

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞVERENLERİN
YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:
YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

**DOKTORA TEZİ
Ahmet Cahit AKMAN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muharrem ES

NİSAN 2021

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞVERENLERİN
YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:
YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ
Ahmet Cahit AKMAN (137309011)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 16/04/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı Soyadı	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Muharrem ES	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Fethi GÜNGÖR	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Recep YILDIZ	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞVERENLERİN YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 153 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 15/03/2021 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen “Turnitin” intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 16’dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı Soyadı : Ahmet Cahit AKMAN
Öğrenci Numarası : 137309011
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Türü : () Proje () Yüksek Lisans Tezi (X) Doktora Tezi

Danışman
(Prof. Dr. Muharrem ES)

18.03.2021

ÖNSÖZ

Üretim faktörlerinin ne ölçüde kullanıldığı ile müteallik olan istihdam konusu, insan hayatını yakından ilgilendiren ve etkileri bakımından düşünüldüğünde çok geniş bir alana nüfuz eden işsizlik ile bağlantılı önemli bir konudur. Bu anlamda istihdam hedeflerinin gerçekleştirilme düzeyi ile işsizlik arasında yakın bir ilişki vardır.

Konunun önemi nedeniyle tüm dünya ülkeleri istihdam hedeflerine ulaşmak için aktif veya pasif politikaları içeren pek çok değişik yöntem uygulamaktadırlar. Özellikle zorunlu istihdam kapsamında engelli istihdamını arttırmak amaçlı uygulanan yöntemler, son zamanlarda çokça tartışılmaktadır. Bu konuda yapılan akademik çalışmalar, doğru kararlar verilebilmesi ve yaşanan sorunların çözümü bağlamında uygulayıcılara ışık tutması bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Bu konunun seçiminde, iş ve meslek danışmanı olarak, işyeri ziyaret çalışmaları ve engelli işe alım mülakatlarında engelli istihdam sürecinde yaşanan sorunlara bizzat şahit olmam etkili olmuştur.

Engelli istihdam sürecinde alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı sunma gayesiyle yola çıkılan tez çalışmasında, iş piyasasının talep tarafına yönelik uygulanacak engelli istihdam politikalarına kaynak teşkil edecek çözüm önerileri sunulması hedeflenmiştir. Bu anlamda işverenlerin engelli istihdamında yaşadıkları sorunların arka planını açıklamaya ilişkin özgün bir çalışma olarak literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışmam boyunca, görüş, öneri ve yardımları ile her daim desteğini hissettiğim kıymetli hocam tez danışmanım Prof.Dr. Muharrem ES'e, tez izleme sürecinde çalışmama önemli katkılar sunan değerli hocalarım Prof.Dr. Elif YÜKSEL OKTAY ve Prof.Dr. Fethi GÜNGÖR'e, ayrıca olumlu yönlendirmeleri ile tezime yaptıkları katkıları için Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL ve Doç. Dr. Recep YILDIZ'a bunun yanında son okuma ve tashih sürecinde desteğini esirgemeyen Yasin ERTUĞRUL ve Şeyma HACIBEKTAŞOĞLU'na minnettarım. Ne kadar çalışsam da emeklerini ödeyemeyeceğim annem Münevver AKMAN ile babam Abdülvahit AKMAN'a, varlığı ile bana güç vererek beni motive eden eşim Esma AKMAN'a ve son olarak biricik kızlarım Sevde Zümra, Ayşe Zehra ve Meryem Sare'ye çok teşekkür ederim.

Ahmet Cahit AKMAN

19/04/2021

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLolar	vii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1 Engelliğin Tanımı ve Çeşitleri	7
1.1.1 Engelliğin Tanımı	8
1.1.2 Engellik Çeşitleri	8
1.1.2.1 Ortopedik Engelli	8
1.1.2.2 Görme Engelli	8
1.1.2.3 İşitme, Dil ve Konuşma Engelli	8
1.1.2.4 Zihinsel Engelli	9
1.1.2.5 Süreç (Kronik) Hastalık	9
1.1.2.6 Ruhsal ve Duygusal Engelliler	9
1.1.2.7 Birden Fazla (Çoklu) Engellilik	9
1.1.3 Engelliliği Açıklayan Başlıca Modeller	10
1.1.3.1 Geleneksel (Ahlaki) Model	10
1.1.3.2 Medikal Model (Tıbbi Model)	10
1.1.3.3 Sosyal Model (İnsan Hakları Modeli)	11
1.1.3.4 Biyo-Psiko-Sosyal Model	11
1.2 İstihdam Kavramı ve Engelli İstihdamı	12
1.2.1 İstihdam Kavramı	12
1.2.2 Engelli İstihdamı	13
1.2.2.1 Engelli İstihdamının Önemi	13
1.2.2.2 Engelli İstihdam Yöntemleri	17
1.2.2.2.1 Kota Sistemi	18
1.2.2.2.2 Korumalı İşyerleri	19
1.2.2.2.3 Kişisel Çalışma Yöntemi	20
1.2.2.2.4 İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı	21
1.2.2.2.5 Evde Çalışma (Uzaktan Çalışma)	21
1.2.2.2.6 Kooperatif Çalışma Yöntemi	22
1.2.2.2.7 Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam	22
1.2.2.2.8 Destekli İstihdam	23
1.2.2.3 Engelli İstihdamında Yaşanan Sorunlar	24
1.2.2.3.1 Eğitim Eksikliği ve Mesleksizlik Sorunu	25
1.2.2.3.2 İşverenlerin Olumsuz Tutum ve Uygulamaları	29
1.2.2.3.3 Erişilebilirlik ve Ergonomi Sorunları	32
1.2.2.3.4 Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	34
1.2.2.3.5 Koordinasyon ve İstatistik Veri Eksikliği	34
1.2.2.3.6 Yasal Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar	35
BÖLÜM 2. TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ POLİTİKALAR VE KURUMLAR	37

2.1 Engellilerin İş Piyasasındaki Durumu	37
2.1.1 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Verileri	38
2.1.1.1 Türkiye Özürlüler Araştırması Sonuçları.....	38
2.1.1.2 Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması Sonuçları	39
2.1.1.3 Nüfus ve Konut Araştırması Sonuçları	40
2.1.2 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Verileri.....	41
2.1.3 Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Verileri	42
2.2. Engelli İstihdamına Yönelik Mevzuat	44
2.2.1 Kanuni Düzenleme, Yönetmelik ve Genelgeler.....	44
2.2.1.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	44
2.2.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu.....	45
2.2.1.3 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun	46
2.2.1.4 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	47
2.2.1.5 Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik.....	47
2.2.1.6 Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	49
2.2.1.7 Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik	50
2.2.1.8 Engelli İstihdamına Yönelik Temel Uluslararası Düzenlemeler	51
2.2.2 Engelli İstihdamına Yönelik Sigorta Prim Teşvikleri ve Vergi İndirimleri	53
2.3. Engelli İstihdam Politikaları ve İlgili Kurumlar	54
2.3.1 Türkiye İş Kurumu	57
2.3.1.1 Aktif İşgücü Programları	58
2.3.1.1.1 İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları.....	59
2.3.1.1.1.1 Engelli Kontenjanlarının Takibi.....	60
2.3.1.1.1.2 İşe Yerleştirme	60
2.3.1.1.1.3 Profil Temelli Danışmanlık Sistemi	61
2.3.1.1.1.4 Engelli İş Koçluğu.....	61
2.3.1.1.1.5 İş Kulüpleri.....	62
2.3.1.1.1.6 Mesleğe Yönelme.....	62
2.3.1.1.2 Mesleki Eğitim Kursları.....	63
2.3.1.1.3 İşbaşı Eğitim Programları	64
2.3.1.1.4 Toplum Yararına Programlar	64
2.3.1.2 İŞKUR'un Engelli İstihdamına Yönelik Hibe Destekleri.....	65
2.3.1.2.1 Kendi İşini Kurma Hibe Desteğine Yönelik Projeler	66
2.3.1.2.2 Korumalı İşyeri Desteğine Yönelik Projeler.....	67
2.3.1.2.3 Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri	68
2.3.1.2.4 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler.....	69
2.3.1.2.5 Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler.....	69
2.3.1.3 Engellilere Yönelik Diğer Hizmet ve Faaliyetler;	70
2.3.1.3.1 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Çalışmaları.....	70
2.3.1.3.2 İşgücü Piyasası ve İş Analizleri	70
2.3.1.3.3 Sanal İstihdam Fuarları	72
2.3.2 Milli Eğitim Kurumları ve Özel Eğitim Merkezleri.....	72
2.3.2.1 Özel Eğitim Hizmetleri	73
2.3.2.2 Özel Öğretim Kurumları	75

2.3.2.2.1 Özel Eğitim Okulları.....	75
2.3.2.2.2 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri.....	75
2.3.2.2.3 Özel Eğitim Meslek Okulu	76
2.3.2.2.4 Özel Eğitim Uygulama Okulu	77
2.3.2.3 Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM).....	77
2.3.2.4 Halk Eğitim Merkezleri.....	78
2.3.3 Çalışma Genel Müdürlüğü	78
2.3.4 Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	79
2.3.5 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü.....	80
2.3.6 Yerel Yönetimler	81
2.3.7 İşveren Örgütleri	83
2.3.8 Üniversiteler.....	84
2.3.9 Özel İstihdam Büroları.....	86
2.3.10 Sivil Toplum Kuruluşları	87
2.3.10.1 Sendikalar	87
2.3.10.2 Engelli Dernekleri.....	88
2.3.11 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları	89
2.4 Engelli İstihdamına Yönelik Kurumlar Arası İşbirlikleri ve Diğer Projeler	89
2.4.1 İşe Katıl Hayata Atıl Projesi	89
2.4.2 Girişimci Engel Tanımaz Projesi	90
2.4.3 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi: Alo 170.....	90
2.4.4 İş'te Engel Yok Projesi	91
BÖLÜM 3. YALOVA'DA İŞVERENLERİN ENGELLİ İSTİHDAMINDA YAŞADIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	92
3.1 Yalova İş Piyasası ve Engelli İstihdam Verileri	92
3.2 Araştırmanın Konusu.....	93
3.3 Araştırmanın Amacı ve Önemi	93
3.4 Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi	93
3.5 Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	94
3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	95
3.7 Araştırmanın Hipotezleri	95
3.8 Araştırmanın Bulguları	96
3.9 Araştırmanın Değerlendirmesi.....	119
SONUÇ VE ÖNERİLER	125
KAYNAKÇA	135
EK-1 Anket Formu.....	154
EK-2 Etik Kurulu Kararı	156
ÖZGEÇMİŞ.....	157

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
b.	: bin
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
EGED	: Eğitimde Görme Engelliler Derneği
EKPSS	: Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı
EYHGM	: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ICF	: Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İPA	: İş Piyasası Araştırması
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KMO	: Kaiser- Meyer- Olkin
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MESGEP	: Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖZİDA	: Özürlüler İdaresi Başkanlığı
G20	: Dünyanın En Büyük Ekonomileri Arasında Yer Alan 19 Ülke ve Avrupa Birliği Komisyonundan Oluşan Zirve
RAM	: Rehberlik ve Araştırma Merkezi
T.C	: Türkiye Cumhuriyet
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TYP	: Toplum Yararına Program
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UN	: Birleşmiş Milletler
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLÖLAR

