bizim diğer çalışanlardan farklı olarak engelli çalışanlarımız için yılda 2 defa revirde periyodik muayenemiz bulunmakta. Sürekli sağlıklarını takip edip aslında hiçbir zaman sağlığının geriye gitmediğini aslında bu süreç esnasında takip ediyoruz. Şu anda ağır ve tehlikeli sanayide çalışan 2 nöroçeşitli birey bizde çalışmaya başlamış, bir şekilde dokuz ve on yıllarını doldurmaya yaklaştılar. Burada da ilk defa... Onların emekliliklerine kadar bizde çalışmalarını kutlamayı önümüzdeki yıllara doğru biz de arzu ediyoruz ve onların gelişimini her geçen gün görmek bizi çok mutlu ediyor.

Psikososyal desteğimiz her çalışanımız için olduğu gibi engelli çalışanlarımız için de devam ediyor. Tüm lokasyonlarımızda iş yeri hekimlerimiz, iş yeri psikoloğumuz hem engelli çalışanlarımız hem de onların aileleri için hizmet vermeye devam ediyor.

Teknoloji tarafında da özellikle Eskişehir fabrikamızda bu sene yeni bir pilot uygulama devreye aldık, işitme engelli çalışanlarımız için kart teknolojisiyle acil durumlarda titreşimle onları uyarma ve sonrasında da onlara yaklaşan ekipmanların yavaşlayabileceği bir teknoloji kullanmaya başladık. Bunun da genişletmesini diğer lokasyonlarımızda yapmayı arzu ediyoruz. İş sağlığı ve güvenliğinde de ana olarak bahsedeceğim noktalar bu şekilde.

Bununla birlikte, tabii ki bizim için istihdam, içindeki iş sağlığı, güvenliğini sağlama ve sonrasında çalışanlarımızın çalışma hayatına tutunması çok büyük bir önem taşıyor. Özellikle, bizim için burada kapsayıcı kültürün yaygınlaşması, içindeki bilincin ileriye doğru gitmesi çok önemli. Biz işaret dili eğitimlerimizi her ay düzenli olarak gerçekleştiriyoruz. Şu ana kadar 500 çalışanımıza ve ailelerine işaret dili eğitimlerimizi verdik, yeni atanan ofis ve sahadaki liderlerimize kapsayıcı liderlik eğitimleri veriyoruz. Özellikle engellilere yönelik özel gün ve haftalar bizim için çok önemli. Bu sene Engelliler Haftası'nda tüm yerleşkelerimizde kendi çalışma arkadaşlarımızı yanımıza alıp özel eğitim merkezlerine, engelsiz yaşam merkezlerine gittik; burada atölye çalışmaları düzenledik. Sonrasında da Türkiye Omurilik Felçlileri Derneğini Sancaktepe yerleşkemize davet edip birlikte bir tekerlekli sandalye birleştirme atölyesi yaptık ve bu yaptığımız sandalyeleri de ihtiyaç sahiplerine bağışladık. Yine, İşitme Engelliler Haftası'nda 3 lokasyonumuzda da işaret dili deneyimleme atölyelerini gerçekleştirdik. Yarınki Dünya Engelliler Günü için de çalışmalarımızı planladık. Bu yıl ilk defa engelli çalışma arkadaşlarımızın ailelerini fabrikalarımıza davet ettik, yarın onlar bize katılıyor olacaklar ve hep birlikte onların çalışma alanlarını aileleriyle birlikte ziyaret ediyor olacağız.

Çalışma hayatı içerisinde aslında sosyal uyumu, onların esenliğini desteklemek noktasında uygulamalarımızı artırmaya gayret ediyoruz. Her yıl Dünya Engelliler Günü'nde bir gün idari izni bu hafta içerisinde diledikleri gün kullanabilmeleri uygulamasını tüm engelli çalışanlarımıza sunuyoruz. Esenliği, sportif ve sosyal faaliyetleri desteklemek için özellikle engelli çalışanlarımızın sportif ve sosyal kulüplerimize katılımını teşvik ediyoruz. Şu anda benim de içerisinde bulunduğum spor kulüplerinde engelli çalışanlarımız aktif bir şekilde spor yapmaktalar.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Hangi branşlar var?

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - 34'e yakın branşımız var Sayın Bakanım, atletizmden padla, küreğe, basketbola, futbola kadar; sportif ve sosyal faaliyetler özellikle Koç topluluğunun çok önemli bir parçası. Bizim takımımızda 4 işitme engelli çalışma arkadaşımız var örneğin, onlarla birlikte çok güzel spor yapıyoruz, diğer takımlara katılmalarını da teşvik ediyoruz. Geçtiğimiz gün de dâhilî turnuvalarda, mesela masa tenisi branşında işitme engelli bir çalışanımız 2'nci oldu, o da bizi çok gururlandırdı. Her yıl da Engelliler Haftası'nda dâhilî spor turnuvası düzenliyoruz, orada da sadece engellilere özel, kendi içlerinde spor yapabilmelerini bu turnuvada desteklemiş oluyoruz. Engelli millî sporcularımız var şirketimizde çalışan, onların da müsabakalara katılmaları, olimpiyatlara gitmeleri için destek uygulamalarımız var, idari izinlerini her zaman alıyor oluyorlar. Daha yakında, Japonya'daki olimpiyatlarda İşitme Engelliler Futbol Takımı'nda bizim çalışanımız da vardı, onun da başarısı şampiyon olmalarıyla bizi çok gururlandırdı. Göktuğ'un fabrikaya dönüşünü heyecanla bekliyoruz.

Yine, özel eğitimine devam eden engelli çalışanlarımız var hâlihazırda, onların da eğitimlerine devam edebilmeleri için haftada bir gün idari izin uygulamasıyla onları desteklemiş oluyoruz. Özellikle fiziksel erişilebilirlik ve dijital erişilebilirlik tarafında da yaptığımız uygulamaların erişilebilirliğini artırmaya gayret ediyoruz. Şu an, bu sene devreye aldığımız insan kaynakları uygulamaları soru-cevap yapay zekâ robotunu da erişilebilir olarak tasarladık. Fiziksel erişilebilirlik noktasında da elbette ki yerleşkelerimizdeki genel standartları belirleyerek gayret etmeye çalışıyoruz. Bunlar aslında Ford OTOSAN'da çalışma hayatı, istihdam ve içindeki aslında atmosfer için yapmaya çalıştıklarımız.

Araçlarımız tarafında da elbette transit araçlarımızı engelli aracı olarak üretime devam ediyoruz. Şu anda hâlihazırda bizim fabrikamızda da bir engelli aracımız var ve yürüme engeli olan engelli çalışanlarımızın fabrikaya ulaşımını sağlıyor bu araç, onları her gün evinden alıp tekrar fabrikaya bırakabiliyor. Yine, müşterilerimizin isteği doğrultusunda tüm araçlarımızı engelli aracı olarak üretilip kendilerine teslim etmiş oluyoruz. Bayilerimizin erişilebilirlik standartları da var bizim. Engelli bir müşterimiz bayimize geldiğinde otoparkını, lavabosunu ve içindeki dolaşımını standart bir şekilde sağlayabilmemiz için bayilerimizle bayilik anlaşmalarının standartları içerisinde erişilebilirlik standartları bulunmakta. Bunlar bizim Ford OTOSAN'da yapmaya gayret ettiğimiz çalışmalarımız.

Sizlerden davet aldıktan sonra düşündük toplumsal kalkınma için hep birlikte hem iş kurumları hem de kamu kurumlarıyla birlikte neler yapabiliriz diye. Birkaç önerimiz oluştu, müsaade ederseniz onları da paylaşmak isterim. Şimdi, öncelikle baktığımızda bizim en büyük zorluğumuz Kocaeli bölgesinde sanayi şirketlerinin fazla olmasından sebepli engelli adaylara ulaşmaktaki kısıtlar. Evet, biz kendimiz kira, teşvik, onları çekmek için paketler oluşturduk ama inanın gerçekten çok zorlanıyoruz. Anlaştığımız şehir dışından gelen adaylar da geldikten sonra yapamayıp geri dönebiliyorlar ve Kocaeli bölgesi çok büyük bir sanayi bölgesi, buradaki diğer şirketlerin de faydalanabilmesi için diğer şirketlerden de istihdamı sağlayacak şekilde diğer illerden gelen adaylar için Kocaeli bölgesine yerleşmede farklı teşvik mekanizmalarını hep beraber devreye alabiliriz.

Nöroçeşitliliği bulunan bireylerin istihdamında şu an destekli istihdam projesiyle birlikte iş koçu modeline başladık lakin buradaki teşvik sadece bir yıl süreli. Engelli bireylerin özellikle nöroçeşitlilik tarafında istihdamına devam edebilmesi için iş koçunun yanında olması kritik önem taşıyor. İş koçu destek modelinde de teşvikin süresiz olarak devam etmesi onların çalışma hayatına tutunması için çok fayda sağlayacaktır.

Yine, bizim için ofis rollerinde mühendislik bölümlerindeki adaylara ulaşımında kısıtlar yaşıyoruz. Burada en fazla zorlandığımız nokta özellikle ortaöğrenim düzeyine kadar gelen meslek okulları. Ortaöğrenim düzeyine gelen meslek okullarının meslek liselerine doğru yaygınlaştırılması, sonrasında da nöroçeşitliliği bulunan bireylerin üniversite öğrenimlerini alabilmeleri için üniversitelerin yükseköğrenim modellerine özel öğretimin entegre edilmesi, buralardan bizlerin istihdamı artırabilmemiz için önemli bir fayda sağlayacaktır.

Engelsiz İŞKUR çok güzel bir portal, buradan adaylara ulaşmakta biz gerçekten fayda sağlıyoruz. Engelsiz İŞKUR'un platformunun staja yönelik de genişletilmesi, özellikle üniversitelerde zorunlu olarak engelsiz öğrenci birimleri var, onların bir arada konuşup bizim engelli öğrencilere ulaşabileceğimiz bir platformun olması istihdama bizim daha erken başlayabilmemiz için çok önemli bir fayda sağlayacaktır.

Ve tabii ki toplumsal farkındalığı, bilinci de yükseltmek için şu anki müfredatlarımızın içerisindeki derslerde olan insan hakları, kapsayıcılık konularının ayrı bir ders olarak hem Millî Eğitim Bakanlığının müfredatında hem de YÖK'ün müfredatında olması toplumsal bilincin daha fazla artmasına katkı sağlayacaktır.

Benim, şirketimiz adına naçizane paylaşmak istediklerim bu şekilde. Beni dinlediğiniz için çok çok teşekkür ediyorum. Değerli hazırunun soruları varsa almaktan memnuniyet duyarım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Buyurun.

AYŞE KEŞİR (Düzce) - Öncelikle teşekkür ediyorum her birinize.

Özel sektör genellikle sunumlarını yaparken doğal olarak engelli bireyler üzerine... Yani engelli çalışanlar üzerine bir hazırlık yapmışsınız ama ben başka perspektiften bir şey soracağım böyle bir hazırlığınız var mı diye. Çalışanlarınızın içinde yani engelli olmayan çalışanlarınızın içinde eşi ya da çocuğu engelli olanlar için özel uygulamalarınız var mı?

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Hemen cevap vereyim Sayın Vekilim.

Bizim şirketimizde, özellikle, engel oranı yüzde 40'ın üzerinde çocuğu olan çalışanlarımıza sağlık işlemlerini birlikte gerçekleştirebilmeleri için yıl içerisinde verdiğimiz yıllık izinlerimiz var. Bunları kullanarak çocuklarının okula gidip gelişlerinde ya da sağlık kontrollerinde desteklerimizi sürdürüyoruz. Yine, özel olarak revirimizde bir birimimiz var, bu engelli çalışanlarımızın sağlık durumlarıyla ilgilenen, kendi çocuklarının sağlık durumlarıyla ilgili bir danışma ihtiyacı, bir görüş ihtiyacı olduğunda da yine revirden desteğimizi veriyoruz çalışanlarımıza.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Sayın Karaoba...

ALİ KARAOKA (Uşak) - Konuklarımıza öncelikle hoş geldiniz diyeyim.

Sayın Bakanım, şimdi, tabii, Komisyona çok kişi geldi, dinledik; bu kadar güzel istatistik veren başka bir sunum olmadığı için ben özellikle size teşekkür ediyorum. Bu işitme engellilerin tek tek istatistiklerini vermişsiniz, biz bakanlıklardan bile bunu alamadık, onu belirtiyim. Yani gerçekten öyle, kurumsal; sendikalardan alamadık, barodan da alamadık, birçok yerden alamadık tam böyle ayrıntılı; sistemin eksikliklerini gördük ama siz burada çok ayrıntılı ve güzel vermişsiniz, kutluyorum.

Hani, işte "Biz engelli çalışacak bulamıyoruz." derken engellileri çalıştırmak istediğiniz için mi, yoksa kotayı doldurmak için mi? Bunu da niye sordum; Odalar ve Borsalar Birliği temsilcisinin yaklaşımına, "Ağır işte çalışanlara yüzde 3 kotasını kaldırın." fikrine kesinlikle katılmıyorum, onu belirtiyim. Hatta kendime göre, şahsım adına talihsiz bir bakış açısı olduğunu da düşünüyorum -onun da notlara düşmesini isterim- doğru bulmuyorum. Siz bu açıdan nasıl... Yani işte konaklamayı sağlıyorsunuz, kirayı veriyorsunuz; beyaz yakalı engelliler için mi yapıyorsunuz yoksa bütün hepsi için mi?

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Hemen cevap vereyim Sayın Vekilim.

Bizim özellikle yapmaya çalıştığımız, açılan rollerimiz için yeni bir rol, yeni bir çalışma alanı oluşturmadan, kendi işimizin içerisinde hangi işi yapıyorsak onu yapabilecek engelli adayı bulmak prensibiyle biz ilerliyoruz. Bu sebeple aslında, zorluğumuzun ilk noktası burada başlıyor. "Engelli bireyleri farklı bir birimde hep birlikte çalışacak şekilde konumlandırılmalı ya da onlar için hafif işler ayarlayıp sadece o işleri yapsınlar." gibi bir yaklaşımımız hem Koç Holding bünyesinde hem de Ford Otosan'da kati surette yaptığımız bir uygulama değil. Biz hangi işi yapıyorsak bunu yapacak engelli adayı bulmak için tüm ekip arkadaşlarımız ve ben çok büyük çaba sarf ediyoruz. Özellikle Kocaeli bölgesinde ulaşamamamızın sebebi, nüfussal bir problem var Kocaeli'de; sanayi şirketleri çok fazla, özellikle az önce bahsettiğimiz Bizimköy gibi yerleşkeler de var, buralarda istihdam sağlanıyor ve buradaki nüfus artık istihdama katılmış durumda ya da emekli olmuş durumda, kısıtımız buradan kaynaklanıyor. Bizim yapmaya çalıştığımız, biz hangi işi yapıyorsak birlikte olmak ve uygun koşulları sağlamak; o an yapamıyorsak uygun koşulu sağlamak için özel bir gayret sarf ediyoruz, uygun koşulu sağladıktan sonra adaya "Evet, biz hazırız, şimdi birlikte çalışmaya başlayabiliriz." diyoruz, bunu yapmaya gayret ediyoruz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, teşekkür ediyoruz sunumunuz için.

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Ben çok teşekkür ederim.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Zaten soru-cevaba geçeceğiz biraz sonra.

Önce INAN Derneği, ES Kariyer ve Burak Bey'in sunumlarını alalım, daha sonra mütalaalara devam edeceğiz.

INAN Derneğinin Yönetim Kurulu Başkanı Bahar Taşkın Öztürk Hanım.

Buyurun Bahar Hanım.

5.- INAN Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Bahar Taşkın Öztürk'ün, INAN Derneği, engelli bireylere yönelik çalışmaları ve önerileri hakkında sunumu

INAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Merhabalar, öncelikle çok teşekkür ederim bu davet için; hepimiz için çok kıymetli.

Ben de çok kısa, aslında INAN Derneği olarak nasıl fayda yaratmaya çalışıyoruz, nasıl katkı sağlamaya çalışıyoruz... Ve bugün buraya gelirken de aslında gelmeden önce birçok kurumla tekrar görüşüp "Ne ihtiyacınız var, ne olsa iyi olur?" diye sorup o şekilde gelmeye çalıştım. Ama önce dilerseniz INAN derneği kimdir, ne yapar; çok kısa, ondan bahsedeyim. INAN Derneği aslında genel olarak eşitlik yani fırsat eşitliği ve kapsayıcılığı yaygınlaştırmak üzere çalışan bir dernek. Bunu yaparken de ortak akıl yaratmaya çalışıyoruz Yani hem bireylerin farkındalığını arttırmak -ki en çok onu konuşuyoruz aslında bugün- hem de kurumların gerçekten sistematik bir şekilde dönüşümlerini gerçekleştirmelerini sağlamaya çalışıyoruz. Burada da dediğim gibi, bir dernek olarak görevimiz aslında birçok kurumu bir araya getirmek ve bir ortak akıl yaratıyor olmak. Bugüne kadar yaptığımız şeyler; bir uygulama rehberi çıkarıyoruz ki birçok firma aslında buradan yararlansın ve nasıl bir prosedür yapmaları gerektiğini bilsinler diye -yine, başka başka firmaların örnekleriyle oluşturduğumuz bir yapı- burada yardımcı olmaya çalışıyoruz. Eğitim olmadan, farkındalık olmadan hiçbir şey olmuyor, dolayısıyla eğitimler vermeye çalışıyoruz. Uluslararası bir kapsayıcılık endeksimiz var, burada da uluslararası bir partnerle aslında bunu sürdürüyoruz. Amacımız ise hem Türkiye'de hem de dünyada neler var, liderler nasıl bakıyor, nereler gelişim noktaları, aslında o konuda yön vermek ve bir görüntüyü ortaya çıkartmayı hedefliyoruz. Bununla birlikte, dediğim gibi, ortak akıl yaratmanın olayı da kurumları bir araya getirmek. Bizim de görevimiz bunu sağlamak.

Buraya birkaç tane resim... Tabii, dernek olunca, böyle, resimleri göstermek güzel oluyor. Bunu hızlı geçeceğim, vaktimiz az.

Burada ben sadece Zülal'den bahsetmek istiyorum. Kendisi de buraya gelmemizde vesile olan isimlerden. Gençlerin de yani engelli gençlerin de ilham alması çok önemli ve aslında fırsatlara erişebileceğini bilmesi çok önemli. Biz her ne kadar onlar adına konuşuyor olsak da aslında onların da bir şeyleri talep ediyor olması kıymetli. O yüzden, bu alanda başarılı işler yapmış kişileri ön plana çıkarmak, göstermek, ilham vermelerini sağlamak da bir başka hedefimiz. Zülal de sanıyorum, buradaki herkesin bildiği bir isim, yine, çok değerli ve onu da göstermeye, anlatmasına vesile oluyoruz.

Yarın Ford'da yapacağımız, yine, o etkinlikte Kübra Denizci Keskin diye bir arkadaşımız var; engelli ralli pilotu, dünyada ilk ve tek kadın. O da 16 yaşında bir felç geçiriyor; onun arkasından, aslında sadece bulunduğu şehirde okuyabileceği için psikolog olmak isterken işletme okuyor, üzerine MBA yapıyor, sonra devam ediyor, bir de psikolog oluyor ve bir hayali olan ralli pilotluğunu hayata geçiriyor. Bu örnekler hepimize ilham veriyor, o yüzden onları göstermeye de çalışıyoruz.

Bir endeksten bahsettim, onun sonuçlarından da biraz bahsediyor olacağım sizlere.

Bu arada, nerede gösteriyoruz, bu ilhamı nasıl yaratıyoruz dersenez, artık medyanın gücünü kullanmaya çalışıyoruz, YouTube'da "Sesi Açıyoruz" adında bir programımız var. Orada, bu şekilde engelli bireyleri özellikle konuk almaya çalışıyoruz; bu ve bu alanda çalışan, aslında, farklı isimleri. Şu an Bloomberg HT'de de, madem iş dünyasını dönüştürmeye çalışıyoruz, onların dikkatini çekmek için de orada yine konuşuyoruz ve gündeme almaya çalışıyoruz.

Şimdi, hepinizin bildiği, tabii, rakamlar var. Buraları hızlı geçeceğim ama çok net bir gerçek var ki kadın engelliler aslında daha zor durumdalar, hani çarpan olarak bakarsak çarpı 2, maalesef rakamlar onu gösteriyor. Dolayısıyla, buraya belki ekstra bir şey yapmak gerektiğini hazır burada buluşmuşken ifade etmek isterim.

Bizim Kapsayıcılık Endeksi'mizin sonucunda olan bazı verileri de aktarmak istiyorum burada. İş yeri düzenlemeleri: Aslında herkes iyi niyetli bir şekilde yaptığını düşünüyor. Bu arada, bu endekse katılanlar KOBİ değil, onu da söyleyeyim. Bu, bence bizim bir eksikliğimiz ve bence burada da yine ele alınması gereken konulardan. "KOBİ özelinde aslında daha imkânları dar olan yerlerde dönüşümü nasıl sağlarız?" başka bir konu. Buraya katılan büyük şirketlerin çoğu aslında bu konuda bir şeyler yaptığını düşünüyor ama engelliliğin çeşitliliğini konuştuğumuz zaman, aslında ihtiyaçların da ne kadar çeşitli ve zor olduğunun da altını çizmek gerekiyor. Dolayısıyla, bu bir konu.

Liderlik hedeflerinde herhangi bir şey şirket hedefiyle eşleşmiyorsa ya da "Biz bunu yapacağız." gibi, kota ötesinde bir çaba yoksa o da çok fazla gerçekçi sonuçlara ulaşmıyor. Dolayısıyla burada da bir eksiklik olduğunu görüyoruz.

Dijital erişim dediğimiz şey: Zaten, sanıyorum, en büyük konulardan biri her anlamda erişilebilirlik. Orada da çok fazla yolumuz olduğunu yine bu endeks bize gösteriyor.

Şimdi, böyle, hızlıca tespitleri söylüyor olacağım ben. Bence niyet var, iyi niyet var hepimizde ama onu hayata geçirmekle ilgili zorluklarımız var. Onlar neler dediğimizde, birinci olarak aslında maliyet sıkıntısı çıkıyor. Ne anlamda maliyet sıkıntısı? İş yerini dönüştürmekle ilgili. Özellikle, dediğim gibi, fiziksel engelliler var ve bunu da çoğalttığımız zaman, çok fazla belki bir para harcamak ve orada dönüştürmek gerekiyor. Bunu yapan şirketler var ama hani genelde burada daha kolay olan -tırnak içerisinde- engelliliğe yönelme yaşanabiliyor. Bunu engellemek için de belki burada bir teşvik düşünülebilir ya da çok fazla işe gelinmesine gerek olmayan süreçlerle karşılaşmamak için.

Kalifiye eleman konusu var. Aslında biraz arkadaşlarım da değişti, benden önce konuşanlar. Burada, üniversitelerin erişilebilir olması çok önemli çünkü engellilerin hep ailelerinden desteğe ihtiyacı oluyor. Dolayısıyla şehir dışlarında okumak çok mümkün olmuyor, her bölümde okumak çok mümkün olmuyor. Dolayısıyla, biz ne kadar kalifiye insana sahip olursak o kadar kolay aslında işe yerleştirme fırsatı olacak. Dolayısıyla, dönüyoruz yeniden eğitim tarafına ama bunu sadece üniversite eğitimi olarak da düşünmemek lazım. Mesleki yeterlilik kazandırmak ve burada da iş yerlerine üniversite zorunluluğu olmadan belki kişilerin alınmasını sağlamak burada hızlı bir yol bize sunabilir diye düşünüyoruz.

Onun dışında, tabii, iş diyoruz ama hani İŞKUR üzerinden belki daha kolay oluyor olabilir fakat genel olarak engellilerin de istedikleri her işe başvurmasını sağlamak istiyorsak başvuru sistemlerimizin de erişilebilir olması gerekiyor. Yoksa nasıl başvuracaklar? Dolayısıyla, aslında en başından itibaren sürecin ele alınması gerekiyor çünkü sanıyorum burada şunu söylüyor olmak gerekir: Engellileri bir grup olarak tanımlamak ve onlara özel şeyler yapmaktansa onların önündeki engelleri kaldırıp, aslında fırsatı eşitleyip hep birlikte dâhil ettiğimiz bir sisteme dönmeyi hedefliyor olmalıyız. Bu durumda da engellilere özel değil, engelleri ortadan kaldırmak üzere aksiyonlar almamız iyi olacaktır.

Çözüm önerileri; naçizane, yine konuştuğumuz birçok firmanın aklına gelen -sevgili Ford gibi, MAN gibi- paylaşılan birkaç öneriyi de ben iletmek istiyorum. Biraz söyledim aslında, diploma şartı konusu ve mesleki eğitim konusunda desteklerin sağlanması. Erişilebilir işe alımın -biraz demeyelim- destekleniyor olması bizler tarafından yani kural hâline geliyor olması, burayı gerçekten birçok aday için ulaşılabilir hâle getirebilir.