Tablo 1. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalışma Durumu ve Engel Türüne Göre Dağılımı .	39
Tablo 2. Türkiye’ de Engelli Nüfusun İş Aramama Nedenleri	39
Tablo 3. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalıştığı/Çalışabileceği İşte İhtiyaç Duyduğu Düzenlemeler/Çalışma Koşullarının Engel Türüne Göre Dağılımı.....	40
Tablo 4. Yıllara Göre İşyerlerindeki Engelli Kontenjan Dağılımı	41
Tablo 5. Genel Olarak İŞKUR Engelli Çalışmaları	42
Tablo 6. İstihdam Edilen Engelli Memurların Yıllar İtibarıyla Sayısal Dağılımı	42
Tablo 7. Engelli Memurların Engel Oranlarına Göre Dağılımları, 2019/Kasım.....	43
Tablo 8. Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları, (Sayı/Yüzde)	43
Tablo 9. Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımları, 2019/Kasım.....	43
Tablo 10. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları, (2019).....	63
Tablo 11. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Projeler	66
Tablo 12. Yıllar İtibarıyla Engelli Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları	67
Tablo 13. Yıllar İtibarıyla Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri.....	68
Tablo 14. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri	69
Tablo 15. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri	70
Tablo 16. Kaç Yıldır Faaliyet Gösteriyorsunuz?.....	97
Tablo 17. Hangi Sektörde Faaliyet Gösteriyorsunuz?.....	97
Tablo 18. İşyeriniz İş Güvenliği Açısından Hangi Sınıf İçindedir?	98
Tablo 19. Çalışan Sayınız Nedir?	98
Tablo 20. Engelli Kontenjan Durumunuz Nedir?.....	99
Tablo 21. Engelli Kontenjan Açığınız Sebebi Nedir?	99
Tablo 22. Çalıştırdığınız Engelli İşçilerden Memnun Musunuz?.....	100
Tablo 23. Engelli Çalıştırma Teşvikleri Arttırılsa Kotanızın Üzerinde Engelli İstihdam Etmek İster Misiniz?	100
Tablo 24. Çalışan Engellilerin Ortalama Net Ücret Durumu	101
Tablo 25. Çalışan Engellilerin Genel Olarak Mezuniyet Durumu Nedir?	101
Tablo 26. İşyerinizde Ağırlıklı Olarak Hangi Engel Grubu İstihdam Edilmektedir?.....	102
Tablo 27. Engelli İşçiler Genelde Hangi İşlerde Çalıştırılmaktadır	102
Tablo 28. Engelli Eleman Temin Etme Kaynaklarınız Nelerdir?.....	103
Tablo 29. İşyerinizde Engelliler İçin Herhangi Bir İş Yeri Düzenlemesi Yapıldı mı?	103
Tablo 30. Engelli İstihdamı Konusunda Uygulanan % 3 Kota Sistemi ve Teşviklerle İlgili Hangisi Sizin Düşüncenizi En İyi İfade Ediyor?.....	104

Tablo 31. Engelli Çalıştırma İle İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşünceniz Nedir?.....	105
Tablo 32. Engellilerin İstihdamı İçin Size Göre En İyi Yöntem Nedir?	105
Tablo 33. Engelli İstihdamı Konusunda İŞKUR’dan Beklentileriniz Nelerdir?	106
Tablo 34. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelik Dağılımları.....	107
Tablo 35. İşyeri Tehlike Sınıfları İle Engelli Teşviklerinin Karşılaştırması.....	114
Tablo 36. İşyeri Faaliyet Süresi İle İşyeri Düzenlemelerinin Karşılaştırması	115
Tablo 37. İşyeri Faaliyet Süreleri İle Engelli Çalıştırmama İle İlgili Cezaların Karşılaştırması	115
Tablo 38. Çalışan Sayısı İle Engelli Çalışanlardan Duyulan Memnuniyetin Karşılaştırması	116
Tablo 39. İşyeri Tehlike Sınıfı İle Engelli İstihdam Yöntemlerinin Karşılaştırması	116
Tablo 40. İşyeri Sektörleri İle Engelli Kontenjan Durumu Sorusunun Karşılaştırması	117
Tablo 41. Çalışan Sayısı İle Engelli İstihdamı Çözüm Yöntemlerinin Karşılaştırması.....	117
Tablo 42. İşyeri Sektörü İle Engelli Kontenjan Açıklarının Sebebinin Karşılaştırması	118
Tablo 43. İşyeri Tehlike Grupları İle Engelli Kontenjan Durumunun Karşılaştırması	118

ÖZET

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doktora Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Engelli İstihdamında İşverenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Yalova İli Örneği

Tezin Yazarı: Ahmet Cahit AKMAN **Danışman:** Prof. Dr. Muharrem ES

Kabul Tarihi: 16/04/2021 **Sayfa Sayısı:** 10(önkısım)+153(tez)+3(ekler)

AnabilimDalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

BilimDalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

İşsizliğin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz koşullarında, insanın hayalini kurduğu işi elde edebilmesi ve bu işi elde tutabilmesi gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Engelli bireyler yaşanan bu süreçten normal ve sağlıklı bireylere göre çok daha fazla etkilenmektedir. Türkiye’de dâhil olmak üzere birçok ülke bu konuda bir dezavantaj olarak görülen engelliğin etkilerini en aza indirmek ve onları desteklemek amacıyla istihdam politikaları uygulamaktadır.

Engelli istihdamına yönelik uygulanan politikaların engellilerin işe girişte yaşadığı sorunlar temelinde şekillendiği görülmekte olup bu konuda arz yönlü bir yaklaşım yeterli olmamaktadır. Bunun yanında istihdam sürecinin en önemli aktörlerinden olan işverenlerin yaşadığı sorunları ve beklentilerinin analiz edilerek uygulamaya konulacağı talep yönlü yaklaşımlara da ihtiyaç vardır.

Bu çalışmada, engelli istihdam sürecinde yaşanan sorunlar ve istihdam politikaları detaylı bir şekilde ele alınarak iş piyasasının talep yönünü teşkil eden işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunlara yönelik alan araştırması yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; zorunlu istihdam yöntemlerine ilişkin mevcut yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, sektör ve işyeri tehlike sınıfları ile kontenjan açıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, engelli istihdamında zorunlu kota uygulamasına alternatif olabilecek farklı istihdam yöntemlerine ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınmış olup engellilik türleri, engelliliği açıklayan başlıca modeller ve engelli istihdam yöntemlerine değinilmiştir. İkinci bölümde; Türkiye’de engelli istihdamına yönelik yasal düzenlemeler ve engelli istihdam politikalarının uygulayıcısı konumunda olan kurumların faaliyetleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise yapılan alan araştırmasına yer verilerek işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunlara yönelik elde edilen bulgular analiz edilerek değerlendirme yapılmıştır. Sonuç kısmında ise mevcut literatür incelemesi ve araştırma bulgularından edinilen bilgiler ışığında çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Engellilik, İşveren, İstihdam, Türkiye, Türkiye İş Kurumu

SUMMARY

Yalova University Insitute of Graduate Studies Doctoral Thesis Summary

Thesis Title: Problems That Employers Face In Employment Of People With Disabilities In Turkey And Suggestions Of Solution: The Case Of Yalova
Thesis Author: Ahmet Cahit AKMAN Advisor: Prof.Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance: 16/04/2021 Total Number of Pages: 10(pre text)+153(main body) +3(appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations Field of Study: Labour Economics and I
Unemployment, it has become more important for individuals to acquire a job that they dream of and to keep it steady day after day. Disabled individuals are affected more by this situation compared to non-disabled and healthy people. Many countries, including Turkey as well, implement employment policies in order to minimize adverse effects of disablement which are considered as disadvantage and to provide support for disabled individuals. It has been observed that the employment policies directed towards people of disabilities are shaped on the basis of complications that disabled individuals experience in getting a job and a supplyoriented approach like that has not been adequate. Furthermore, demand oriented approaches are needed where problems and expectations of employers who are the most important actors of employment process are analyzed and thus implemented. In this study, by dealing with the complications in the employment process of people with disabilities and employment policies in great detail, a field research, directed towards the problems experienced by employers who constitute aspect of demand in labor market, was conducted. According to the findings, it was determined that the current legal regulations are not adequate, there is a meaningful relation between vacancies and hazard classes of sector and workplace and that it is necessary to establish different methods of employment which can be alternative to mandatory quota application in employment of disabled people. The study is comprised of three chapters. In the first chapter, conceptual framework was discussed and types of disabilities, primary models explaining disabilities and methods of employment of people with disabilities were mentioned. In the second chapter, the legal regulations oriented towards employment of disabled people in Turkey and the activities by the institutions which possess the role of enforcing policies of employment of disabled individuals, were investigated in great detail. In the third chapter, by analyzing the findings from the field research which are resulted from the complications that employers experience in employment of people with disabilities, a general assessment was established. In the final chapter, in the light of current literature research and the findings of the study, certain solutions were suggested.
Key Words: Disability, Employer, Employment, Turkey, Turkish Employment Agency

GİRİŞ

Toplumsal hayat içerisinde eğitim ve öğrenim hakkından yararlanmak, ekonomik özgürlüğünü elde edebilecek bir iş veya meslek sahibi olabilmek, normal diye nitelendirilen bireylerin olduğu kadar engelli bireylerinde hakkıdır. Engelli kişilerin bir iş ve meslek edinmesi, çalışma hayatı ve toplumsal yapı içerisinde ben de varım diyebilmeleri açısından büyük önem arz etmektedir. Toplum içerisindeki engelli birey sayısı oldukça fazla olmasına rağmen konu istihdam olduğunda engelli çalışan sayısının maalesef aynı yoğunlukta olmadığı görülmektedir. Bu anlamda engelliler işgücüne katılım ve istihdama girişte normal sağlıklı bireylerle aynı fırsat ve imkânlarla sahip değildirler.

Toplumsal bütünleşme ve sosyal hayata katılım konusunda sorunlar yaşayan engelliler, özellikle istihdam ve işsizlik söz konusu olduğunda daha da zorlanmaktadırlar. İstihdam konusu engelli bireylerin toplumla bütünleşmesinin önünde duran en büyük sorunların başında gelmektedir. Engellilerin istihdamında yaşanan sorunlar farklı konu başlıkları altında ele alınsa da bu sorunlar birbiri ile bağlantılıdır. Bu nedenle sorunun çözüme kavuşturulması hususunda yapılacak çalışmalarda konu başlıklarına sebep-sonuç penceresinden bakılarak analiz edilmesi daha doğru olur.

Toplumun ekseriyeti engellileri niteliksiz, bakıma muhtaç ve yardım edilmesi gereken bağımlı bireyler olarak görebilmektedir. Bu bakış açısı engelli bireylerin üretim ve istihdam sürecine katılımında sorun teşkil etmektedir. İş piyasasının acımasız rekabet koşulları düşünüldüğünde diğer bireylere nazaran özel olarak desteklenmeleri söz konusu olduğunda ise işverenlerce bir yük olarak görülebilmektedirler. Hak temelli yaklaşımdan uzak düzenlemeler, toplum tarafından kimi zaman engelli bireylere tepki ile yaklaşılmasına da sebep olabilmektedir. Yaşanan bu olumsuz durumlar engellilerin mevcut potansiyellerini ortaya çıkarmalarını engelleyerek sahip olunan beceri ve kabiliyetleri köreltmektedir. Ayrıca olumsuz dışsal etkiler barındıran sosyal yardımlar, engelli bireylerin, toplumdan ve iş piyasasından uzak bir yaşam biçimine iterek kendilerini dışlanmış ve yetersiz hissetmelerine sebep olabilmektedir.

Günümüz rekabetçi piyasa koşulları altında kar güdüsü ile hareket eden işletmelerin bu konumdaki engelli profilini işe alması oldukça zordur. Engellilerin çalışma hayatındaki varlığını olumsuz etkileyen sebeplere baktığımızda; rehabilitasyon ve mesleki eğitim eksiklikleri ilk sıradadır. Bunu sırasıyla istihdam politikaları ve yasal düzenlemelerin yetersizliği, işverenlerin olumsuz tutum ve önyargıları, tehlikeli ve uygun olmayan çalışma ortam ve koşulları vb. gibi nedenler takip etmektedir. Engelli kişilerin kendilerini topluma kabul ettirebilmeleri büyük ölçüde çalışmalarına bağlıdır. Engelli bireyler çalışma ile sadece gelir elde etmiş değil aynı zamanda kendilerine olan güvenlerini kazanmış ve toplumla olan bağlarını artırmış olacaklardır.

Engellilerin istihdam sorunlarının çözümünde en önemli aktörlerden biri de işverenlerdir. Günümüz liberal ekonomik politikaları ve serbest piyasa mekanizması içerisinde, üretim ve istihdam sağlama konusunda özel girişimcilere büyük sorumluluk düşmektedir. İlave bir işçinin istihdam edilmesi için gereken yatırım ve personel maliyetleri düşünüldüğünde bu çok da kolay olmamaktadır. Özellikle konu zorunlu istihdam olunca sosyal sorumluluk

gereği olarak tahsis edilen kota doğrultusunda engelli istihdam edilmesi istenmektedir. Ancak işverenlerin engelli istihdamına yönelik davranışlarını şekillendiren ve birbiri ile çelişen iki önemli husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki rekabet piyasası koşullarında maliyetleri yükseltmeden üretim sürecindeki kaynaklardan en fazla katma değeri elde etmek için gerekli stratejileri belirleme ve uygulama zorunluluklarıdır. Diğer taraftan toplumun inanç, değer ve normlarıyla uyumlu sosyal politikalar ve projeler geliştirerek meşruluk kazanmaları gerekliliğidir. Sadece kar ve maliyet hesabı yaparak başarılı olma şansları bulunmamaktadır. Konumuz bağlamında düşündüğümüzde bir işyerinin toplumun gözündeki algısını şekillendirmesi bakımından engellilere yönelik olarak yapılan çalışma ve projeler bu açıdan çok önemlidir.

Konu hakkında yapılan araştırmalar, mevcut yazın ve istatistikler engelli istihdamının yeterli düzeyde olmadığına işaret etmektedir. Dünya genelinde bu sorunla mücadelede eden ülkeler tarafından genelde aktif işgücü programlarının kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizde de son zamanlarda engelli istihdamı için önemli adımlar atıldığı ve istihdam politika belgelerinde engelli istihdamının artırılmasının hedeflendiği görülmektedir. Ancak çalışan engelli sayıları ve açık engelli kontenjanlarına bakıldığında bu zamana kadar uygulamaya konulan yasal düzenleme ve istihdam yöntemlerinin istenilen sonucu verdiği söylenemez. Bu bağlamda, işveren ve engellilerin beklentileri ve sorunları doğrultusunda engelli istihdamını arttırmak hususunda nelerin yapılabileceği, nasıl bir çözüm yolu sunulabileceği, konuları üzerinde durulmuştur.

Ülkemizde engellilere yönelik birçok araştırma yapılmış olup işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunların çözümüne ilişkin somut öneriler getiren çalışmalar ise sınırlı sayıdadır. İstihdam politikalarına kaynak teşkil etmesi ve uygulayıcılara yol göstermesi bakımından engelli istihdamında en önemli sorumluluğu yüklenen taraf olan işverenlerin karşılaştığı sorunların bilinmesi gereklidir.

Bu gerekçeler doğrultusunda; çalışmanın ilk bölümünde engelli istihdamı ile ilgili kavramsal çerçeve, engelli istihdamının önemi ve bu süreçte yaşanan sorunlara değinilmiştir. İkinci bölümde, ülkemizde engelli istihdamı ile ilgili yasal mevzuat ve uygulanan istihdam politikalarına değinilerek, engellilerin istihdam sürecine doğrudan veya dolaylı olarak emeği geçen kurum ve kuruluşların çalışmalarına yakından bakılmıştır. Üçünü ve son bölümde zorunlu istihdam yükümlülüğü kapsamındaki işverenlere yapılan anket çalışması bulgularına yer verilerek engelli istihdamında yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın Konusu

Engelli haklarına yönelik uluslararası metinler ve refah devleti örnekleri kapsamında uygulanan sosyal politikalar engellilere bakış açısında bir paradigma değişikliğine sebep olmuştur. Ülkemizde de bu durum engellilere yönelik olarak çıkarılan yasa ve yönetmeliklerde kendisini oldukça hissettirmektedir. Ancak engelli bireylerin işsizlik oranı ve açık kontenjan sayıları, engelli istihdamına yönelik olarak yapılan çalışmaların iyi niyetli çabalardan öteye gitmediğini göstermektedir. Bu anlamda çalışmada, ülkemizde istihdam politikaları kapsamında uygulanan engelli istihdam yöntemleri, aktif istihdam tedbirleri ve teşviklerinin yeterli olmadığı vurgulanmak istenmiştir. Bu eleştirel bakış

açısının engelli istihdamına yönelik uygulanacak politikalara olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, ülkemizdeki engelli istihdamı ile ilgili mevcut politikalar ve yasal düzenlemeler derinlemesine incelenerek engellilerin istihdamında uygulamada yaşanan sıkıntıların ortaya konulmasına çalışılacak ve uygulanacak anket çalışması ile işverenlerin mevcut yasal düzenlemeler ile ilgili görüş ve önerileri belirlenip, engelli istihdamının arttırılmasına yönelik sorunların çözümü konusunda elde edilen verilerin analizi yapılacaktır.

Çalışmanın Amacı

Engellilerin istihdamı ile ilgili birçok politika ve yasal düzenleme bulunmasına rağmen uygulama sürecinde yaşanan aksaklıklar nedeniyle engellilerin işe yerleşmesi ve uzun süreli istihdamı konusunda istenen sonuçlar alınamamakta ve halen engelli bireylerin çalışma hayatına katılabilmemesinin önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Mevcut literatür taraması sonucu elde edilen veriler ve istatistikler, engellilerin istenilen düzeyde istihdam edilemediğine işaret etmektedir.

İşsizlik sorunu normal sağlıklı insanların ve birçok gelişmiş ülkelerin dahi çözüm bulmaya çalıştığı çok önemli bir sorundur. Özellikle işin içine büyük bir dezavantaj olan engellilik girdiğinde sorun daha da büyümektedir. Bu nedenle işin başında doğru atılacak adımlar ve uygulanacak politikaları seçerken isabetli tercihler yapabilmek çok önemlidir. Bu konuda bilimsel ve akademik çalışma verilerinin kanun koyma ve karar verme mekanizmasında bulunanlara yol göstermesi açısından olumlu katkıları olduğu düşünülmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın amacı ülkemizde engelli istihdam sürecinde işverenlerin karşılaştıkları sorunların temelinde yatan nedenleri ve engelli istihdamını olumsuz etkileyen faktörleri ortaya koyarak çözüm önerilerinde bulunmaktır. Yapılacak alan araştırması bulguları sonucunda istihdam politikaları uygulayıcıları için yararlanılabilecek farklı argümanlar sunarak çözüm önerileri getiren literatür açısından özgün bir kaynak olması hedeflenmiştir. Engelli istihdam yöntemleri ve aktif istihdam politikaları uygulamalarına yönelik farklı alternatif çözümler ortaya konulması bakımından da alandaki tartışmalara ışık tutacak nitelikte olması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

İstihdam politikaları uygulayıcıları ve araştırmacılar, engellilerin istihdamını iki açıdan ele almaktadır. Bunlardan ilki arz yönlü diğer ise talep yönlü yaklaşımlardır. Arz yönlü yaklaşım, engellilerin istihdamına yönelik olarak geleneksel yöntemleri içeren tıbbi çözümler, psikolojik destekler ve mesleki eğitim programları ile engelli bireylerin geliştirilmeleri ve desteklenmelerini sağlayan çözümleri içermektedir. Bu yaklaşım tarzı işveren ihtiyaçları ve iş piyasasının mevcut durum ve beklentilerine uzak olduğu için istenen başarı elde edilememektedir (Kang, 2013: 223). Bu nedenle son zamanlarda engelli istihdamında işverenlerin beklentilerine de yer verildiği görülmekte olup sorunların çözümünde talep yönlü yaklaşımların önemi daha fazla anlaşılmaktadır. Bu kapsamda sunulan bakış açısında istihdam konusunun, sadece engelli bireylerin emek arzı ile ilgili olmadığı bunun yanında işyeri ve işin ihtiyaçları ile işyerlerinin endişelerini de içerdiği

vurgulanmaktadır. Fakat bu konuda işverenlerin endişelerini ve iş piyasası gereklerini ele alan talep yönlü çalışmalar çok az sayıdadır (Gilbride vd, 2000: 17).

Mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesi açısından bakıldığında talep yönlü çalışmaların katkıları önemlidir. Çünkü bu araştırmalar hangi meslek ve alanlarda ne tür ihtiyaçların hasıl olduğunu ortaya koymaktadır. Son yıllarda esnek çalışma, verimlilik ve işyeri iletişim becerileri konuları giderek daha fazla önemli hale gelmektedir. Bu açıdan engelli bireylerin istihdamı, mesleki eğitim ve rehabilitasyonu üzerinde durulurken talep yönlü araştırma sonuçları ve işveren beklentileri göz önüne alınmalıdır (Chan vd, 2010: 408).

Ülkemizde engelli istihdamının çözümünde uygulamaya konan arz yönlü istidam politikalarının tercih edilmesi ve bu yönlü yaklaşımlar çözüm için yeterli değildir. Bunun yanında talep boyutunu içeren ve engelli istihdamının iki yönünün de dikkate alındığı dengeli bir istihdam politikasının gerçekleştirilmesine ihtiyaç vardır (Güloğlu vd., 2014: 164).