Bir yandan da mülakat süreci var, burada daha çok standart bir mülakatla aslında biz engelli kişileri işe alamayız, o zaman biraz engel yapısına göre farklı mülakatlarla burayı yine güçlendiriyor olabiliriz, ki bunu yapan dünyada da Türkiye'de de örnekler var. Dolayısıyla bunun yapılabilir bir şey olduğunu görebiliyoruz.

Fon konusu var. Burada şirketlerin ödediği cezalar eğer bir değişiklik yoksa aslında engelli bireylerin iş kurması için kullanılıyor ama belki burada daha farklı bir şekilde kullanıma yönlendirilebilir. Bir merkez uyum fonuyla birlikte aslında engelli çalışanların özellikle iş yerlerine gelebilmelerini sağlayacak iş yeri düzenlemeleri için belki devlet bir destek sağlıyor olabilir. O teşvikler orayı biraz daha hani hızlı bir şekilde dönüştürmemizi sağlayabilir ya da yine bazı ülkelerde kişilerin kendilerine ekipman konusunda destek yapılıyor. Dolayısıyla hani şirketler değil ama kişilerin zaten kendi ihtiyaçlarını karşılamasıyla biraz daha kolay bir şekilde iş süreçlerine dâhil edilebilirler.

Dünyadan örnekler var. Eminim buradaki herkes çok iyi biliyordur ama belki hani notlarımızda olması açısından ben paylaşıyor olmak isterim. Kota içi kota: Yine dediğimiz gibi, aslında engelli çeşidini artırdığımız zaman burada gereken süreçleri de

çoğaltmış oluyoruz. O yüzden iş yerleri burada zorlanabiliyor olabilirler ama belki yaptırım tarafının gücünü kullanarak kota içi kotayla belli engelliliklerden olmasını zorunlu kılarak burayı çeşitlendirebiliriz, teşviklerin yanında tabii ki sadece yaptırım değil.

Birleşik Krallık'ın bir örneği varmış, engelli bireyin işe gidip gelmesi konusunda -az önce söylediğim gibi- direkt bireyin kendisine destek oluyor dolayısıyla aslında... Hatta şöyle bir örneği vereyim, ben bunu duyunca çok şaşırdım, eminim sizler de şaşıracaksınız: İstanbul'da engelli servis sayısı 1 yani iş yerleri engellileri getirmek istiyor ama büyük servis firmalarına baktığınız zaman onlardan engelli konusunda destek almak istediğinde destek alamıyor. Şirket de her şeyi kendisi yapamayacaktır dolayısıyla aslında çok görmediğimiz sınırlar da var. Dolayısıyla iş yerleri, ulaşım ve engellinin desteklenmesi konusunu biraz daha geniş ele alıyor olmak iyi olabilir.

Meslek eğitim kursları, iş koçları gibi konularından aslında az önce bahsedildi, daha uzun soluklu destekler de yine iyi olabilir.

JÜLİDE SARİEROĞLU (Ankara) - Serviste tam olarak neyden bahsediyoruz yani?

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Firmalar genelde belli servis firmalarıyla anlaşıyorlar dolayısıyla kendileri yapmıyorlar.

AYŞE KEŞİR (Düzce) - Acenteden bahsediyorsunuz.

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Servis firması diye biliyorum açıkçası.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Taşımacılık firması.

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Taşımacılık firması, aynen öyle. Onlar da engelli servisi bulma konusunda çok zorlandıklarını söylediler, hatta 1 tane olduğunu, bunun işte dönüşümlü kullanıldığını söylediler ama hangi engelliliği kapsıyor, nedir, ne değildir; bütün detaylarını bilmiyorum, bakmakta fayda olabilir diye paylaşmak istedim. Bir, bana çok bir ütöpik geldi açıkçası.

JÜLİDE SARİEROĞLU (Ankara) - Çünkü öğrenci servisleri de var, taşıma yapılıyor, biliyorsunuz, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından, engelli öğrencilerimiz için ve bunlar da kiralanıyor. Bence çok doğru bir bilgi olmayabilir 1 tane olduğuyla ilgili.

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Belki iş yeri özeline ayrılan tarafla ilgilidir. Dediğim gibi araştırılması açısından kıymetli buldum açıkçası burada bir eksiklik olduğunu, onu iletmış olayım. Dün öğrendim bu arada, hani yeni de bir bilgi olarak söylemiş oldum ama mutlaka teyit etmek gerekir.

Türkiye'den örnekler, aslında sizlerin de bahsettiği örnekler var ama çok kısa... Mesela Garanti'nin erişilebilir aday konusunda bir çalışması vardı, bildiğim bir çalışma olduğu için paylaşmak istedim. Engellilerden içeride erişilebilirlik koçları var, dolayısıyla direkt aslında kendileri süreçle ilgili bilgi veriyorlar ve içerideki dönüşümü sağlıyorlar. Mülakat süreçleri, işe alım süreçleri, her şey buna göre dönmüş durumda ve aslında biraz yeteneği hazır almak değil, yeteneği geliştirme noktasında da çalışılan bir uygulama.

Zeki Yaşam Merkezinden bahsedildi, onu tekrar paylaşmama gerek yok ama STK, devlet ve şirketler özelinde bakıldığında çok güzel bir uygulama olduğunu söyleyebiliriz.

Toyota'nın fabrikasının engelli dostu iş yeri modeli -ve bunun üzerine birkaç da ödül aldıkları için- gerçekten üzerinde çok düşünülerek ve çok kapsamlı yapılmış ve birçok engelliye aynı anda çalıştırmaya uygun bir sistem tasarlanmış. Yeniden icat etmeye gerek yok, iyi bir örnek varsa onu alıp uygulamak açısından bu örnekler kıymetli diyebiliriz.

Dünyadan da benzer uygulamalar var. İşte, Microsoft'un nöroçeşitlilik konusunda iyi bir çalışması var ve uzun süredir bunu devam ettiriyor. Burada da en önemli şey, sanıyorum, mülakat sürecinin buraya uygun olarak tasarlanmış olması, böylelikle daha iyi ya da daha doğru çalışanları alma konusunda ilerlemiş oluyorlar.

Yine, başka bir firmanın olayı: Burada bakarsanız kapsayıcılığın aslında kültürel bir konu olduğu ve şirkette çalışan herkes benimsenmesi konusu var. O yüzden burada biraz savunuculuğun sanıyorum konuşulması gerekiyor; bu da onun bir örneği.

Loreal'de de dediğine benzer bir dijital erişilebilirlik standartlarını yükseltmek üzere yapılan uygulamalar var.

SAP'de de yine otizm üzerine aslında... Yani çok farklı ülkelerde bir ekosistem yaratılarak değiştirilen, dönüştürülen ve otizmlili bireylere göre tasarlanan kariyer rolleriyle birlikte daha fazla istihdam sağlanıyor diyebiliriz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, süremizi geçtik, hızlanabilirsek... Bundan sonra soru-cevapla gidelim olur mu?

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Tamam, tam da hızlı kazanım diyecektim, güzel oldu sanıyorum.

Kısa vadede ne yapabiliriz diye düşününce herhâlde erişilebilir başvuru en önemlisi ve hem kamuda hem özel sektörde erişilebilirliği sağlıyor olmak kıymetli geliyor. Merkezî uyum fonuyla yani bir fonla bu cezalardan gelen iş yerlerinin dönüştürülmesini sağlamak kıymetli olabilir. Kadınları unutmayalım, engelli kadınlar için daha büyük bir teşvik sağlanması burada faydalı olabilir. Biz de hem veriyi sağlamak konusunda hem de farkındalığı yaygınlaştırmak ve eğitimler konusunda destek olabiliriz.

Çok teşekkür ediyorum.

Saygılar.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Biz de İNAN Derneğine ve size teşekkür ediyoruz. Biraz sonra soru-cevapta yine bir araya geleceğiz.

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Memnuniyetle.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, Esra Odabaşı, ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı Kurucusu. Bu "ES" ne demek, Esra'dan değil mi?

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Esra'dan değil Sayın Bakanım, esnekten geliyor aslında, duran bir şeyi harekete geçirme, potansiyeli dışarı çıkarmaktan geliyor.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Buyurun.

6.- ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı Kurucusu Esra Odabaşı'nın, ES Kariyerin engelli bireylerin istihdamına yönelik çalışmaları ve engelli çalışanlarla ilgili örnekler hakkında sunumu

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Herkese merhabalar tekrar, çok teşekkür ediyorum davetiniz için, benim için burada olmak çok kıymetli.

Ben de engelli bir kadın girişimciyim, doğumda meydana gelen bir komplikasyon sonrasında sol elimi ve kolumu kullanamıyorum. Türkiye şartlarında görünür engeli olan bir kız çocuğu olarak yetişmek çok kolay olmadı ama burada önemli olan şey, engellilere bakış açısıyla ilgili kendi aslında şahsi misyonumda kişilere anlatmak istediğim şey de engellere takılmadan sadece bir farklılık olarak buna bakmak, erişilebilirlikle ilgili doğru düzenlemeleri sağladıktan sonra engelleri ortadan kaldırmak ve engellilerin farklı bakış açılarından faydalanmak. Nasıl? Birazdan anlatacağım örnekleri, çok fazla somut örneğim var, aslında zamanım yettiği kadar örnek de anlatmak isterim. Ama farklı engellilerin çok farklı bakış açıları var. Nasıl? Ben mesela tek elimi kullandığım için ayakkabımı tek elimle bağlıyorum ya da araç kullanıyorum ve tek elimle araç kullanıyorum ya da yüzebiliyorum, küçükken yüzmeyi tek elimle öğrendim. Dolayısıyla, her farklı engelin, her engellinin çok farklı bakış açıları var, ortopedik de olabilir bu engeller, daha farklı da olabilir, bunların doğru değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Sekiz buçuk senelik beyaz yaka insan kaynakları uzmanlığı hayatımdan sonra da 2016 yılında ES Kariyeri kurarak da engelli çalışanlar ile özel sektördeki şirketlerin arasında bir köprü olmaya çalışıyorum.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Sadece engelli istihdamı mı?

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Sadece engelli istihdamı yapan İŞKUR'un özel istihdam bürosu olan tek danışmanlık şirketiyiz hâlâ. Birazdan tabii dataları da vereceğim, kendi datalarımızı vereceğim çünkü genel olarak istatistiklerle ilgili her şey paylaşıldı.

Dediğim gibi, biz engellere inanmıyoruz çünkü herkesin bir farklılığı olduğunu düşünüyoruz. Engel olarak bakarsanız da herkesin kendine koyduğu engeller de var. Türkiye'de yüzde 13 engelli olduğunu var sayıyoruz. 10 milyon kişinin yüzde 21'i yani 2 milyonu çalışabilir durumda, genel olarak Türkiye'den bahsediyorum. Yüzde 80'in çalışmama durumu da 18 yaşının altında olmaları, belirli bir yaşın üstünde oldukları için farklı süregelen engellerin özellikle bir arada bulunması ve yüzde 40 oranının üstüne çıkmalarından dolayı sadece 2 milyonu çalışabilir durumda diyebiliriz. Biz ne yapıyoruz burada? Uygun kişiyle açık pozisyonu bir araya getirerek burada özel şirketlere, özel sektördeki şirketlere doğru engelli adayı bulmalarını sağlıyoruz. Temel problem, bizim on senedir yaşadığımız en büyük problem, kota odaklı işe alım olduğu için doğru pozisyona doğru aday yerleşmiyor. Şimdi, birçok iyi uygulama anlatılıyor. Ford OTOSAN'a da biz 4 makine mühendisi engelli arkadaşımızı yerleştirdik geçtiğimiz aylarda, hiç konuşmadık da. Mercedes'e dün 3 stajyerimiz başladı engelli. Fakat kota odaklı davranıldığı zaman zaten danışmanlık şirketlerinden ziyade farklı kaynaklar kullanılıyor ve sadece yüzde 3 kotayı doldurmak ve ceza yememek için -tınak içinde- İŞKUR'dan bize geliyorlar açıkçası. Şöyle bir somut örnek vereceğim: Son anda İŞKUR'dan bir yazı geliyor ve bir ay müddetleri oluyor şirketlerin ceza ödemeden önce ve o bir ay içinde de ceza ödememek için çok acil olarak engelli almak istiyorlar. Tabii, biz orada elimizden geleni yapıyoruz, çalışmayacak herhangi bir engelliye tabii ki işe yerleştirmiyoruz, biz onlara "Açık pozisyonları nedir?" diye soruyoruz. Şimdi, ön yargılar ikinci büyük problem bence çünkü ön yargılar şunu söylüyor: "Biz bu pozisyona engelli bulamayız." "Finans uzmanı bulamayız engelli." Hayır, bulabiliriz ya da "İnsan kaynakları uzmanı arıyoruz." ya da "Bir mühendis arıyoruz." ya da "Staj programları için lisans okuyan, İngilizcesi çok iyi engelli adaylar arıyoruz." dendiği zaman bizim şu ana kadar görüştüğümüz, mülakat yaptığımız 8 binden fazla engelli aday var. Ağırlıklı İstanbul'da, Ankara'da, İzmir'de, Kocaeli'de... Zaten Kocaeli'deki bütün adayları siz almışsınız, o yüzden aday kalmamış.