Yapılan literatür incelemesinde işverenlerin engelli istihdamına ilişkin algılamalarını şekillendiren ve yaşadıkları sorunların arka planını açıklamaya ilişkin bir teori ve modelin olmadığı görülmektedir. Bunun yanında engellilerin istihdamı ile ilgili mevcut politikalar ve yasal düzenlemeler, uygulamada yaşanan sorunlar ve aksaklıklar nedeniyle engellilerin işe yerleşmesi ve uzun süreli istihdamı konusunda istenen katkıyı sağlayamamaktadır. Bu açıdan bakıldığında uygulamada yaşanan sorunların tespit edilebilmesi çok önemlidir.

Ülkemizde bu konuyla ilgili Hasırcıoğlu (2006), Orhan (2011) ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB, 2011) tarafından yapılan çalışmalar dikkat çekmektedir. Ancak yapılan çalışmalar engelli istihdam yöntemlerinde uygulamada yaşanan sorunların tespitinden ziyade işverenlerin özürlü istihdamına ilişkin yaklaşımlarına ilişkindir.

Bu çalışma engelli istihdamında işverenlerin karşılaştığı sorunlara farklı bir perspektiften bakmaktadır. Bu çerçevede çalışma kapsamında; engelli çalıştırma yükümlülüğündeki işverenlerin engelli kontenjan açıklarının sebepleri, engelli istihdamı hakkındaki algıları, engelli istihdam yöntemlerinde uygulamada yaşanan sıkıntıların tespiti yapılacak ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) engelli işe yerleştirme hizmetlerine yönelik beklentilerden yola çıkarak engelli istihdam sürecindeki sorunlar bütüncül bir bakış açısı ile detaylı bir şekilde incelenecektir.

Tez çalışmasında, işverenler engelli istihdam yöntemleri hakkında ne düşünüyor? Engelli istihdamı konusundaki yasal düzenlemeler yeterli midir? Engelli kontenjan açıklarının doldurulamamasının sebepleri nelerdir? İşyerleri bu süreçte İŞKUR'dan hangi hizmetleri beklemektedir? vb. engelli istihdamını yakından etkileyen hususlara yönelik soruların yanıtları aranmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda iş piyasasının talep tarafını oluşturan işyerlerinin engelli istihdam sürecinde karşılaştığı sorunları ortaya koyarak çözüm önerilerinin paylaşılacağı tez çalışmasının akademik literatüre katkı sunan alanında orijinal bir kaynak olması hedeflenmektedir.

Yöntem

Araştırmanın anket bölümünde işverenlerin engelli istihdamına yönelik yaşadıkları sorunları ve algılarını ölçmek üzere bir alan araştırması yapılmıştır. Nicel ve tanımlayıcı anket yöntemi kapsamında belirlenen örnek işletmelere yönelik uygulanan anket bilgi formu ile genel hakkında kanaat sahibi olmak amaçlanmıştır (Altunışık vd., 2010:22). Veri toplamak için kullanılan anket yönteminde, çoktan seçmeli ve likert ölçeğine dayalı sorular hazırlanmıştır.

Anketin hazırlık aşamasında, engelliler üzerine daha önceden yapılmış çalışmalar incelenmiş, ASPB (2011), Hasırcıoğlu (2006) ve Orhan (2011) tarafından yapılan anketlerden faydalanılarak ayrıca bu çalışmanın içeriğine uygun, işverenlerin engelli istihdamı ile ilgili yaşadıkları sorunlar hakkında bilgilere ulaşma amacına yönelik sorular konulmuştur. Hazırlanan anket formunun ön kısmında işyerlerinin faaliyet alanları, iş güvenliği tehlike sınıfları, engelli istihdam durumları ve engelli istihdam yöntemleri ile ilgili genel görüşlerini ortaya koyacak sorular bulunmaktadır. Arka bölümünde ise işverenlerin engelli istihdamına bakış açılarını ortaya koyma amaçlı likert ölçeğine dayalı sorular konulmuştur. Elde edilen veriler Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS) kullanılarak analiz edilerek tablolar yardımı ile yorumlanmıştır. Yorumlarda mülakat esnasında işverenlerce belirtilen diğer açıklayıcı hususlara da değinilmiştir.

Literatür İncelemesi

Engellilerin istihdam sorunu pek çok incelemenin konusu olmuştur. Konuya ilişkin incelemelerin büyük bölümü engellilerin karşılaştığı sorunlar ve engellilere yönelik işveren tutumları özelinde arz yönlü sebeplerle ilişkilendirmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalara tez içerisinde engelli istihdamının önemi ve yaşanan sorunlar bağlamında yer verilmiş olup kaynakça kısmında belirtilmiştir. Konunun talep yönüne ilişkin olarak yapılan araştırmalar sınırlı sayıda olup bu konu daha önce Hasırcıoğlu (2006), Orhan (2011) ve ASPB (2011) tarafından çalışılmıştır. Daha önce işverenlerin engelli istihdamında karşılaştığı sorunlara yönelik yapılan araştırmalarda, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma yapılarak veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Hasırcıoğlu (2006), “İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı” adlı çalışma engelli istihdamında uygulanabilecek engelli dostu yaklaşımlar ve işverenlerin engelli çalışanlara yönelik bakış açılarının belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Sakarya ilinde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran, yasal zorunluluk olarak engelli işçi çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre; işverenlerin engelli bireylerin istihdamına olumlu yaklaşmadıkları, engelli işgücünün çalıştırılmasının yasal bir zorunluluk olarak görüldüğü ve sosyal sorumluluk yaklaşımının ikici planda kaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun ana sebebi olarak engelli işgücünün vasıf ve eğitim düzeyinin düşük olması gösterilmiştir.

Orhan (2011), “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları” adlı çalışmada engelli bireylerin istihdam süreci ile ilgili ülkemizdeki ve bazı Avrupa ülkelerindeki uygulamalar incelenerek mevcut durum ortaya konulmuştur. Yapılan analizler kapsamında mevcut durum ve engelli işgücüne yönelik algılamalar neticesinde yaşanan sorunlara değinilerek

engellilerin istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla geliştirilecek olan çözüm önerilerine yönelik ihtiyaç duyulan somut veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışan ve çalışmayan engellilere, işverenlere ve engelli çocuğa sahip ailelerin engelli istihdamına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır.

Araştırma bulgularında refah devlet olgusu içerisinde engellilerin olması gereken derecede yer almadıklarını, engelli istihdamında mevcut uygulamaların yetersizliği, engelli istihdamı konusunda engellilerde dâhil olmak üzere konun bütün taraflarının gereken düzeyde hazır ve istekli olmadığı, engellilerin ve engelli ailelerinin istihdamla ilgili olarak çok istekli olmadıkları, işverenlerde hâkim olan genel düşünce ise engellilerin istenilen nitelikte olmadığı ve bu yüzden düşük verimli çalıştıkları yönünde kanaat olduğu tespit edilmiştir.

ASPB (2011), Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen “İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi” isimli araştırma projesinin, bu alanda yaşanan sorunların giderilmesini teminen, engellilerin istihdamına yönelik yapılacak araştırma ve çalışmalara altlık temin edecek ve bu konuda eksik olan temel verileri ortaya koymak üzere düzenlendiği ifade edilmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye genelinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1.628 özel sektör yetkilisi ile görüşülmüş ve işverenlerin engelli istihdamına bakış ve tutumları ile beklentilerine yönelik tespitler yapılarak öneriler paylaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarında işverenlerin engelli çalıştırmalarının asıl nedeni olarak sosyal sorumluluk veya işe uygunluktan ziyade yasal zorunluluk nedeni ile çalıştırma ön planda çıkmıştır. Bu anlamda işverenlerin engelli işgücü ve çalışanlarına yönelik sosyal sorumluluk bilinci kapsamında kısmen olumlu sayılabilecek tutumlarının, istenilen düzeyde engelli istihdam etmek için yeterli olmadığı vurgulanmıştır.

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Engelliğin Tanımı ve Çeşitleri

1.1.1 Engelliğin Tanımı

Birleşmiş Milletler “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ne ek 3477 sayılı 9 Aralık 1975 tarihli “Sakat Kişilerin Hakları Bildirisi’nde; engelli kişi, “normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri bedensel veya ruhsal kabiliyetlerindeki kalıtsal veya sonradan olma her hangi bir noksanlık sonucu yapamayan kişi” olarak tanımlanmıştır (UN, 1975: 88). Bir diğer tanıma göre, normal kabul edilen aralık dâhilinde olan aktivitelerin gerçekleştirilmesinde yetersizlik veya kısıtlanma durumudur (Barbotte vd., 2001: 1047). 159 numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinde engellilik, mesleki rehabilitasyon ve istihdam boyutuyla ele alınarak tanımlanmıştır. Anılan sözleşmedeki engelli tanımı; uygun bir işe girme ve girdiği işte devamlılığı sağlayıp ilerleme hususundaki becerilerini genel kabul gören, fiziksel veya zihinsel bir engellilik sonucunda önemli bir şekilde kaybeden kimse, engelli olarak tanımlanmıştır (ILO, 2008: 4). Dünya Sağlık Örgütü engelli kavramını sağlık sorunları ile ilgili uluslararası istatistiksel sınıflandırma kapsamında tanımlanmaktadır (WHO, 2002: 3). Buna göre engellilik tanımı ile ilgili olarak tekrar gözden geçirme sürecinde, “engel” kelimesi terk edilmiş, vücut, bireysel ve toplumsal bakış açılarının üçünü içine alan geniş bir terim olarak “yetiyitimi” kavramı kullanılmıştır (WHO, 2001: 123). Kullanılan diğer terimlerin, tüm çabalara rağmen, damgalayıcı ve etiketleyici olabilecekleri hassasiyeti gereği, sürecin en başında, kelimenin İngilizce’deki küçük düşürücü iması nedeniyle, “engelli” (handicap) teriminin tümünden çıkarılmasına, “yetiyitimi” teriminin ise bir bileşen adı olarak değil, geniş kapsamlı bir terim olarak tutulmasına karar verilmiştir. (WHO, 2001: 141).

Kamu kurum ve kuruluşlarına işçi alınmasında uygulanacak usul ve esaslar hakkında yönetmelikte geçen tanıma göre; doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal hayata uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade etmektedir (Resmi Gazete 27314, 2009). Başka bir tanıma göre ise; doğuştan veya sonradan meydana gelen hastalıklar veya kaza sonucu oluşan sakatlıklar (vücudun görsel/işlevsel/zihinsel/ruhsal farklılıkları) öne sürülerek toplumsal/yönetmelik tutum ve tercihler sonucu yaşamın birçok alanında kısıtlanan, engellerle karşılaşan kişi demektir (MEB, 2011: 10). Engelliler Kanununda ise; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma, diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete 25868, 2005). Hangi nedenle ve hangi oranda olursa olsun, fiziksel veya zihinsel ruhsal yapılarında bir eksiklik veya bozukluğu olanlara genel anlamda “engelli” denilmektedir (Altan, 1990: 90). Sosyal hayata katılabilmek, bir iş bulup o işi elinde tutabilmek imkânlarından, toplumun diğer kesimlerine göre kısmen veya tamamen yoksun bulunan kişiyi ifade etmektedir (Tokol ve Alper, 2012: 265).

Ülkemizde her mevzuatın kendi kapsam ve uygulanma alanını gösteren tanımlar dışında engellilik ve bağlantılı kavramlar üzerine yapılmış kapsamlı analiz çalışmaları bulunmamaktadır. Aynı anlamı ifade edecek şekilde birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılan sakat, özürlü, engelli ve malul kelimeleri mevzuat ve uygulama bakımından da gittikçe karmaşık bir hal almaktadır. Birbiriyle aynı anlamda kullanılıyor olsalar bile farklı anlamlar ihtiva eden bu kelimelerin günlük hayatta hangisinin tercih edileceği, kişisel bir algı veya tercih haline gelmiş iken resmi çalışmalar ve mevzuat açısından da her kurumun kullanmayı tercih ettiği kelimenin bilimsel kriterler göz önünde tutulmadan seçildiği açıktır (Ürker, 2010: 49). Ülkemizde engellilik kavramı AB ile uyum sürecinde kendine farklı bir boyut kazandırmıştır (Akyıldız, 2017: 49). Yapılan yeni düzenlemelerle, engelli tanımı yeniden gözden geçirilmiş ve daha kapsamlı hale getirilmiştir (Seyyar, 2006: 17). 2013 yılında yapılan ve Türkiye Büyük Millet Meclisinde (TBMM) kabul edilen yasa ile artık, “özürlü, sakat, çürük” gibi kelimeler kanun ve mevzuatlarda bulunmayacak. Bu kelimelerin yerine "engelli" ifadesi yer alacaktır. (Resmi Gazete 28636, 2013).

Bu nedenle çalışmanın bütününde kavram birliği sağlaması açısından engelli ifadesi kullanımı tercih edilmiştir. Aslında engelli bireyin hangi kavramla tanımlanacağından çok, önemli olan engellilik durumunun oluşturduğu sosyal konumdur (Burcu, 2007: 7). Engelli bireyin sosyal konumunun geliştirilmesi önündeki engeller kaldırılamadığında, zaman içinde özenle seçilerek kullanılan kavramların anlamlarına da olumsuzluklar yüklenecektir (Altan, 1998: 32). Toplumlarda bilinç düzeyi yeterince arttırılmadan bu olgu için kullanılacak her türlü kavram bir süre sonra tüketilmeye, toplum tarafından reddedilmeye mahkûmdur (Ürker, 2010: 55).

1.1.2 Engellik Çeşitleri

1.1.2.1 Ortopedik Engelli

Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. Genel olarak bedensel engelliler, sinir sisteminin zedelenmesi, hastalıklar, kazalar ve genetik problemler nedeniyle kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler olarak tanımlanmaktadır (Şahinöz vd., 2013: 2). Ortopedik engelli kişilerdeki bozukluklar: iskelet bozuklukları ve özürleri, kas bozuklukları ve zayıflıkları, eklem bozuklukları, sinir sistemindeki bozukluklar ve yetersizlikler şeklindedir (Çağlar, 1982: 12).

1.1.2.2 Görme Engelli

Değişik nedenlerle oluşabilecek çeşitli görme bozukluklarından herhangi birine sahip kişiler için genel bir kavram olarak “görme engelli terimi kullanılmaktadır (Büyüksan, 2009: 7). Tüm düzeltmelerle birlikte gören gözün görme gücünün 1/10 görme keskinliğine ya da daha azına sahip olan veya görme açısı 20 dereceyi aşmayan kişilere görme engelli denilmektedir (MEB, 2011: 11). Görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü olanlarda bu gruba girmektedir (Şahinöz vd., 2013: 2).

1.1.2.3 İşitme, Dil ve Konuşma Engelli

İşitme engelli; bireyin işitme duyarlılığının, onun gelişim, uyum, özellikle de iletişimdeki görevlerini yeterince yerine getirememesi halidir (Atay, 1999: 24). Bazı insanlarda çeşitli

nedenlerle işitme meydana gelmez ve böylesi bireyler “sağır, dilsiz, işitme engelli” olarak adlandırılır (MEB, 2011: 13). Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan ve işitme cihazı kullananlar bu gruba girmektedir (TÜİK, 2002: 10).

Dil ve konuşma engelli; herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İşittiği halde konuşamayan, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar bu gruba girmektedir (TÜİK, 2002: 10). Dil ve konuşma gücü; konuşmanın akışı, ritmi, tizliği, vurguları, ses birimlerinin çıkarılışı, artikülasyonu ve anlamında bozukluk bulunmasıdır (MEB, 2011: 22).

1.1.2.4 Zihinsel Engelli

Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişidir (TÜİK, 2002: 10). “Gelişimsel dönemde ortaya çıkan, uyumlu davranışlarda görülen yetersizliğe eklenen genel zekâ fonksiyonları açısından normalin altında olma durumudur” (Eripek vd., 2002: 72). Zeka geriliği (mental retardasyon), Down Sendromu veya Fenilketonürisi olanlar (zeka geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer (Şahinöz vd., 2013: 3). Zihinsel engel, zihinsel işlevlerde önemli derecede normalin altı, bunun yanı sıra zihinsel işlevlerle ilişkili uyumsal beceri alanlarından (iletişim, öz bakım, ev yaşamı, sosyal beceriler, kendini yönetme, toplumsal yararlılık, sağlık ve güvenlik, boş zaman ve iş) iki ya da daha fazlasında sınırlılıklar gösterme durumudur (MEB, 2011: 20).

1.1.2.5 Süreğen (Kronik) Hastalık

Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. “Kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları bu gruba girmektedir (TÜİK, 2002: 11).

1.1.2.6 Ruhsal ve Duygusal Engelliler

Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerini tamamlamada kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişidir. Depresyon, şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir (ASPB, 2011: 17). Duygusal ve davranışsal bozukluk; uygun yaş, kültürel ya da etnik normlardan farklı olan ve eğitsel performansı olumsuz etkileyen duygusal ve davranışsal tepkilerle karakterize bir yetersizliktir (MEB, 2011: 29).

1.1.2.7 Birden Fazla (Çoklu) Engellilik

Birden fazla engel türüne sahip olan kişilerin oluşturduğu çoklu gruptur (ASPB ve TÜİK, 2010: 14). Kişinin herhangi bir fiziki engelliliğinin yanında görme, işitme veya zihinsel-ruhsal yönden engelli olması durumunda, birden fazla engeli bulunmaktadır. Hem bedensel, hem de zihinsel yönden engelli olanlar da, birden fazla engeli olanlar grubuna girmektedir (Murat, 2009: 27).

1.1.3 Engelliliği Açıklayan Başlıca Modeller

Geçmişten günümüze, toplumların engelli kavramına yönelik birçok tanımı ve fikri oluşmuş ve günden güne değişim göstermiştir. Tüm dünya da gözlenen bu değişime insan haklarının gelişiminin ön ayak olduğu gerçeği yadsınamaz (Çolak, 2016: 25). Günümüzde engelliliği ele alma konusunda ise genel anlamda kabul görmüş yaklaşımlar vardır. Bu modeller birbirinden farklı ve birbirini takip eden yaklaşımlardır (Ayata, 2016: 18). Önceleri sorunların engelli bireyin kendisinden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Daha sonra ortaya çıkan bir başka model ise engellilerin bu sorunlarının dış çevreden kaynaklandığını ve bunun engellilerin dışında toplumun bir sorunu olduğunu ifade etmiştir. Bu yaklaşım zamanla önceki yaklaşımın yerini almış, bunun sonucu olarak da ülkeler uyguladıkları sosyal politikaları bu doğrultuda şekillendirme yoluna gitmişlerdir (Yıldırım, 2011: 182).

1.1.3.1 Geleneksel (Ahlaki) Model

Engelliliğe ilişkin bilinen en eski ve ilk model olma özelliği taşıyan ahlaki/morality model, engelliğin ahlaki çöküntüden kaynaklı olduğu yaklaşımını savunmuştur. Engelli bireye hatta onun yakın çevresine büyük bir utanç yaşatan bununla birlikte onları suçlayan, dışlayan, ötekileştiren veya çeşitli muamelelere maruz bırakan bu durumu büyük ölçüde bireyin içindeki kötü ruhun ya da ahlaksızlığın dışa vurumu olarak değerlendirmiştir (Arıkan, 2002: 12). Semavi dinler temelinde geliştirilen yaklaşımlar engelliliği bireyin kaderi olan bir tür sınav olarak anlamlandırırken, engelsiz çoğunluk ile engellilerin ilişkisi eşitsiz fakat şefkat içeren bir hayırseverlik ilişkisi olarak tezahür etmektedir. (Yılmaz ve Yenitürk, 2017: 60). Feodal dönemin toplumsal yapısına denk düşen engellilik modeli olarak tanımlanabilecek geleneksel model, geleneksel yapıya has kültürel ve dinsel olarak belirlenmiş bilgi, görüş ve uygulamalara dayanmaktadır. Engellilerin kişisel şanssızlıklarının kaynakları, tanrısal bir takdir ya da o geleneğe has bir düşünce yapısı olarak şekillenmiştir. Bu bakış açısı, engelliliği bazen bir cezalandırma olarak algılar; bazen de engelliler, tanrının seçimi doğrultusunda seçilmiş olduklarından iyi, şefkatli ve merhametli davranılması gereken kişiler olarak değerlendirilir. Bu açıklama biçiminde engellilik, kader ile ilişkilendirilmiştir (Okur ve Erdugan, 2010: 249). Geleneksel yaklaşımda dezavantajlı kesimlerin sorunları hayırseverliğin bir uzantısı olarak dayanışma örüntüsü çerçevesinde aileleri tarafından karşılanırken sorunların karmaşıklaşması ve çeşitlenmesi ile birlikte engelliliği hastalık üzerinden tanımlayan bir bakış açısı ile bu ihtiyaçların karşılanmasında yükümlülük alan kurumlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

1.1.3.2 Medikal Model (Tıbbi Model)

En temel haklara erişimden mahrum bırakılan engelliler, tarih sahnesi içinde, önceleri, ikinci sınıf, yardıma-bakıma muhtaç, bağımsız olarak kendi yaşamını sürdüremeyen ve korunmaya gereksinimi olan bireylere yönelik “patolojik” bir vaka olarak ele alınmıştır. Bu duruma atfen, böylesi bir algılama evreni, “tıbbi/medikal model” şeklinde bir yaklaşımı karşımıza çıkarmıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010: 34).