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Keşke daha fazla alsak.

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Dolayısıyla, ağırlıklı olarak beyaz yaka çalışıyoruz.

Şimdi, bu ön yargılar şunu da söylüyor aynı zamanda: "Sadece başlangıç pozisyonlarında engelli aday çalışabilir." Ne demek? Bir yönetici olarak engelli alamayız ya da bir mühendis engelli olamaz ya da İngilizcesi çok iyi bir engelli olamaz. Bizim, L'Oreal'de çalışan, Sorbonne mezunu, İngilizcesi ve Fransızcası ana dili gibi olan bir avukat arkadaşımız var engelli; mahkemelerde çalışamayacağını söylemişler ön yargıları nedeniyle, "Seni kimse dinlemez." demişler çünkü yüz anomalisi nedeniyle bir peltekliği var. Dolayısıyla, şu anda L'Oreal'de çalışıyor. Bizim yapmak istediğimiz şey aslında tam olarak bu; yetkinlikleri ve teknik tecrübesi uygun olan engellilerin, engellerinin de erişilebilirliğin şu andaki durumuna göre, her şirket için... Gönül ister ki "full" erişilebilir olsun her yer ama maalesef şu anda değil. Küçük düzeltmeleri hep öneriyoruz ama büyük düzeltmeler daha uzun vadeli yapılacak şeyler olduğu için, "Şu andaki sizin erişilebilirliğinize göre uygun adayı işe yerleştirelim."le gittiğimiz için de her pozisyonda -Amazon'la da çalışıyoruz, Microsoft'la da çalışıyoruz, Google'la da, Boeing'le de- IT tarafında da mühendislik tarafında da İK tarafında da uygun adayları bulana kadar devam ediyoruz görüşmelere ve üçüncü...

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Pardon, bugüne kadar mesela ulaştığınız ya da hedef kitleniz içinde olan ya da işe yerleştirdikleriniz arasında sağlık sebebiyle... Biliyorsunuz, ülkemizde bir de sağlıksal nedenlerle de engelli sayılan genişçe bir kitle var.

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Süregelen engel.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Evet, yani yüzde kaçını onlar oluşturuyor?

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Yaklaşık yüzde 48'i süregelen engelli çünkü ön yargılardan bir tanesi de o. Çok güzel bir noktaya temas ettiniz çünkü bazı şirketler görünmez engel olmasıyla ilgili net bir şey söylemeseler de ima edebiliyorlar bu durumu çünkü diğer engellilerin iş gücü kayıplarının olacağını düşünüyorlar; bir görme engellinin mesela ya da bir işitme engellinin, diğer engel gruplarına göre "görünmez" dediğiniz, sizin dediğiniz gibi süregelen engellilere göre daha fazla iş gücü kaybının ve performans kaybının da olacağını düşündükleri için ima yoluyla bunu söylüyorlar ama biz de "Biz zaten engeli uygun olan kişiyle, tam verim alacağınız -hem yetkinlikleri- hem kültürümüzle uyumlu hem de teknik becerisi uygun olan

adayla devam edeceğiz." dediğimizde -hani orada danışmanlık yaptığımız için, zaten o yüzden bize geldiklerini tekrar hatırlatıp- hangi aday uygunsa onları paylaşıyoruz açıkçası ama yine de -birazdan aday istatistiklerimizi paylaşacağım- süregelen engelli çok fazla çünkü demin bahsettiğimiz, eğitime erişimle çok alakalı; tekerlekli sandalyedeki bir birey üniversiteye gitmekte çok zorlanırken kalp rahatsızlığı olan, belki kalp pili kullanan, belki böbrek nakli olan ya da kanser tedavisi görmüş, atlatmış bir bireyin eğitime ve hayatı katılması ondan çok daha kolay oluyor. O yüzden, istihdamda çok daha fazlalar, oranları da çok yüksek, sadece bazen rapor yenilemeleri gerekebiliyor, onların da öyle bir durumları var. Engellilerle ilgili bilgi yetersizliği de en temel problemlerden bir tanesi. Neden? "Engel" dendiği zaman herkesin aklına ilk ya tekerlekli sandalye ya görme engeli geliyor. Genel olarak, verdiğimiz eğitimlerde de ilk sorduğumuz soru bu oluyor ve genelde böyle bir şey duyuyoruz ama süregelen engellilerle ilgili, işitme engeliyle ilgili ya da farklı ortopedik... Yanıkların da ortopedik engel olduğu birçok kişi bilmiyor mesela. Örnek veriyorum, bizim 8 bin adayımızdan bazılarının sırtında çok yüksek bir yanık derecesi olduğu için hareket kısıtlılığı var ve bundan dolayı da tam olarak mobilite gösteremiyor. Dolayısıyla bu kişi de yüzde 40 ve üzeri bir rapor aldıysa engelli kategorisinde sayılabilir. Bunlarla ilgili çok büyük bilgi eksiklikleri var. Neden? Bizim yine, teknoloji şirketlerinden birine yerleştirdiğimiz yazılım mühendisimiz var ve yüzde 5 görebiliyor ve yazılımcı. Şimdi, tabii, ilk, CV'yi gönderdiğimizde, "Biz size uygun aday bulduk." dediğimizde "Nasıl olur?" sorusuyla karşılaşıyoruz bilgi eksikliğinden dolayı ama o kişilerin de çok farklı programlar kullandığını, özellikle teknolojinin bu kadar geliştiği bir dönemde JAWS gibi daha farklı uygulamalarla hem bilgisayarlarına hem telefonlarına indirip... Zülal'i de biliyorsunuz, o da görme engelli ve o da AI çalışıyor, o da bizim sekiz sene önce ilk adaylarımızdan birisiydi. Dolayısıyla biz bunu doğru şekilde şirketlere anlatmaya çalışıyoruz. Sadece başlangıç pozisyonlarında değil, her pozisyonda engelli çalışan var, terfi süreçleri, performans süreçleri, bazı şeyler farklı yönetilmeli, evet ama bazı şeyler de aynı yönetilmeli çünkü siz zaten o işe o kişiyi alırken onun performansını ölçerek, diğer engelli olmayanları nasıl işe alıyorsanız aynı "assessment"lerden geçirerek zaten işe aldığınız için aynı performansı da beklemek zorundasınız gibi eşitlikçi bir yaklaşım belirliyoruz. Çözüm, uygun pozisyon eşleştirme ve ihtiyaç analizinin zorunlu hâle getirilmesi. Biz bunu birkaç fabrikada yaptık; Arçelik LG'yle Gebze'de yapmıştık ilk, yedi sekiz sene önce. Yine, bazı bantlarda hangi engel gruplarının çalışacağıyla ilgili ya da bazı ofislerde ofisin erişilebilirliğini ölçtükten sonra da "Hangi pozisyonda hangi araçlar gerekiyor, hangi dijital "tool"lar gerekiyor, buna göre hangi engelliler bu pozisyonda çalışabilir?"in uygunluk analizinin yapılması gerekiyor ve bunun tüm şirketler için yapılabildiği belki de bir rehber hâline getirilmesi gerekiyor ki şirketler işe alırken hangi engel grubundan kişileri alacaklarını en azından ilk aşamada eleyebilsinler; bilgi yetersizliğini de ve ön yargıları da aslında böylece kıralım. Engellilik ve engelli iletişimiyle ilgili bütün şirketlere eğitim verilmesi gerekiyor. Bu bahsettiğimiz aslında sadece "İletişim nasıl kurulur?"dan ziyade, hangi engelinin nasıl bir desteğe ihtiyacı var ve bu nasıl sorulur? Şimdi, ben de mülakatlara girdiğimde -4 şirket değiştirdim sekiz buçuk sene içinde- enteresan sorularla da karşılaştım yani ben "junior" satış analisti olarak başladım bir şirkette çalışmaya ama yani o Excel'i kullanırken diğer şirkete gittiğimde "Siz bilgisayar kullanabiliyor musunuz?" dendi bana mesela. Çok fazla örnek var tabii ki böyle bizim adaylarımızdan da duyduğumuz. Onlarla sürekli bir araya geliyoruz, onlardan da ihtiyaç analizi alıyoruz. Dolayısıyla burada tüm şirketlerin, bu konuyla ilgili, KOBİ'ler de dâhil olmak üzere, bizim de maalesef çok güçlü bir kısmımız değil KOBİ'ler çünkü genelde bunu... Aslında engelli istihdamını bir sosyal sorumluluk olarak görmeyen şirketlerle çalışıyoruz çünkü engelli istihdamı bir sosyal sorumluluk projesi değildir, kimseye yardım etmek de değildir; uygun kişiyi uygun yerde konumlandırıp diğer çalışanları, engelli olmayan çalışanları nasıl istihdam ediyorsak onları da aynı şekilde istihdam edip engelleri gereği farklı bir desteğe ihtiyaçları varsa da bunu sağladıktan sonra aynı performansı beklemek demektir. Dolayısıyla son olarak da ulusal kapsayıcılık öz değerlendirme ölçeğini öneriyoruz. Çünkü şirkete aldığımız, istihdam ettiğimiz engelli kişinin... Evet, lokomotif bence bu konunun, kapsayıcılık konusunun lokomotif engelli işe alımı çünkü engelliye işe alarak sadece engelliye istihdam sağlamış olmuyorsunuz, onun ailesi için de çalışma arkadaşları için de yöneticisi için de farklı bir deneyim yaşamaları için eğitim de vermeniz gerekiyor ve bu kapsayıcılık ölçeğinde uygulamanız gerekiyor. Biz ne yapıyoruz? İşe yerleştirme danışmanlığı yapıyoruz aslında ve "Powerpool" ismiyle "database"imizle de şu anda "AI" çalışıyoruz üstüne. Bu bahsettiğim şirketlerin uygun işe uygun engelli adayını nasıl bulacaklarıyla ilgili çok kısa yollarla onları bir araya getirmeye çalışıyoruz. Her gün mülakatlara devam ediyoruz -şu anda danışmanlarımız, 8 binin üzerindeyiz şu anda adaylarımız konusunda- 200'ün üstünde de şirketle çalışıyoruz, şu ana kadar da bine yakın engelli istihdamı gerçekleştirdik, gerçekleştirmeye de devam ediyoruz.

Burada bir noktanın daha altını çiziceğim; sadece istihdam etmek değil önemli olan, bunu sürdürülebilir kılmak da önemli, takip ediyoruz. Şu ana kadar işe yerleştirdiğimiz kişilerin yüzde 78'i aynı şirkette çalışmaya devam ediyor, yüzde 12'si de terfi etti yaklaşık bu bin kişinin. Bunlar bizim için gerçekten çok önemli şeyler. Lokomotif işe yerleştirme ama biz eğitim de veriyoruz. Çünkü insan kaynaklarının özellikle mülakat öncesi, sonrası ve sonrasında hangi engel grubuyla nasıl iletişime geçeceğiyle ilgili maalesef çok büyük sorunlar var. İyi uygulamaları dinliyoruz şirketlerden, buradaki şirketleri tenzih ediyorum ama biz de 200'ün üstünde şirketle çalışıyoruz global ve kurumsal, maalesef, uygulama konusunda çok büyük eksikler var. Yani nasıl ki bütün kurallar yazıldığı gibi uygulanmıyor, bunları teşvik etmek için desteğe de ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. Çünkü engellilik biraz teknik bir konu, altı ana engel grubunun altında yüzlerce farklı engel var, her engel grubu da birbirinin aynı değil, o yüzden bu konuyla ilgili daha detaylı eğitimlerin şart olduğunu düşünüyorum. Bizim adaylarımızın yüzde 46'sı lisans mezunu, yüzde 24'ü ön lisans, yüzde 20'si lise, yüzde 10'u da ilköğretim mezunu. Adayların yüzde 43'ü süregelen engelli, yüzde 15'i görme engelli, yüzde 31'i ortopedik engelli, işitme engelli yüzde 9, konuşma engelli de yüzde 2 adayımız var. Aslında Türkiye'nin ortalamasına göre çok da yakın bir ortalama var 8 bin adayımızda. Süregelen fazla olmasının nedeni de dediğim gibi, farklı komplikasyonlar nedeniyle kişilerin bu konuyla ilgili rapor almaları.