Medikal yaklaşım, modernizasyon sürecinde engelliliğe ilişkin geliştirilen ilk yaklaşımdır. Bu yaklaşım, engellilik kavramını bireysel zayıflık, hastalık üzerinden tanımlar. Bu model çerçevesinde, tıbbi yöntemlerin gelişimi sağlanıp, konuya rasyonel ve bilimsel bir yaklaşım

getirilmiştir. Engellilik literatüründe tıbbi model diye bilinen bu yaklaşım bireyci ve hastalık odaklı bir yaklaşım olarak düşünülmektedir (Topçuoğlu, 2014: 129). Bu modelde genel olarak engellilik olgusu biyolojik problemler etrafında izah edilmektedir (Jaeger & Bowman, 2005: 14). Medikal modelin temelinde engelli kişinin kendi özelliklerinden dolayı sınırlılıkları olduğu düşüncesi yatmaktadır (Alvar, 2014: 42). Medikal modelin bu anlayışı kuşkusuz, engellilerin teşhis, tanı, tedavi, bakım ve izleme programlarının güçlendirilmesine imkân sağlamıştır. Koruyucu ve önleyici programların başarısı, engelliliğe yol açan doğumsal ve edimsel nedenlerin önemli bir bölümünün ortadan kalkmasında etkili olmuştur. Fakat bu programlarının onların hayat kalitesinin yükseltilmesi beklentisini karşılayamamıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010: 37). Dünya’da engelliliğe bir hastalık olarak bakan medikal yaklaşımdan, engelliliği engelliliğe dönüştüren düzenleme eksikliklerine odaklanan sosyal yaklaşıma doğru bir değişim gözlenmektedir (Güngör ve Güneş, 2012: 25).

1.1.3.3 Sosyal Model (İnsan Hakları Modeli)

Sosyal modelde tıbbi nedenler çerçevesinde ve medikal model kapsamında ele alınan engellilik olgusu bireylerin fizikleri ile değerlendirilmeleri yerine, sosyal bir sorun olduğu bakış açısı ile ele alınmaya başlamıştır (Oliver, 1990: 78, Jaeger & Bowman, 2005: 7). Tıbbi model sonrası özellikle 1950’li ve 1960’lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere gibi gelişmiş ülkelerden başlayarak gelişen ve engellilere dönük “haktemelli hareketler” olarak adlandırılan “sosyal model” yaklaşımı benimsenmiştir. Bu durum, engellilere yönelik politikalarda önemli bir dönüşümün göstergesidir (Özgökçeler ve Alper, 2010: 34). Engellilerin sorunları anlatılırken tarihsel olarak ilahi ceza, biyolojik eksiklik veya ahlaki başarısızlık nedenleri yerine, sosyal modelle birlikte dikkatler sosyal baskıya, kültürel söylem ve çevresel engellere çevrilmiştir (Shakespeare, 2006: 197). Böylece medikal model sonrası modern dünya görüşünün arzu edildiği bir anlayış çerçevesinde, sosyal model savunulmaya başlanmıştır (Shakespeare and Watson, 1997: 299).

1970 sonrası refah devletinin iyice gelişmesi, devletin vatandaşlara olan yükümlülüklerini arttırmış sosyal haklar farklı grupların ihtiyaçlarına göre şekillenmeye başlamıştır. Bu anlamda engelliliğin bireysel değil toplumsal bir mesele olduğundan hareketle, sosyal dışlama ve fırsat eşitliği kavramlarının gündeme gelmesine sebep olmuştur. Bu model özetle sosyal politikaların engellilerin ihtiyaçlarına uygun olarak belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Topçuoğlu, 2014: 132). Medikal modelin tersine, sosyal model; engelli bireyin kendisinin değil toplumda ona dayatılan engellerin sorun oluşturduğunu ileri sürmektedir (Arıkan, 2002: 12).

1.1.3.4 Biyo-Psiko-Sosyal Model

Hem medikal hem de sosyal modelin birleşiminden oluşan biyo-psiko-sosyal yaklaşımı benimseyen Dünya Sağlık Örgütü’nün, uluslararası işlevsellik, engellilik/yetiyitimi ve sağlık sınıflandırması (ICF) ile engelliliği (biyolojik, kişisel ve sosyal) her açıdan ele alan sosyal modelin engellilik yaklaşımının büyük ölçüde bağdaştığı görülmektedir (WHO, 2011: 4). Uluslararası işlevsellik, engellilik ve sağlık sınıflandırmasının güçlü yanı engelliliğin karmaşık bir fenomen olduğunun kabul edilmesidir. Tiptan sosyo-politikaya

kadar değişen farklı analiz ve müdahale yaklaşımlarını içermektedir (Shakespeare, 2006: 197). Engelliliğe salt tıbbi bakış yerine, multi-disipliner ve bio-psiko-sosyal açıdan yaklaşılmakta, yasal düzenlemeler tüm özür türlerini kapsayacak şekilde oluşturulmaktadır. Avrupa Birliğine tam üyelik sürecinin de etkili olduğu yeni yasal düzenlemeler, engelli bireylerin, ailelerinin ve sivil toplum kuruluşlarının da katkılarıyla, sosyal devlet anlayışına uygun olarak gelişimini sürdürmektedir (Güngör ve Güneş, 2012: 25). Biyo-psiko-sosyal model engelliliği üç ana bakış açısından değerlendirir: Biyolojik gerçekler (sağlık durumu), psikolojik durum ve toplumsal perspektif. Bu yaklaşım, her bir engelli insanın kendi bireysel özelliklerine ve sorunlarına ilişkin genel durumunun daha ayrıntılı bir resminin görölmesini sağlar. Böylece bu model saldırgan olmadan veya bireyleri belirli bir kategoriye sokmadan ve aynı zamanda kısıtlamaları ve engelleri de göz ardı etmeden; her bireyin özelliklerini ve benzersizliğini gösterebilmektedir. Günümüzde, engelli insanlarla çalışan tüm profesyoneller bu modeli, en yeterli ve en insani model olarak kabul etmektedir (Association, 2018: 176-177).

1.2 İstihdam Kavramı ve Engelli İstihdamı

1.2.1 İstihdam Kavramı

İstihdam deyimi günlük dilde hizmete almak ve çalıştırmak anlamına gelir. Kuşkusuz çalışmanın amacı gelir sağlamaktır. İktisadi anlamda istihdam denince anlatılmak istenen de pek farklı değildir. İstihdamı üretim faktörlerinin bir gelir elde etmek amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlayabiliriz. Tanımdan anlaşılacağı üzere istihdam kavramı tüm üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretiminde kullanılıp kullanılmadığının incelenmesidir. Ancak istihdam kavramında kilit faktör emek faktörüdür. Diğer faktörlerin boşta kalması halinde ortaya sadece ekonomik bir sorun çıkmaktadır. Oysa emek faktörünün işsiz kalması durumunda hem ekonomik kayıp söz konusu olmakta hem de birçok sosyal ve politik sorun meydana gelmektedir. Buradan hareketle istihdam kavramını dar ve geniş anlamda ele almak isabetli olacaktır (Pekin, 2005: 117-118).

İstihdam, üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların ne ölçüde üretim sürecine katıldığının ele alınması bizi istihdamın geniş anlamda tanımına götürür. Diğer bir ifade ile geniş anlamda istihdam tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması anlamına gelirken dar anlamda bir tanımlama yapmak gerekirse sadece emek faktörünün üretim sürecinde kullanılması anlamına gelir (Ataman, 2000: 10). İstihdam denildiğinde genellikle anlaşılan da bu dar anlamıdır. Çünkü işgücü istihdam edildiği takdirde diğer üretim faktörleri de istihdam edilmiş sayılır (Yıldırım vd., 2009: 20). Başka bir tanıma göre ise çalışabilir yaştaki işgücünün tam gün çalışması olarak ifade edilmektedir (Tunay, 2007: 44). İstihdam ile çalışma kavramları arasındaki farkı da vurgulamak gerekir. İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kâr gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri ya da bir öğrencinin dersi ile ilgili faaliyetleri hep çalışmadır ve bu faaliyetlerin hemen hepsinin parasal bir karşılığı yoktur (Gündoğan, 2013: 9). İstihdam, bir anlamda girişimcilerin insan gereksinimlerini karşılamak üzere, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi emeği de üretken bir faktör olarak üretim

sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe oluşturulan değerden pay verilmesi ile ifade edilebilir (Işığık, 2014: 30).

Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) tanımında ise;

İstihdam, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. Tanımda geçen kurumsal olmayan sivil nüfus: okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapishane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler ile yabancı uyruklular dışında kalan nüfusu kapsamakta olup, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur (TÜİK, 2020a).

Diğer yandan işbaşında olanlar ile ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler kastedilmektedir. İş ile bağlantısı devam ettiği halde referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar da istihdamda kabul edilmekte ve işbaşında olmayanlar olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2020b).

Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir. Bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dâhil edilmektedirler (TÜİK, 2020b).

Ekonomik ve sosyal politikaların temel amaçlarından biri olan istihdam, iktisat ekollerinin temel uğraşı alanı olan, çalışma hakkı ile bağlantılı ekonomik, sosyal ve insani yanları olan önemli bir kavramdır (Özpınar vd., 2011: 141; Bedir, 2013: 175). İşsizlik ve İstihdam kavramları aynı gerçeğin farklı iki görünümü olarak birbiri ile ilişkilidir. Bu unsurlar birbirini tamamlayan ayrılmaz parçalar olup hangisi ele alınırsa alınsın, diğerinden bahsedilmeden istihdam politikalarının incelenmesi ve sonuçlandırılması mümkün görünmemektedir. İstihdam, uygulamaya konan tedbirler neticesinde hedeflenen konumda, işsizlik ise kendisinden kaçınılan taraftadır (Ay, 2012: 322).

1.2.2 Engelli İstihdamı

1.2.2.1 Engelli İstihdamının Önemi

Engellilerin sosyal hayata katılımını etkileyen en önemli ve temel bileşenlerden olan istihdam konusu, toplumsal ve bireysel etkileri ve sonuçları açısından bakıldığında ilk sıralarda yer almaktadır (Aver, 2019: 328). İstihdamın, insanları olumsuz sosyal rollerden arındırarak çalışan bireyler olarak değerli hissettiren ve toplumla bütünleştiren bir etkisi vardır (Fleming vd., 2019:14). İstenilen bir toplum yapısının kurulabilmesinin ön koşulu toplumu oluşturan tüm sosyal kesimlerin ihtiyaçlarının doğru ve adaletli bir şekilde belirlenmesi ve yaşanan sorunlara çözümler bulunması ile elde edilebilir. Bu alanda üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri de engelli bireylerin istihdamı konusudur (Akardere, 2005: 18).

Engelli istihdamı açısından sosyal dışlanma ve bunun yanında sosyal içerme kavramları, engelli bireylerin toplumsal hayatta var olma çabasını göstermesi ve sosyal hayat içerisinde

yaşanan engellerin ortaya konulması açısından kilit kavramlardır. Engelsiz bir yaşam inşası ve istihdam alanındaki dışlanma biçimleri konumuz açısından önem arz etmektedir. Özellikle sosyal dışlanma kavramının yoksulluk bağlamındaki dar tanımı açısından istihdam ve sosyal güvenlik boyutundaki dışlanma sonuçları ve etkileri bakımından diğer dışlanma türlerine göre daha fazla dikkat çekmektedir (Balcı, 2009: 40). Toplumdan izole edilmiş bir hayat yaşayan engelliler ve aileleri bu konuda en önde gelmektedir (Yıldız ve Özgedey, 2018: 123). Engellilik dereceleri arttıkça sosyal dışlanmanın şiddet boyutu da artabilmektedir. Engelli bireyler engellerinden dolayı işgücü piyasasına katılım da dahil olmak üzere ekonomik hakları kullanmada, sosyal hayata katılımda, kültürel faaliyetlere dahil olmada ve siyasi hakları kullanmada engelli olmayan bireylerle eşit durumda değildir (Oktay vd., 2019: 77).

Bugünkü sosyal devlet anlayışının engellilere yönelik hizmetlerinde sosyal içerme kapsamındaki bakış açısı etkili olmaktadır. Vücut bütünlüğü ve fonksiyon kayıpları nedeniyle yaşadığı zorluklar ve yetersizlik duygusu nedeniyle kendisini toplumsal hayattan soyutlayan engellileri, bu olumsuz bakış açısından çıkararak tekrar toplumsal hayata aktif katılım gösteren bir pozisyona kavuşması konusunda motive eden bir yaklaşım tarzıdır. Günümüzde engelli hakları ve sosyal devlet mekanizmasındaki güncel gelişmeler ışığında getirilen yeni düzenlemelerde, sosyal içerme yaklaşım tarzları ile birebir örtüşen uygulamalara şahit oluyoruz. Engelli hakları alanındaki gelişmeler sosyal devlet, sosyal model, sosyal içerme yaklaşımları ile istihdam, eğitim ve ulaşım konularını yakından etkilemektedir (Şemşit vd., 2016: 210).

İstihdam kavramı ve sosyal içerme birbiri ile bağlantılıdır. İstihdam bir yönüyle dezavantajlı kesimlerin toplumdan dışlanmasını engellerken, diğer yandan gelir imkânı sunması ve sosyal güvenceye kavuşma ile birlikte ihtiyaçların giderilmesine katkı sağlayarak bireyin kendine olan güveninin temin edilmesine yardımcı olmaktadır. Engelli bireylerin üretim ve istihdamdan uzak kalmaları, sayılan tüm kazanımlardan mahrum kalmaları anlamına gelmektedir. Bu anlamda istihdamın dışında kalarak sosyal içerme imkânlarından faydalanamamanın getireceği riskleri ortadan kaldırma hususunda yasal süreçlerin oluşturularak doğru politikaların belirlenmesi ve toplumsal bilincin kazandırılması gereklidir (Genç ve Çat, 2013: 369). Engelli bireylerin toplumsal hayata katılmalarına yönelik en önemli hizmet alanı onları çalışma hayatına dâhil olmalarını sağlayacak adımların atılması ve istihdamda yer almalarını sağlamaktır. Engellilerin istihdam edilmesi toplum ile kaynaşmalarını sağlayarak olumsuz dışlanmalarında önüne geçilmesine ve hayatın her alanında tam katılım sürecinin gerçekleşmesine katkı sunacaktır. Çünkü çalışmanın kişide sağladığı haz, engelli kişinin kendini topluma faydalı bir birey olarak görmesine, dış dünya ile daha rahat iletişim kurmasına, kendilerine özel bir sosyal çevre kazanmalarına ve kendi kendine yetebilme duygusu ile birlikte toplumda bende varım diyebilmelerine imkân sağlayacaktır. Bu yönüyle engelli bireylerin istihdamı, sosyal içerme sürecine olan katkıları açısından oldukça önemlidir (Genç ve Çat, 2013: 374).

Engelli bir kişinin istihdamında, engel grubundan ziyade onun bilgisi, becerileri ve genel yetenekleri daha önemli olabilmektedir (Heron and Murray, 1997: 1). Engellilerin her ne kadar ruhsal ya da bedenen bazı eksiklikleri olsa da onların bu durumlarını en aza indirmeye

yönelik, kişinin ihtiyaçlarını dikkate alan, uygun bir eğitim süreci ve rehabilitasyon hizmetinden geçirilmeleri durumunda üretime katılmaları sağlanabilir (Koca, 2010: 6). Engellilerin desteklenmelerinin bir yönü engelliliklerinin ortadan kaldırılmaya çalışılması veya bu mümkün değilse onlara yaşamlarının devamı için gerekli maddi imkânların sağlanması olduğu gibi diğer tarafı ise engellilerin iş hayatında var olmasına çalışmaktır (Şişman, 1995: 137). Çünkü engelliler için yapılabilecek en büyük iyiliklerden biri, onları çalışma hayatının içinde yer almalarını sağlamaktır. Bu onların diğer bireylerle aynı sosyal statüye kavuşmaları ve maddi ve manevi anlamda eşit imkânlarla sahip olmaları için atılacak en büyük adımlardan biridir. Çalışma hayatına dâhil olan engelli bir birey elde edeceği gelir sayesinde kimseye muhtaç olmadan hayatını devam ettirebilecek konuma gelerek onurlu bir yaşam fırsatını yakalayabilecektir (Meşhur ve Alkan, 2004: 176). Bu bütünleşme ortamının devam ettirilmesi, engellilerin sosyal hayattan dışlanmalarına yol açan çağdışı anlayışların ise terk edilmesi gereklidir (Aytaç, 1993: 27). Dezavantajlı grupların ve özellikle engelli bireylerin istihdamı, ülkelerin en önemli sosyal ve ekonomik hedefleri içerisinde yer almaktadır. İşsizlik sorununun yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde yükseköğrenim görmüş sağlıklı ve genç işsizlerin iş arama sürecinde karşılaştığı güçlükler düşünüldüğünde dezavantajlı konumda bulunan engelli bireylerin istihdamında da birtakım sorunlar yaşanması kaçınılmazdır. Bu konuda kota yöntemi kapsamında her ne kadar engelli personel çalıştırmak zorunlu ise de istatistiklere bakıldığında engelli bireylerin işgücüne katılımı ve istihdam oranları oldukça yetersiz kalmaktadır (Es ve Akman, 2017: 159). Bu açıdan bakıldığında konuya engellilerin sadece özel sektör ve kamu işyerlerinde çalıştırılması ile sınırlı bakılmaması, engelli çalıştırma kota oranlarının belirlenmesinde 50 ve üzeri çalışan sayısının düşürülerek 20 ve üzeri olarak belirlenmesi ve hayatın birçok alanını içene alacak şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir (Oktay vd., 2019: 107).

Konunun çözümünde ilk olarak engellilerin sağlam insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarının kabul edilmesi gerekmektedir (Bilgin, 2010: 21). Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce engellinin bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir deyişle, engelliye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir (Meşhur ve Alkan, 2004: 176). Engelliler, katlanmak zorunda oldukları ciddi sağlık ve tedavi masrafları yanında aile fertlerinin bakım ihtiyaçları ile birlikte düşünüldüğünde maddi olarak büyük külfetler gerektiren yükler ile baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle engelli bireylerin düzenli bir gelire sahip olmaları bu ihtiyaçların karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır (Yılmaz, 2004: 195). Engellilerin çalışarak kazandığı maddi imkânlar yanında çalışmanın verdiği sosyal tatmin duygusu ve psikolojik olarak rahatlama daha da önemlidir. Çünkü kendine güveni gelen engelliler, hayata sınıksız sarılarak toplumla bütünleşmekte ve bu durum çalışma hayatındaki başarı düzeyini de olumlu etkilemektedir. İstihdama dâhil olan ve işyerinde başarıyı yakalayan engellilerin sosyal hayatla olan bağları ve kendilerine güvenleri artmaktadır (Toplu, 2009: 50). Bunun yanında bir iş sahibi olan engelli bireyler ekonomik özgürlüklerini elde etmekte, iş hayatı içerisinde sosyalleşmekte ve ürettikleri değerler ile kendilerini toplumun bir parçası olarak görmektedirler (Kocabaş, 2018: 60).

Evrensel bir hak olarak tanımlanan ve anayasal güvence altına alınan çalışma hakkının engelli bireyleri içine alacak şekilde genişletilmesi sosyal ve ekonomik katılımın sağlanması bakımından elzemdir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) araştırma raporlarına göre, birçok ülkede çalışma çağındaki engelli bireylerin iş piyasasına girişte önemli sayılabilecek düzeyde dezavantajlar yaşadıklarını ve engelli olmayan kişilere göre daha fazla olumsuz durumlarla karşılaştıklarını göstermektedir (İSGGM, 2016: 3). Engellilerin işe giriş öncesinde, temel eğitim, mesleki eğitim, özel eğitim ve rehabilitasyon programları ile yeterince desteklenemeyişi ve bu durumun sonucunda yaşanan vasıfsızlık olgusu, bu bireylerin istihdamını güçleştirmekte ya da işe girseler bile düşük ücretli ve vasıf gerektirmeyen basit işlerde çalışmalarına neden olmaktadır (Yılmaz, 2004: 193). Engelli kişilerin sosyoekonomik merdivenin en alt basamağında olduğunu söylemek abartı olmaz. Tüm dünyada engelli kişilerin ülkelerin ekonomik faaliyetlerinde nitelikli düzeyde istihdam edilmeleri, engelli olmayanlara göre daha düşük bir ihtimaldir (Schriner, 2011: 274).

Engellilerin istihdamı konusu şüphesiz her boyutuyla incelenmesi gereken önemli bir konudur. Bu anlamda engellik olgusuna ve özelde engelli istihdamının çözümü için konuya farklı yönlerden de bakmakta yarar vardır. Yapılan araştırmalar engellilik ile ilgili durumları tanımlama ve bu hali kabullenerek olumsuzlukların üstesinden gelebilme hususunda dinin etkileyici gücünden faydalanılması ve maneviyat içerikli yaklaşımların, önemli katkılar sağladığını göstermektedir (Aydoğdu, 2019: 181). Çünkü engelli istihdamına yönelik çözüm sürecinde değişik bakış açıları çok önemlidir. Sorunun kaynağını teşkil eden asıl engel, kendini engelsiz görenlerin bakışındadır. Kur'an ayetlerinde "Nice gözler vardır bakar görmez, nice kulaklar vardır duyar işitmez, nice kalpler vardır ancak hissetmez." denilmektedir. Bu anlamda bedenın zahirinde olan engel, sabredene bir nimettir. Asıl engel ise bedenın batınında olan engeldir (Bulut, 2014: 23). Yüce Allah insanları iman, ibadet, takva, salih amel, güzel ahlak gibi iyi davranışlar ve bunun yanı sıra inkâr, şirk, zulüm gibi kötü davranışları itibarıyla yeryüzünde nasıl davrandıklarına göre bir değerlendirmeye ve sınava tabi kılmaktadır. Bu konudaki "Allah katında en üstün olanınız en muttaki olanınızdır." ayeti nasıl bir birey olunması gerçeğini ifade etmesi bakımından önemlidir (Karagöz; 2008: 11). Engelli bireylerin eğitimi ve istihdamı, onlara güzel davranılması, iyi ilişkiler kurulması ve engellerinden ötürü kötü hitaplardan uzak durarak kalplerini kırarak yaklaşım tarzlarından sakınılması, dinin insana yüklediği bir sorumluluktur (Karagöz, 2008: 54). Hazreti Muhammed, yönetim erkini elinde bulunduranların, engelli, muhtaç, miskin, yetim vb. bakıma ve özel gereksinime ihtiyacı olan kimselerin korunup gözetilmesi hususuna dikkat çekmiş ve bunu kendi uygulamalarında bizlere örnek olarak göstermiştir. İstihdam boyutu bakımından en güzel örnek ise toplum içindeki engelli bireylere, yetenek ve kabiliyetlerine göre işler vererek onları topluma ve sosyal hayata dâhil etmesidir. Onları yetenekleri doğrultusunda çeşitli hizmetlerde istihdam ederek, engellilerin başkasına el açan ve üretken olmayan kişiler olduğu algısını değiştirmiştir (Karagöz, 2008: 50).