Burada bir şeyin daha altını çizmek istiyorum: Bazı rapor olan arkadaşlarımız engellerini beyan etmek istemiyorlar işe girerlerken. Neden? Ön yargılar nedeniyle kendilerinin aslında engellileri dolayısıyla değil, o pozisyonu gerçekten hak ettiklerini ve kalifiye olduklarını düşündükleri için "Ben engelli olduğum için işe girmedim. Ben zaten bu pozisyonun yetkinliklerini ve teknik becerisini karşılıyorum." diyerek işe girmek için engelli raporlarını da kullanmıyorlar, bazen engelli raporu da almıyorlar. Birçok şirkette konuşma yapıyorum bu konuyla ilgili, kendi hikâyemden de bahsettiğim durumlar oluyor. Dolayısıyla, burada önemli olan biraz da özendirmek gerekiyor. Ben bu sene emekli oldum mesela, bence bu çok özendirici bir konu, ben bunun özellikle de altını

çiziyorum. Artıları da var bu konunun, illa kotada bir ayrıcalık gibi görülmemesi gerekiyor. Dolayısıyla bunun doğru anlatılması, iletişiminin doğru yapılması, zayıf değil, güçlü yönleri odaklanılması ve bu konuda aksiyonların hızlı bir şekilde alınması gerektiğini düşünüyorum.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Geçmeden önce... Adayların oranları var ama işe yerleştirme bağlamındaki oranlar da var mı acaba?

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Slaytta yok ama yüzde 48'i süregelen.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Yoo, mesela işitme engellilerdeki işe yerleştirme oranınız, ortopedideki işe yerleştirme yüzdesi...

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Yani bire bir yok şu anda, slaytta yok. Yüzde 48'in süregelen olduğunu, diğer...

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - En çok hangisinde...

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Süreğenden sonra ortopedik geliyor.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Benim özel istihdam büroları konusuna bayağı bir hassasiyetim var, Cengiz Bey bilir. Performans nasıl, onu merak ettiğim için sordum.

ES KARIYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - İşitme engelli en son geliyor Jülide Hanım, işitme engellileri spesifik soruyorsanız... Maalesef, Türkiye'de işitme engellilerle ilgili -biz de bu konuyla ilgili çok fazla şey yapmak istiyoruz ama- işaret dili çok az bilindiği için hiç duymayan ve hiç konuşamayan kişilerin istihdamda çok olmadığını görüyoruz ve çok yanlış işe yerleştirmeler de görüyoruz. Bir örnek vereyim size: Bir mağazanın, bizim yeni çalışmaya başladığımız bir mağazanın indirim döneminde -bir kadın giyim mağazası- bir işitme engelliye işe aldığını ve "Biz onunla çalışıyoruz." dediğini hatırlıyorum. Fakat indirim döneminde kalabalıktan, kişi de duymadığı için çok büyük bir kaosun içinde kalıp maalesef -zor durumda- işten çıktı kendi. Dolayısıyla doğru konumlandırmak gerekiyor. İşitme engellileri konumlandıracak çok fazla yer yok, belki oraya alan açmak gerekiyor. Ama dediğim gibi, en fazla süregelen engel yüzde 48'le, ikincisi de ortopedikle işe yerleştirme oranlarımızı söyleyebilirim.

Burada bazı örnekler var engelli arkadaşlarımızla ilgili: İş zekası uzmanı Enerjisa'da -benim eski şirketim- mesela Google'a yazılım uzmanı, Colgate'e insan kaynakları uzmanı, Mercedes'e finans uzmanı yerleştirdik, Amazon'a araştırma uzmanı, tasarım mühendisi, yine burada Ford'la çalıştığımız için yine söyleyebilirim, aynı ay içinde 4 makina mühendis arkadaşımızı yerleştirdik Sancaktepe'ye, Migros'la çalışıyoruz, Migros One'la çalışıyoruz, DHL'le çalışıyoruz, Boing'le, JPMorgan'a muhasebe uzmanı yerleştirdik gibi. Aslında önyargının kırılması için sadece bunları anlatmak ve konuşmak yetmiyor, bunu kanıtlamak istiyoruz ve şirketlere diyoruz ki: "Pozisyonunuz ne olursa olsun..." Yani bununla ilgili birazcık onlarda da ön yargı olduğu için çekiniyorlar pozisyonu verme konusunda ama gerçekten Türkiye'de böyle bir potansiyel var ve bunun doğru değerlendirilmesi gerekiyor diye düşünüyorum ve çok teşekkür ediyorum vakit ayırdığınız için.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Sağ olun.

Bütün sunumlar çok enerjikti, harika, keyif aldık. Teşekkür ediyoruz. Kadın farkı mı diyelim Cengiz Bey'e ayıp olmazsa. Bence bu arkadaşlardan TOBB da faydalanabilir iyi örnekleri artırmak için.

Teşekkürler.

Şimdi son sorumuza geçiyoruz.

Doktor Burak Uyanık, bilgisayar mühendisi, İşitme Engelliler Birliktelek Derneği Başkanı olarak bize sunum yapacaklar.

İşaret dilinden faydalanacağız.

7.- İşitme Engelliler Birliktelek Derneği Başkanı Burak Uyanık'ın, işitme engelli bireylerin sorunları ve çözüm önerileri hakkında sunumu

İŞİTME ENGELLİLER BİRLİKTELEK DERNEĞİ BAŞKANI BURAK UYANIK - Sayın Başkanım, sayın milletvekillerim, değerli komisyon üyelerimiz; öncelikle nazik davetleriniz için çok teşekkür ederim. Hem makina mühendisi olarak hem de işitme engelli baba olarak işitme engellilerin toplum sorunlarını çözmek, paylaşmak istiyorum, bunları anlatmak istiyorum.

Ben 1988 İzmir doğumluyum, doğuştan işitme engellyim. İşitme engelli olduğum için işitme engelli eğitim merkezinde okudum. O okulda işaret dili kesinlikle yasaktı, Eskişehir'de. Yasak olmasının sebebi, 1982 yılında bilimsel makalede açıklama yapılmış, işitme engelli çocuklar "oralizm" dudak okumayla iletişim kurabildiklerini düşündü ve ispatladılar. Bu ispat yüzünden Türkiye'de işaret dili yasaklandı ve sürekli konuşmayı teşvik ettiler ama işitme engellilerin hepsi aynı değil, çok fazla işitme engelli çeşitleri var, o zamanlar implant yoktu ve şu anda benim implant kullanıyorum. Şimdi, işaret dili yasak olduğu için o dönemlerde işitme engellilerin bazılarının bilgiye erişimi yoktu. Siz konuşan toplumlarının farklı farklı engel grupları var, erişebiliyorsunuz ama bizim işitme engellilerin iletişimi olmadığı için, işaret dili iletişimi de olmadığı için, hocalar da işaret dilini bilmediği için, bir öğretim aracı olmadığı için bizde bir türlü bilgi gelişimi olmuyor. En önemlisi olan 1'inci sınıf, 2'nci sınıf, 3'üncü sınıfta okuma-yazma eğitimini geliştirdikten sonra ne istiyorsan yap, istersen kitap oku geliştir. Ama çok şükür, benim ailem iyi bir aile, eğitimci ve eğitilmiş bir aile olduğu için okuma yazma konusunda sürekli üzerime düştüler, sürekli okumayla ilgili kendimi geliştirdim. En önemlisi burada nedir? Okuma. Okuma varsa hocalar işaret dili bilsin ya da bilmesin hiç önemli değil, iletişim olmasa bile kitap yüzünden kendinizi geliştirebilirsiniz.

Daha sonra bir bilgisayar mühendisliği okumak istediğimde öğretmenim "Bilgisayar mühendisi olamazsın." dediğinde engel koydu. İşitme engelli iletişim kuramaz, engeller koydu. Hayır, benim hevesim var, ben bilgisayar mühendisi olabilirim dedim. İşitme engelli olduğum için, insanlarla iletişim kuramadığımı fark ettiğim için o nedenle bir çözüm buldum: Kodla iletişim kurmak, kod benim dilim, işaret dilim. O yüzden, bilgisayar mühendisliğine girdim, kazandım, hocalarım o kadar engel koydu "Kazanamazsın, başaramazsın." dedi, bu engeli aştım, farklı farklı çözümlerle aştım. Daha sonra -zaman çok kısa olduğu için çok özet geçeceğim, atlayarak geçeceğim- bilgisayar mühendisliğinden 2'nci olarak mezun oldum, daha sonra TÜBİTAK'ta işe girdim. TÜBİTAK'ta yedi

sene çalışırken o zamanlar da yüksek lisansa başlamak istedim, herkesin işte "Yüksek lisans yapamazsın, doktora yapamazsın." gibi önyargıları vardı toplumun. Şu anda, yanlış anlamayınız, buradaki firmalar çalışmalar, çok güzel çalışmalar yapıyorlar, engelleri kaldırıyorlar, bu engelleri kaldırmak bizim için yeterli değil, bizim için önemli olan önyargıları yıkmak. Neden? Örnek vereyim: KoçSistemde çalıştığımda, ilk girdiğimde, KoçSistemde bir mülakatta, ilk görüşmede bana sorduğu soru nedir biliyor musunuz? "Sen telefonla konuşabiliyor musun?" Yani ben bakıyorum, ben işitme engelli olduğumu dile getirdim. İşitme engelli ne demek? Duyamıyor demek, bir duymama problem var "Telefonla konuşabiliyor musun?" diye sorması toplum için bir hakarettir, bunu bir kişi bilmiyor olabilir ama bu yüzden çözüm nedir? Farkındalığı artırmak, farkındalık arttığında işitme engelliler başarabiliyor, yapabiliyor, görme engellilerle de başarabiliyor, yapabiliyor. Bunun gibi çok çok fazla toplumu göstermek gerekiyor, evet, herkes yapabilir, sadece engelli gruplara göre uygun iş vermek, çok uygun iş vermek gerekiyor. Görme engelli ne yapabilir? İşitme yetisi çok iyi olduğu için işitsel iş verilmesi gerekiyor, telefon gibi, telefonla görüşmesi gibi. Daha sonra, ben doktoramı tamamladıktan sonra amacıma ulaştım mı? Evet, ulaştım. Kocaeli Üniversitesinde bütün hocalar fark etti, evet, "Burak Uyanık kim?" Bunu öğrendiler, beni tanıdılar. Daha sonra, lisansta bir öğrenci başvurdu "Sen de yapabilirsin çünkü Burak Uyanık mezun oldu, hiç mücadele etmeden hemen çocuğun lisansını kabul etti." Bu çok güzel bir örnek, benim istediğim bu. Artı, şu anda, işitme engelli toplumun çok büyük problemleri var, problemlerden düzeltmek için... Hem benim de oğlum işitme engelli, benim oğlum şu anda implantı tam zamanında yapıldığı için, 1 yaşında implantı yaptırdık, şu anda tam konuşandan bir farkı yok ama 6 yaşından sonra implant olanlar tam konuşma gibi çok verimli olmuyor, konuşanlar gibi aynı şekilde verimli olmuyor. 1 yaşında, tam 1 yaşında implant takıldığında çocuklara bütün işitme engelliler için, herkes için aynı olduğunu zannetmeyiniz. Bazı çocuklara 1 yaşında implant takılıyor ama tam konuşuyor, yüzde 100 diye, öyle bir şey yok diyor. Bazı çocuklar, her çocuk çok farklı, tıpkı görme engellilerin yüzde 10'u görüyor, yüzde 20'si görüyor, yüzde 30'u görüyor, bunun gibi bizim de işitme... Benim eşim tam konuşan gibi sadece yakınındaki olan insanları duyabiliyor ama eşim uzaktakini duyamıyor, benim eşim kapı zilini duyamıyor mesela, bunun gibi çeşitli çeşitli işitme engelliler var, İşitme Engelliler Toplumu Savunmak ve İşitme Engelliler Birliktelik Derneğini kurdum ve şu anda şimdiye kadar birçok işte, yaşadığımız sıkıntıların hepsinin düzeltmeye çalıştık, mücadele ediyoruz. Artı, Anadolu Üniversitesinde Engelliler Entegre Yüksek Okulunda haftada bir gün kodlama dersi veriyorum artı TEİ'de uçak motorları yazılımlarını geliştiriyorum.

Şimdi, çok kısa anlatmak istiyorum. İşitme engellilerin en büyük problemi nedir biliyorsunuz, çok belli, kulakla iletişim kuramaması. Biliyorsunuz, bilgi erişimi oluyor, bilgi erişimi çözüldüğü zaman bilindiği gibi işaret dili tercümanı konulması gerekiyor. Yanlış anlamayınız, lütfen, az önce bir video gösterdiniz, bu video standart bir video değil çünkü neden? Standart bir video olması için alt yazı da her zaman olması gerekiyor. Yanlış anlamayınız, lütfen, çok güzel bir çalışmaydı ama bilgi eksikliği yüzünden olabilir, burada çalışmalarınızı takdir ediyorum ama buradaki en büyük problem nedir? Standartları birazcık geliştirmemiz gerekiyor. Türkiye'nin standartları çok zayıf.

Şimdi, diyelim ki işaret dili tercümanı bulduk, Havuzda çok fazla var. En büyük problem nedir? MEB'in yüz yirmi saatlik eğitim verdiği işaret dersinin tercümanı oldu, biliyor. Düşünsene, İngilizceyi yüz yirmi saatte öğrenebiliyor musunuz? Ben İngilizceyi altı senede zor öğrendim, bu mümkün değil, işaret dili daha zor bir dil, mimik var, beden dili var, işaret dili var, bütün hepsi bir arada. Toplumda, Türkiye'de işaret dilinin ölçüm yapılması standart bir uygulama sınavıdır, sadece Ankara Üniversitesinde var, TİDYE, bu şartları koyarsak TİDYE olarak bütün bu çalışmalarda işaret dilinin iletişiminde engel olmadığını düşünüyorum ve bu engelin kalktığını düşünüyorum, bu da bizim eğitimde fırsat eşitliği yaratıyor. Çocuklara sağır dilini, işaret dilini hiç vermediğimiz zaman çocukların beyin gelişimi çok büyük etki bırakıyor, bilimsel olarak bu kanıtlandı. Makalelerde, isimlerde işaret dili yasak olduğunda, dil gelişimi, işaret dili geliyor. Bebek dili biliyorsunuz, bebekler işaret dilini öğretiyor, "Tut, tut, ver..." gibi bir şekilde, bunun aynısını zaten işitenlerde yapıyoruz, içinde çocuklar için de, işitme engelliler için de bunu yapabiliriz. Aslında, çocukların gelişiminde etkisi çok büyük burada yani işaret dili eğitimi verilmezse zararı nedir, bilimsel olarak ispatlanmış. Şu anda, ben Engelliler Entegre Yüksek Okulunda kodlama eğitimi dersi veriyorum, işaret diliyle çocukların hepsine öğretiyorum ve hemen anlıyorlar ve hemen kendini hızlı bir şekilde geliştiriyorlar, gelişime açık. İki yılda sadece haftada bir gün ders veriyorum ve çok büyük bir verim alıyorum, iki yıla bedel. İşaret dilinin değeri iletişim için en önemlisi araç. Yurt dışından bir örnek göstermek istiyorum: Yurt dışında bir bebek doğduğunda işitme engelli mi, evet, ailesi tarafında işaret dili ücretsiz eğitim veriliyor, komşulara da işaret dili kursu veriliyor, tedavi de, cihaz olsun, hepsi ücretsiz destek veriliyor, aynı şekilde Türkiye'de böyle bir şey yok, bunun çözümü olması gerekiyor. Yanlış anlamayınız lütfen, Türkiye de işaret diline çok karşı. 1982 yılında, bilimsel makale yüzünden şu önyargıları yıkmamız lazım, şu anda yıkmamız lazım. Şu anda, hastaneye gidiyorum, hastanede kendimi ifade etmek için yazarak iletişim kuruyorum ama bu tam verimli bir iletişim aracı olmuyor. Bazı işitme engelliler okuma yazma bilmiyor. Neden? Az önce anlattığım gibi işaret dili eğitimi verilmediği için, okuma yazmayı da tam anlayamadığı için doktorla iletişim kuramıyor ve bu yüzden hatalı tedaviler oluyor. Bunun çözümü kamu hastanelerinde işaret dili tercümanları kesinlikle zorunlu olmalı.

Şimdi, çok ilginç bir şey söylemek istiyorum. Türkiye'de ehliyet kullanmak AB'den referans alınarak söyleniyor ama Avrupa'da ehliyetlere sadece "02" kod konuluyor. "02" kod ne demek? İşitme cihazı şarttır ama Türkiye'de daha çok saçma sapan kodlar konulmayı başladı. Örnek vereyim, büyük ayna, dikiz aynalarına ekstra küçük bir ayna gibi ilave, bir "motor kullanamaz" "tır kullanılmaz" gibi ama Avrupa'da tır kullanıyorlar. Bilimsel bir ispatla işitme kaybı varsa araç kullanmasının yeterliliği düşmüyor; bu, bilimsel olarak ispatlandı, bunu ben masalarınıza bırakmıştım, bunu not olarak yazmıştım. Bunu gösterdiğim gibi, arkada kodlar çok fazla var; motor kullanamaz, kamyon kullanamaz, ticari araç kullanamaz... Hatta kiralık araç almak istiyorum, "Burada çok fazla kod olduğu için ben size araç veremem." Ama yurt dışında hiç böyle kodlar yok. Böyle bir kod konulması çok ilginç. Ben bir şey anlatmak istiyorum: Eşim benden iyi duyuyor, konuşabiliyor ve heyete girdi, "Araç kullanamazsın." dediler. Ben ondan daha kötü duyuyorum, implantlıyım, ağır kaybım var, ben bile heyete girdiğimde, konuştuğumda doktorun söylediği, yönetmelikte okuduğu şöyle bir şey yazıyor: "İşitme kaybı olanlar araç kullanamaz." Devamı var ancak orada: "Ama arkadaki amblemle birlikte kullanıldığı zaman bununla araç kullanabilirsiniz." diyor, bunun devamını okumadan karar veriyor. İşte, bu yüzden doktorlar bilinçsiz yani bunun gibi çok sıkıntılar yaşayanlar var. Aslında kanunları araştırdım, "Motor kullanamazsın." diye bir şey yok, aslında biz motor kullanabiliriz. Çoğu kişi "Motor kullanamazsın." kodu koyuyor.

Şimdi, polise gidiyorum, bir problem oluyor, ifade vereceğim, "Ailem" uygulaması var, ESİM uygulaması var; buna bağlanarak görüntülü konuşmak istediğimde, ifade vermek istediğimde tam verimli olamıyor çünkü "Ailem" uygulamasıyla görüştüğümde "Ailem" diyor ki: "Bu benim işim değil." Sonra ESİM'e yönlendiriyor, ESİM'e giriyorum, orada uygulamada problem var. Bazı illerde ESİM'le ilgili uygulamalar çalışmıyor, çekmiyor; bu da çok büyük bir problem.

Daha önce hatırlıyor musunuz? 6 Şubat depreminde, seçimlerde olsun, televizyonlarda, çok önemli bir olayda biz işitme engelliler bu konuda bilgi geriliği yaşıyoruz. 6 Şubat depremi olduğunda tercüman yok, alt yazı yok, hiçbir şekilde... "Ne oldu? Ne oldu? Ne oldu?" Ailemize soruyoruz, sürekli panik yaşıyoruz, en çok bizim toplumumuz yaşıyor. Televizyonda RTÜK kanallara uygulama koydu ama bu uygulamayı kullanan yok.

Şimdi, dünyada işaret dili kanununu tanıyan Finlandiya, örnek veriyorum burada, ekranda, Yeni Zelanda bu şekilde işaret dili kanunlarını çok iyi biliyor, çok iyi tanıyor. Yine, Amerika da var bunun içinde. Böyle bir yasa konulduğunda bütün problemleri ortadan çözüyor. Örnek veriyorum, şimdi, eğitim yılı uygulamaları gibi, Madde 21'in içinde, oradaki eğitim yılında resmî olarak ne varsa aynısını uygulamak zorunda. Şimdi, Anayasa'da Türk İşaret Dili'yle bir bağlantı kurulduğunda kanun çıkarılırsa otomatik olarak bütün problemleri çözüyoruz. Televizyon, erişilebilir, mahkemede tercüman zorunluluğu, eğitim, işaret dili... Örnek veriyorum: YÖK'te özel eğitim öğretmenliği bölümü var, içinde işitme engelliler öğretmenliği bölümü var. Orada işitme engelli öğretmeni olan birisinin çocuklarla nasıl bir iletişim kuracağını bilmesi gerekiyor değil mi? Öğretmen işaret dilini bilmiyor. Nasıl bu bölümü okuyor? İşitme engelliler öğretmeni. Öğretmene mecburen işaret dili öğrenmek zorunda ama müfredatının içinde işaret dili olmadığı için, öğretmenliği bilmediği için o yüzden bizim tek sıkıntımız TİD'in resmî dil olarak tanınması gerekiyor, tanındıktan sonra bütün sorunlar çözülüyor.

Şimdi, TİD resmî dil olarak eklendiğinde, işaret dilinin bütün kulüplerde, hastanelerde, kurumlarda olma zorunluluğu getiriliyor. Bu sebeple, TİD resmî dil olarak eklendiği için... Şimdi, acil iletişim kurulması gerektiğinde acil haberler, depremler, afet gibi, 112 gibi programlara televizyonda alt yazı konulması gerekiyor. Tamam, tercüman yetersizliği var, evet, biliyorum ama bazıları "Yüz yirmi saatte ben tercümanım." deyip biraz önce anlattığım gibi TİDYES ölçümü yapılarak bu şekilde işaret dili şu anda yetersiz. O yüzden, alt yazı eklenebilir, erişilebilirlik sağlanabilir, en önemlisi 0-6 yaş grubunun işaret dili eğitimi şart. Bu eğitim olduğu zaman işitme engelli toplumlar okuma yazma sıkıntısı yaşamayacak; en büyük sıkıntımız bu. Zaten öğretmen işaret dili bilse de bilmese de 6 yaşından sonra okuma yazmayı bildiği için kitap okuyarak kendini geliştirebilir, yine de yeterli değil. Sadece TİD resmî dil eklendiği zaman otomatik olarak eğitim dili kullanmak zorunda kalıyor, bütün erişime açık kalıyor.

Şimdi, ben duymuyor olabilirim, Türkiye'de eşit bir vatandaşım, yaşadığım benim eksikliğim değil, sistemin boşluğundan kaynaklanıyor. Türk İşaret Dili'ni ana dili olarak tanımak, kamu hizmetlerine erişilebilirlik standartlarının gelmesi ve şu anda bu anlattığım hikâyelerimin adımlarının hayatıma geçmesi için sadece işitme engellilerin değil Türk eşitliği, adalet ve mücadeleye dönüşüm noktası olduğunu düşünüyorum. Bu atacağımız adım, somut adım için çok teşekkür ederim.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Evet, biz teşekkür ediyoruz. Çok güzel, çok faydaladığımız bir sunum oldu.

Şimdi, tüm sunumları tamamladık.

IV.- MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONLARI

A) Görüşmeler

1.- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı, MAN Türkiye, Ford OTOSAN, INAN Derneği, ES Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı ve İşitme Engelliler Birliktelik Derneği temsilcileri tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşme

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Komisyon üyelerimizin katkıları ya da söyleyecekleri varsa sözü Komisyon üyelerimize bırakacağım.

AYLİN YAMAN (Ankara) - Ama ben bir teşekkür etmek istiyorum.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Peki.

Sözü Aylin Hanım'a veriyorum.

AYLİN YAMAN (Ankara) - Ben tüm katılımcılara teşekkür ederek başlamak istiyorum. Özellikle gurur duydum, birkaç şeyle ilgili onu vurgulamak istiyorum. Bayağı uzun zamandan beri Komisyonumuz toplanıyor ve çok da yoğun bir tempoda çalışıyoruz. Çok farklı gruplardan sunumlar yapanlar oldu, yerel yönetimlerden, bakanlıklardan, iş dünyasından, STK'lerden. Şimdi, şunun için iki konu beni gururlandırdı: Bir kere Ford ve MAN'ın yani kurumsal bir firmada engelli istihdamının nasıl dört dörtlük yürütülebileceğini görmek beni çok mutlu etti açıkçası çünkü biz bu konunun zor bir konu olduğunu biliyoruz. Engellilik ile işin uyumu, performansın değerlendirilme süreçleri gibi çok sayıda sorun olduğunu biliyoruz ama istenildiğinde gerçekten kurumsal bir çatı altında bunun çok güzel yürütülebileceğinin iki örneğini dinledik; bu beni çok mutlu etti. İkincisi de çok genç 4 kadın arkadaşımın pırıl pırıl sunumları da ayrıca mutlu etti, size özel bir teşekkür etmek istiyorum. Eğitimlerinize, konuya yaklaşımınıza çünkü engellilik konusunun ilgilenilmesi çok zordur, teknik bilgi gerektirir, uzmanlık gerektirir, kırılgan bir grup olduğu için olayın vicdani, psikolojik boyutu da işin içine girer. Bu konuya sunduğunuz katkılardan dolayı özellikle teşekkür etmek istiyorum.

Son olarak, TOBB'dan gelen yöneticimize şunu söylemek istiyorum: Sunumunuzda şu yaklaşımı benimsediniz: Âdeta "Engelli istihdamının zorluklarıyla başa çıkmak için bir yöntem bulmamız gerekiyor." gibi ifade ettiniz ama işte, bunun doğru olmadığını düşünüyoruz, iş dünyasının bu konuda zorlandığını biliyoruz ama bize düşen görev, bu zorlukları hafifletmek, engellileri mümkün olduğu kadar hayatın içinde tutmak. Her koşulda iş bulunur engelliye. Gurur duydum Burak Bey'le gerçekten, sanırım TUSAŞ'ta çalışıyor Burak Bey bir mühendis olarak. Çok güzel, işe yerleştirme, kariyer danışmanlığında mühendislikler var, inanılmaz bir şey bu. Hakikaten hepimize teşekkür etmek istiyorum ama TOBB'un da desteğine ihtiyacımız var bizim, bir bakış açısı değişikliği, mümkün olduğu kadar bütün kanallarını açacak ve engellileri daha kapsayıcı bir yaklaşımla toplumun içine katmakta TOBB'a çok ihtiyacımız var. Bu vurguyu da yaparak bitireyim.

Çok teşekkür ediyorum hepinize.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Evet, teşekkürler.

Latif Bey'e vereyim sözü.

Buyurun Vekilim.

LATİF SELVİ (Konya) - Ben de sunum yapan bütün arkadaşlara teşekkür ediyorum.

Burada bir iki sorum olacak. Bizimköy Projesi'nde zihinsel engelliler var mı, biri bu.

Bir diğeri de bir önerim olacak: TOBB bir çatı kuruluş, bütün kuruluşlar kendi bünyesinde birçok olumlu çalışmalar üretirken kurumsal olarak da merkez ve taşra teşkilatlarıyla mutlaka organize bir birimin bünyesinde oluşması gerektiğini değerlendiriyorum. Yine, bir de birkaç tane noktaya değinmem lazım, o da kotayla, işe erişimle ilgili eleştirilerinizi ifade ederken ailelerin yeterlilik durumu, iş yerinin uygunluğu alanla ilgili aşağı yukarı bu Komisyon çalışmaları süresince epeyce kurum, kuruluşu dinledik, herkesin bir gayreti var, eksikler var ama yapılmak için gayret edilen hususlar var. Bunların gelişmesi için zaten bu komisyon oluşumunu önemsiyoruz. Bu konuda özellikle eğitim ve istihdam ön plana çıkıyor bütün çalışmalarda bizim gördüğümüz. Bu konuda da işverenlerimizin en üst, en önemli kuruluşu olan TOBB'un mutlaka bu konularda merkez ve taşrada önemli çalışmalar yapması gerektiğini değerlendiriyorum.

Teşekkür ediyorum.

OTURUM BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU - Evet, teşekkür ediyorum.

Ankara Milletvekilimiz Asuman Erdoğan'a söz veriyorum.

Buyurun.

ASUMAN ERDOĞAN (Ankara) - Ben de gerçekten çok etkilendim, çok teşekkür ederim, çok güzel sunumlar dinledik, çok güzel enerjiler aldık. Zorlukların yanında güzel işlerin yapıldığını görmek gerçekten bizi mutlu etti. Mücadeleleri için de yine ben de Burak Bey'i tebrik ediyorum. Ben, üniversitede engelsiz öğrenci konseyleri var, oralarda böyle kurumsal firmalar, daha kulüp bazında olabilir, öğrenciler bazında daha etkin çalışmalar yapıp üniversitelerden itibaren o çocuklarımıza özgüven aşılama ve diğer çocukların da tabii ki üniversite öğrencilerinin farkındalıkları açısından bir şeyler yapılabilir mi acaba diye düşündüm çünkü bence bunu yapabilecek yetkinlikte ve enerjiye sahipsiniz ve bu anlamda kurumsal firmalar çok güzel işler çıkartıyor, biz de üniversite yıllarımızda görmüştük, bu anlamda bence destekler güzel olabilir.

Fatma Vekilim çıktı ama ben güzel bir şey paylaşmak istiyorum. Cenevre'den bahsettiniz, şimdi Cenevre'de çok yoğun çalıştığımız bizim de Parlamentolar Arası Birlik komisyonumuz var, biz de zaman zaman özellikle Cenevre'de toplantılar yapıyoruz. Parlamenterlerin engelli olanlarıyla ilgili aslında Avrupa'da, Batılı ülkelerde maalesef çok etkin işler yapılmadığını gördük. Bunu da güzel işleri söylemek adına -Fatma Vekilim çıktı, keşke çıkmasaydı- söyleyebilseydik. İsviçreli bir engelli vekilimiz var bizim otuz yıldır o komisyonda, maalesef bu anlamda bir şey yapamamış, belki de yapmak istememiş, bilemiyorum ama Fatma Vekilimizin öncülüğünde, Fatma Vekilim üye olur olmaz o komisyonda biz bir girişimde bulunduk ve özellikle hem parlamenterlerin hem de engelli bireylerin, bizim üyesi olduğumuz Parlamentolar Arası Birlik olarak hayatlarına ne katabiliriz, milletvekilleri olarak neler yapabiliriz hatta engelli milletvekillerinin hayatlarına ne katabiliriz çünkü onlar da engelli oldukları için zorluklar yaşıyorlar, siyasi hayatlarında da zorluklar yaşıyorlar, bu anlamda neler yapılabilir diye güzel bir çalışma yaptık ve İnsan Hakları Komisyonunda raportör oldu Fatma Vekilimiz, onu da gerçekten buradan tebrik etmek istiyorum ama Türkiye öncülüğünde yapıldı, bunu da söyleyelim. Nisanda bir genel kurulumuz var, genel kurulumuzun ana maddesi de, ana gündemi de inşallah engelliler olacak, bunu da gururla söylemek isteriz çünkü 180'e yakın ülke gelecek ve biz inşallah, orada güzel örnekler sergilemek istiyoruz. Sizden de bahsetmek isteriz, mesela sizlerin yaptıklarından da bahsetmek isteriz. Mücadelemiz devam ediyor, gerçekten güzel işler de var, eksikler de var ama Türkiye olarak da hani, bu anlamda öncü olmak hakikaten bizi mutlu etti. Genç insanların, hanımların da böyle gerçekten güzel işler yapması da ayrıyetten beni çok mutlu etti.

Ben de teşekkür ediyorum Başkanım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Teşekkür ediyoruz.

Evet, Komisyon üyelerimizden söz alacak var mı?

Buyurun.

ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU (Kocaeli) - INAN'a sormak isterim, hanımefendiye. Şimdi, bu maliyet düşürülmesinden dolayı iş yerlerinde bir tedirginlik olduğunu söylediniz, ne oranda bunları yenebiliyorsunuz? Yani engelli olarak bedensel engelli yerine diyabetes mellituslu ve benzeri hastaları alarak geçiştirme yapıldığı yönünde beyanınız var, bu ne kadar oranda oluyor, ne kadar yenebiliyorsunuz bunu, bu bir. İkincisi, ES Danışmanlığa sormuş olayım, şirketlerdeki ön yargılar hangi oranda aşılabiliyor, bunu merak ediyorum. Yani siz mesela nasıl bir oranda bunu aşabildik diye düşünüyorsunuz. Örnekleriniz var mı? Mesela örnekler verirsiniz biraz daha biz de meseleyi anlarız. Bir de yani siz özel danışmanlık olarak çalışıyorsunuz, buradaki maliyet gelir düzeyi düşük engelliler konusunda nasıl yapılıyor?

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Buyurun.

ES KARİYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Son sorunuzdan başlayayım, engellilerden herhangi bir ücret talep edilmiyor İŞKUR'un özel istihdam bürosu olduğumuz için hatta şu anda en büyük sıkıntılardan bir tanesi -genç engelliler artık Kariyernet kullanmadıkları için, LinkedIn'de de herhangi bir engelli ayrımı olmadığı için- üniversitelerle daha operasyonel süreçleri yönetmek ve tabii, çalışanları doğru aloke etmek ve gençlere ulaşmak. O yüzden, düşük gelirli olması aslında kişinin istihdamını olumlu ya da olumsuz etkileyen bir durum değil eğer sorunuzu doğru anladıysam.

ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU (Kocaeli) - Siz kendi maliyetinizi nasıl sağlıyorsunuz?

ES KARİYER ENGELLİ İSTİHDAMI DANIŞMANLIĞI KURUCUSU ESRA ODABAŞI - Bizim gelir modelimiz şirketlerin işe aldıkları kişinin yıllık brüt ücreti üzerinden yani çalışan kişiden, adayımızdan hiçbir şey almıyoruz zaten, hiçbir şey talep etmiyoruz. Onlara bu arada pro bono mentörlük ve koçluk da veriyoruz, ben aynı zamanda bir koçum da, ekibimizde de var. İhtiyacı olan öğrencilere vakit ayırarak, vaktimiz doğrultusunda tabii ki onlara koçluk ve mentörlük de vererek aslında iş hayatına da hazırlıyoruz.

Tabii, küçük bir ekip olduğumuz için çok büyük belki etki yaratmıyor ama yine de sosyal etkisi olan bir şey, buna devam ediyoruz bir taraftan.

Ön yargıyı kırmaktan bahsettiniz. Aslında işe yerleştirdiğimiz her doğru ve sürdürülebilir istihdamın içindeki kişi bizim ön yargıyı kırmamızı sağlıyor. Şöyle bir örnek verebilirim: Benim ilk çalıştığım şirket Red Bull, şirketi kurduğumda ikinci ayda Red Bull'da çalışmaya başladım ve oraya bir muhasebe uzmanı yerleştirdik çok kısa bir süre içinde, hemen 2 mülakattan sonra ve bunu gören, kişinin engelli olduğunu gören pazarlama direktörü "Biz neden engelli almıyoruz o zaman departmanımıza?" dedi, sonrasında da Red Bull'a bir pazarlama uzmanı yerleştirdik. Böyle çok fazla örnek var çünkü doğru kişiyi, doğru yerde istihdam ettiğiniz zaman takım arkadaşları ve şirketin diğer çalışanları da bunu görüyor ve "Evet ya, biz yanlış düşünüyormuşuz, engelli deyince bizim aklımıza çalışamayan biri geliyor ya da performansı düşük olan biri geliyor." kısmını kırdığımız için de bu şekilde istihdamı da artırmaya devam ediyoruz.

İNAN DERNEĞİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI BAHAR TAŞKIN ÖZTÜRK - Ben de yanıtlayayım ilk sorunuzu. Öncelikle teşekkür ederim soru için, çok kıymetliydi. Verilerle konuşuyor olmak bizi daha ileriye taşıyacak. Burada şunu söyleyebilirim: Herhâlde ofislere gidiyor olsak, bakıyor olsak, kaç ofis gerçekten birçok engelliliğe uygundur diye gözlerimizle bile görebiliriz, öyle ofisler maalesef çok fazla. Dolayısıyla kotalar dolu ama ofisler dönüşmemiş durumdaysa burada tabii ki daha kolay aslında engelliler -yani fiziki anlamda söylüyorum bunu- tercih ediliyor oluyor. Burada şeker hastalığı gibi ya da sizin de verdiğiniz örnekler gibi, engellilerin daha ağırlıklı olarak istihdam edildiğini görüyoruz ama veri var mı direkt? Yok, hani genel konuşmalarımızdan, görüşmelerimizden. Ama şunun altını çizmek isterim: Birçok İK liderinin engellilerin istihdamı konusunda hem hedefleri var kendi içlerinde hem de gerçekten bireysel olarak bunu yapmayı çok istiyorlar ve burada şirket içi engelleri aşmakla ilgili çok çalışıyorlar. Burada orta seviye yöneticilerin bile "Olsun ama benim ekibimde olmasın." sıkıntılarını aşmaya çalışıyorlar çünkü ön yargılar var engellilere yönelik. Ya da belli bir engelli alanında uzmanlaşmaya çalışıyorlar ve ofislerini ya da fabrikalarını ona odaklı dönüştürmeye çalışıyorlar. Dolayısıyla, birçok engelli aynı anda istihdam etmek aslında çok fazla değişime gereksinim yarattığı için o çok kolay olmuyor. O yüzden biraz iş yerleri konusunda da yönlendirme yapabilirsek aslında engellilerin çoğunlukla işe alınmasını destekleyebiliriz diye düşünüyorum.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Burak Bey, buyurun.

İŞİTME ENGELLİLER BİRLİKTELİK DERNEĞİ BAŞKANI BURAK UYANIK - Artı olarak şunu söylemek istiyorum, önemli bir konu yine bizim için: Bildiğiniz gibi, 2011 yılında Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) vardı, sadece işitme engelliler değil görme engelliler, bedensel engelliler yani herkes için çok önemli bir sınavdı, çok iyi bir uygulamaydı bizim için; sonrasında Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) olarak değiştirildi. O zamanlar engel gruplarına ayrı sınavlar yapılıyordu yani şu şekilde anlatayım: Doğuştan sağır yani total sağır, total kör olan tüm engel grupları ona göre atanıyordu ama son zamanlarda yapılan sağırların girdiği sınavlarda atanamama durumları söz konusu. Bunun sebepleri de süregelen engellilikten kaynaklı yani yüzde 40 ve üzeri engelli raporu olan tüm engellilerde... Diyelim ki böbreğinde bir problem yaşayan ama daha kaliteli, daha iyi eğitim almış kişiler daha kaliteli eğitim almalarından kaynaklı bizden daha iyi durumdalar. Biz sağırlara burada verilen avantajlarla süregelen engelliler tarafı da bu sınava girdiği için biz fırsat eşitliğini kaybetmiş olduk burada. Yani süregelen engellilik durumu yaşayan çoğu engelli arkadaşımız bu fırsat eşitliğini bizden aldıkları için biz sağır olan engelli arkadaşlarımızı kamuda daha az görmeye başladık. Biraz evvel İNAN Derneğinin de anlattığı gibi, iş yerleri daha az maliyetle ortamlarını düzenleyebilip daha çok işe almalarını sağlayabilmeyi istiyorlar. Bu da bizim aslında fırsat eşitliğimizi elimizden alıyor, sınıflandırma olmadığı için bu sorunları yaşıyoruz biz. Biz süregelen engelli değiliz, biz kalıcı engellileriz ve doğuştan engellileriz; sonradan bir süregelen engele sahip olan kişilerin engelli olarak aslında farklı bir statüye konması gerekiyor, tüm engel sınıfları aynı yere konduğunda bütün fırsat eşitlikleri bizim elimizden tamamen alınmış oluyor. Bu sınıflandırmanın da düzenlenmesi gerekiyor; diğer arkadaşlar da takdir eder ki bu, çok önemli bir konu. Bu yüzden, bundan kaynaklı aslında sahte raporlar da peyda oluyor, yüzde 40 engelli raporu alıp farklı farklı şekillerde kullanan bir sürü insanlar da peyda olabiliyor.

Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Biz teşekkür ediyoruz.

Buyurun.

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK LİDERİ ZÜLAL ÇALIŞKAN - Ben Sayın Asuman Vekilimin sorusuna katkıda bulunmak isterim. Biz, bahsettiğim gibi, staj programlarında, özellikle uzun dönem ve kısa dönem staj programlarında engelli öğrencilerin olmasını çok arzu ediyoruz. Bu sene özellikle bu alana büyük bir konsantrasyon sağladık; mayıs ayında yaptığımız Kariyer ve Gelişim Haftası etkinliğimizde biz tüm Türkiye genelindeki öğrencileri yerleşkemize davet ediyoruz, Ford Otosandaki profesyonellerle tanışma ve buradaki kariyer fırsatlarımızı aktardığımız bir etkinliğimiz oluyor üç gün boyunca. Orada özellikle kapsayıcı bir ilan oluşturarak engelli öğrencilerin de başvurmasını ve gelmesini sağladık ve 10'a yakın öğrencimiz geldi etkinliğimize. Bunun sonunda da 1 öğrencimizi direkt staja aldık, kendisi de mühendislik öğrencisiydi, şu anda devam ediyor mühendislik bölümünde stajına. Yarın yapacağımız etkinliğimizde de aslında, özellikle üniversitelerin engelsiz kariyer birimleriyle bire bir iletişime geçerek ve kulüplerle bire bir iletişime geçerek 22'nin üzerinde öğrencimizi yerleşkemize getireceğiz. Amacımız, bizdeki çalışma fırsatlarını görmeleri ve inşallah isterlerse çalışma fırsatları için bizimle olmalarıdır. Bunu yapmaya gayret ediyoruz lakin tabii ki yasa gereği tüm üniversitelerin engelsiz öğrenci birimi olması zorunlu. Onların bir araya geleceği, o öğrencilere bizim direkt erişebileceğimiz bir platform olursa bizler için çok güzel. Engelsiz İŞKUR'un biraz daha genişletilmiş versiyonu olursa çok fayda sağlar.

Çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Biz teşekkür ediyoruz.

Cengiz Bey, buyurun.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Başkanım, çok teşekkür ederim.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak 367 oda borsa üyemiz ve bunlara üye yaklaşık 2 milyon işletme var. Bu iyi uygulama örnekleri de aslında bizim oda ve borsalarımızın, sanayi odalarımızın üyesi ama takdir edersiniz ki 2 milyon işletme içerisinde çeşitli zorluklar yaşayan, durumu çok iyi olan, yabancı ortaklı olan -bugün sunum yapan firmalar gibi- bu konularda daha fazla hassasiyeti olan firmalarımız olduğu gibi, sıkıntıda olan firmalarımız da var.

Ben herhâlde iki şeyi anlatamadım. Burak Bey'e çok teşekkür ediyorum, aslında Burak Bey'in anlattıkları benim ilk söylediklerimi o kadar pekiştirdi ki. Şimdi, bir tarafta engelliler var, işin en sonunda da istihdam boyutu var. Ben bir şeyler söyledim; bir, engellinin ailesini uyumlaştırmak, bunun eğitimini vermek; iki, bunların dışarı çıktıkları andan itibaren toplum içerisinde, sokakta, caddede, toplu taşımada her türlü kamu hizmetlerinden yararlanması için uyumlaştırması gereken kurumlar var, başta belediyeler olmak üzere. Daha sonra da iş yerine geldim, iş yerinin uyumlaştırılması gerekiyor; tuvaletinden tutun o engelli... Güzel örnekler de gördük, iş yerlerini uyumlaştırmışlar, bunun bir maliyeti var, işletmelerin bu maliyete katlanması o kadar kolay değil, buna destek verilmesi lazım.

Diğer bir konu, kota konusu. Ben tekrar etmek istiyorum, bakın, inşaat şirketinde bin kişi çalışıyor; buraya yüzde 3 engelli kotasını nasıl uygulayacaksınız? Lojistik firmasında 500 sürücü var, burada engelliye nasıl istihdam edeceksiniz? Burada başka çözümler bulmamız lazım. Eğer engelli istihdam etme imkânı fazla olan işletmeler varsa bunlara özel destekler verelim, diğer işletmelerden katkı sağlayalım, bir havuz oluşturalım, bu havuzdan engelliye fazla istihdam eden diğer işletmelere de destek olalım. Yani çok düz bir mantıkla "Evet, hepsi yüzde 3 çalıştırın..." Bakın, ben iş müfettişi kökenliyim, en ufak bir hatanın nasıl bir iş kazasına, nasıl endüstriyel kazalara neden olabileceğini biliyoruz. İş güvenliği uzmanları artık raporlarında bunu özellikle söylüyorlar "Burası çok tehlikeli iş yeri, şu birimde olmaz." diyorlar. Şimdi, burada "İlla bu kotayı uygulayacağız." Hayır, uygulamayalım. Ama bunlar da sosyal sorumluluğunu veya kanunun gerektirdiği yükümlülüğü yerine getirsın, sisteme destek olsunlar. Nihai hedefimiz, eğer engellilerin istihdam edilmesiye bu bir ekosistem, bir bütün; bütün işletmelerle beraber düşünelim. Biz bunları söylemek istiyoruz Başkanım.

Ben her şey için çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

ASUMAN ERDOĞAN (Ankara) - Başkanım, Cengiz Bey'in söyledikleri çok doğru ama şöyle bir gerçek var: Biz burada bir sürü kurumu, bir sürü kişiyi, sivil toplum kuruluşunu dinledik; herkesin kendi bakış açısıyla bu işe sahip çıkması lazım. Biz tutup da şunu söyleyemeyiz: "Yolları yapın ki biz işe alalım." "Siz aileleri eğitin ki biz..." Böyle yapamayız. Sizin size düşen kısmı konuşmanız lazım, başkalarının da başkalarına düşen kısmı... Belediyelerimiz de geldi buraya, onlar kendi bakış açısıyla... Yani hepsi sırayla olacak diye bir şey yok, belki de sizin başlattığınız, belki de o kurumsal güzel anlatımlarda çıkardıklarımız bir şeyleri ateşleyecek. Herkes kendi bakış açısıyla kendi yapması gerekeni yapacak. Yani bir sırası yok bu işin bence. "Siz şöyle yapın, sonra böyle olacak." Bu böyle değil. Herkes, kurumlar, iş yerleri, firma sahipleri, firmalar... Devlet de üzerine düşeni yapacak ama firmalar da var olan kısmıyla, elindeki imkânlarla ya da devletin onlardan talep ettikleriyle bir şeyler yaparsa biz o zaman mutmain olabiliriz. Şu an, maalesef, biz mutmain değiliz özel sektör açısından. Yani şunu söylemek çok kolaycı bir yaklaşım: Engellilerin hayatının dizayn edilmesi lazım ki sonra bu aşama olsun; böyle bir şey olamaz yani ben bunu kabul edemem, o yüzden itirazımı söylemek zorundayım.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Sayın Vekilim, ben onu söylemiyorum, hayır, ben onu söylemiyorum. Özür dilerim, çok özür dilerim; ben, öyle bir sıralama da bunlar yapılsın da sonra istihdam edilsin demiyorum. Yani bu bir ekosistem, topyekûn herkese düşenler var, ben onu söylemek istiyorum. Sizlere de var, bize de var, bu ülkede yaşayan herkese var. Sözün başında bir şey söyledim, hepimiz potansiyel engelliyiz.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Ya, bu konu zaten bu Komisyonun konusu değil Türkiye'nin konusu.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Tabii ki.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Ama inisiyatif herkesin kendi alması lazım.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Ben de onu söylüyorum Sayın Vekilim, aynen ben de onu söylüyorum.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Yani herkes başkasından bir şey beklemeden adım atmalı, temel mantığımız bu.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Ben de onu söylüyorum, herkes üzerine düşeni yapsın diyorum Sayın Başkanım, benim söylediğim de o zaten.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Yoksa, bu konu bir komisyonun, bir bakanlığın, bir kurumun, STK'nin, bir çatı örgütün değil 86 milyonun konusu, biz bunu hep bu şekilde ifade ediyoruz.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ GENEL SEKRETER YARDIMCISI CENGİZ DELİBAŞ - Çok doğru Sayın Başkanım.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - O yüzden, karşımızdakinden bir şey beklemeden adım atmamız gerekiyor hep birlikte.

Evet, söz almak isteyen var mı başka?

Teşekkür ediyoruz tüm Komisyon üyelerimize, tüm katılımcılara, misafirlere ve tabii...

BİZİMKÖY ENGELLİLER ÜRETİM MERKEZİ VAKFI DİREKTÖRÜ HÜSNÜ BAYRAKTAR - Sayın Başkanım...

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Evet, Hüsnü Bey, buyurun.

BİZİMKÖY ENGELLİLER ÜRETİM MERKEZİ VAKFI DİREKTÖRÜ HÜSNÜ BAYRAKTAR - Sayın Başkanım, zihinsel engelli sayısını sormuştum Sayın Vekilim. Bizimköy'de çalışan zihinsel engelli sayısı 22; 133 engelli personelden 22'si zihinsel engelli, onun bilgisini vermek istedim.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Teşekkür ediyoruz.

KOCAELİ SANAYİ ODASI GENEL SEKRETERİ MEMET BARIŞ TURABİ - Komisyonu da ayrıca Kocaeli'ye Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde bir inceleme ziyaretine davet ediyoruz bu vesileyle.

BAŞKAN MEHMET MUHARREM KASAPOĞLU - Tabii, vaktimiz uygun olursa seve seve geliriz çünkü biz iyi uygulama örneklerini tanıtmaktan da yanayız. Örneğin, hafta sonu Manisa OSB'deki ZEİ Yaşam Merkezine açıkçası çok ama çok hayran kaldık. Bu tür uygulama örneklerini hem takdir etmemiz hem tanıtmamız gerekiyor. O yüzden, tabii ki Bizimköy'e vakit ölçüsünde -malum Komisyonun çok sınırlı bir zamanı var ama olursa- mutlaka geliriz.

Teşekkür ediyoruz tüm katılımcılara. Bu diyalogu devam ettirelim, bu gayretleri devam ettirelim, bu inancı daha güçlü kılalım ki başaralım.

Tabii, yarın Dünya Engelliler Günü, yarın Komisyon toplantımız yok ama Komisyon olarak bir basın toplantısı düzenleyeceğiz. Mekânı henüz netleşmedi ya bu salonda ya da basın odasında yapacağız, onu da Komisyon üyelerimizle paylaşacağız. Şimdiden teşekkür ediyoruz. Perşembe günü de yine Komisyon toplantımız bu salonda devam edecek.

Herkese hayırlı akşamlar.

Teşekkürler.

Kapanma Saati:18.13