Bu konuya örnek olarak; Muaz b. Cebel'i ortopedik engelli olmasına rağmen Yemen'e vali olarak görevlendirmiş, değişik sebeplerle Medine dışında bulunduğu zamanlarda 13 kez görme engeli bulunan Abdullah b. Ümmi Mektum'u yerine vekil olarak görevlendirmiştir.

Yine sahabeden görme engelli olan İtban b. Malik kendi kabilesine imamlık yapmıştır. Toplumsal hayat içerisindeki bu uygulama örnekleri, engelli bireylerin kabiliyetlerine uygun görevler verilerek istihdam edilmesi ve üreten ve topluma fayda sağlayan bireyler olarak yaşamaları, gelecek nesillere en güzel örnekler olarak yol göstericilik yaptığını söyleyebiliriz (Karagöz, 2008: 51). İşsiz kalma nedeniyle karşılaşılan sorunlar ve çalışma hayatının kendine özgü sıkıntıları engellileri çepeçevre saran ve adeta diğer sorunlara kaynak teşkil eden bir konumdur. Bu açıdan değerlendirildiğinde Peygamberin engellilere sadece merhamet göstermeyip onlara önemli görevleri dahi vermesi bu yönüyle örnek alınması gereken uygulamalar olarak çok anlamlıdır (Tezcan, 2007: 154). Ayrıca sosyal sünnet olarak ifade edebileceğimiz, engellilerin durumlarına uygun işlerde istihdam edilmesi, bu alandaki sosyal politikalara da kaynak teşkil edecek niteliktedir (Seyyar, 2014: 12).

İnsanların bu dünyadaki imtihanlarının önemli bir parçası da engellilerdir. Normal hayatta karşılaştığımız engellilere yönelik davranışlarımız ve bakış açımız, bu anlamda kul hakkı olarak karşımıza çıkabilecektir. Engelliler ile ilgili bilgi sahibi olmak için ille de engelli yakını olmak gerekmemektedir. Ezcümle; engelliler toplumla, toplumda engelliler ile imtihan halindedir (Kuralay, 2014: 31). Kuranda “Abese” suresindeki ayetlerde engelli olsun-olmasın kulluk yönüyle Allah katında herkesin eşit olduğu anlaşılmaktadır. Suredeki ihtar içerikli ilk ayetlerin sosyal mesajı açıktır. Engelliliğinden dolayı dezavantajlı durumda olan insanlara yönelik ilginin ihmaline özel durumlarda dahi cevaz verilmediğini görmekteyiz. Hazreti Muhammed ve dolayısıyla onun yolundan giden Müslümanlardan bir nevi pozitif ayrımcılık ilkesi doğrultusunda engellilerin sosyal dışlanmalarına müsaade etmeyecek hassas bir yaklaşım sergilemesi istenmektedir. Bu anlamda bu ayetler bize engellilere karşı daha hoşgörülü, anlayışlı ve sabırlı olmamız gerektiğini öğütlemektedir (Seyyar, 2014: 12).

1.2.2.2 Engelli İstihdam Yöntemleri

Son yıllarda engelli bireylerin çalışma hayatının her alanında yer almasına yönelik iş fırsatları konusunda bir değişim yaşanmaktadır (Murray, 2002: 5). İçinde bulunduğumuz dijital çağ ve teknolojik gelişmelerin hem sosyal hayata hem de iş dünyasına ilişkin yansımaları, engelli istihdamı konusunda bir fırsat olarak görülmelidir (Öz ve Orhan, 2012: 46). Bilgi ve iletişim teknolojileri alanında son yıllarda yaşanan bu devrim niteliğindeki ilerleme yeni endüstrileri de etkileyerek engelli bireyler açısından yeni iş yöntemleri sunabilmektedir (Bruyere, 2008: 67). Bu anlamda teknoloji alanında yaşanan ilerlemeler ve esnek çalışma biçimleri engellilerin istihdamı için farklı alanlar açarak bu sürece destek olmaktadır. Bu gelişmeler engelli istihdamında alternatif alanlar oluşturarak mevcut sorunların çözümüne yardımcı olmaktadır. Kısmi zamanlı istihdam biçimleri, evde çalışma gibi esnek uygulamaların teknoloji ile desteklenmesi, engellilerin iş piyasasına daha rahat adapte olmasını ve istihdamını destekleyici niteliktedir (Öz ve Orhan, 2012: 38). 1980’li yıllarda çalışma ve endüstri ilişkileri alanındaki paradigma değişimleri ve esnekliğe dayalı postfordist üretim biçimi önemli gelişmelere yol açmıştır (Şenkal, 2008: 120). Çalışma yaşanan esneklik işyeri ortamına bağlılığı azaltarak işletme büyüklüğü gibi diğer faktörlerin önemini yitirmesine sebep olmaktadır. Bu gelişmeler engelli bireylerin uzaktan

istihdam biçimleri ile çalıştırılmasına imkân tanımaktadır (Öz ve Orhan, 2012: 38). Tüm bu olumlu yönlerini yanı sıra bilgi iletişim teknolojileri istihdam için bir fırsat olarak değerlendirilse de engellilerin iş piyasasında karşılaştığı çözümlerde kısmi bir etkisi vardır (Michailakis, 2001: 497). Engellilerin istihdamını kolaylaştıracak farklı alternatif yaklaşımların geliştirilmesi ve bu yöntemlerin geliştirilerek uygulamaya konulması bu alanda yaşanan sorunların çözüme kavuşturulması açısından ufak gibi gözükse de önemli bir gelişme olacaktır (Berkün, 2012: 155). Engellilerin istihdam edilebilme ve sahip oldukları işte süreklilik kazanabilmeleri için, iş piyasasına katılımlarında entegrasyona dayalı farklı yaklaşımlar benimsenebilmektedir. Bu çerçevede; kota sistemi, destekli istihdam, korumalı istihdam vb. adlar verilen programlar, ülke koşullarına bağlı olarak karma biçimde uygulanabilmektedir (Bağdadioğlu, 2009: 142).

1.2.2.2.1 Kota Sistemi

Kota yöntemi, engellilerin istihdam edilebilmeleri doğrultusunda yararlanılan yöntemlerden biridir. Öğretide özel ve kamu işyeri ayrımı olmaksızın yasa ile belirlenen sayıda bir istihdam kapasitesinin üzerindeki işyerlerine yönelik olarak yine yasa ile belirlenen oranda zorunlu engelli çalıştırma mecburiyetin getirilmesine ilişkin istihdam yöntemine “Kota sistemi” denilmektedir. Belirlenen kota oranı, ülkenin içinde bulunduğu çalışma ilişkileri ve endüstri yapısı ile engelli bireylerin istihdam edilebilirlik oranları dikkate alınarak belirlenmektedir (Altan, 1998: 27). Engellilerin korunmasını ve toplum hayatına katılmalarını sağlayıcı tedbirleri alma ve sosyal devlet ilkesinin sonucu olarak işverenlere belirli bir kota dâhilinde engelli istihdamı zorunluluğu getirilmektedir. Kota yönteminde çalıştırılması istenilen engelli oranı bu sistemi uygulayan ülkelerin kendi sosyal ve ekonomik gelişmişliği ve engelli istihdamına bakış açılarına göre değişebilmektedir (Orhan, 2013: 38). Kota yönteminde iki sistem görülmektedir. Bunlardan ilkinde yasada belirtilen işyerlerinin, belirli oranda engelli istihdam etmek zorunda olduğu doğrudan doğruya kota yöntemi, diğeri ise engelli istihdam etmek istemeyen işverenlerin bunun bedelini özel bir fona ödemekle yükümlü kılınmasıdır (Uşan, 1998: 851).

Dünya genelinde 100'den fazla ülke, ulusal mevzuatlarında engelliler için istihdam kotası yöntemini kullanmaktadır. Kota yönteminin nasıl uygulanacağı şirketin büyüklüğü, kamu ve özel sektör işverenleri için geçerli olup olmadığı, uyumun nasıl izlendiği ve uyumsuzluk durumunda hangi önlemlerin alınacağı ile ilgili standart bir yaklaşım yoktur. 33 ülkede zorunlu kota sistemi uygulanmakta ve açık pozisyonlara yönelik yaptırım ya da vergi benzeri yükümlülükler söz konusuysa 64 ülkedeki kota uygulamalarında herhangi bir zorunluluk ve yaptırım öngörülmemiştir, 12 ülkede ise kota yöntemine yönelik geçiş işlemleri devam etmektedir (ILO, 2019: 27). Kota Yöntemi, ilk kez Almanya'da 1919 yılında uygulanmaya başlamıştır. Bu yöntem daha sonra 1920 yılında Avusturya'da, 1921'de İtalya ve Polonya'da 1923'te ise Fransa'da uygulamaya konulmuştur (Çiftçi, 2013: 37). OECD ülkeleri arasında kota sistemi genel olarak yoğun bir şekilde tercih edilmektedir. Fransa ve İtalya'da özellikle kota oranlarını doldurmayan işyerlerine yönelik uygulanan ücret miktarları arttırılmıştır. Polonya ve Fransa kamu sektörüne yönelik olarak zorunlu istihdam yükümlülüklerini arttırmışlardır. Yunanistan, Kore ve Japonya, zorunlu

istihdam yükümlülüğünün kapsamını genişleterek daha önce kapsam dışında olan küçük işletmeleri zorunlu istihdam kapsamına almıştır (OECD, 2010: 79). Kota yöntemi İspanya, İtalya'da olduğu gibi birçok ülkede doğrudan doğruya kota rejimi şeklinde uygulandığı gibi; Fransa, Almanya ve Avusturya'da olduğu gibi kota yanında belli bir bedel ödeme seçeneği şeklinde de uygulandığı görülmektedir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, yasada tanımlanan engelli çalıştırma kurallarına uymayan ve kota ihlali yapan işverenlere para cezası ve/veya bazı durumlarda ise hapis cezası uygulanabilmektedir (Çiftçi, 2013: 37). Kökleri I. Dünya Savaşından sonraya dayanan ve zamanla birçok ülkenin benimseyerek yaygınlaştırdığı bu yöntem neo-liberal politikaların etkisi ile eski önemini kaybetmeye başlamıştır. Neo-liberal politikaların bakış açısına göre belirli bir kota dâhilinde zorunlu olarak engelli istihdam mecburiyetinin getirilmesi, iş piyasasının rekabetçi yapısına müdahale anlamına gelmektedir. Bu görüşün benimsendiği Amerika, İngiltere ve Kanada da zorunlu kota yöntemi terk edilmiştir. Ancak engellilerin istihdamı konusunda ülkemizde de dâhil olmak üzere dünya genelinde ve AB ülkelerinin birçoğunda en fazla tercih edilen sistem kota yöntemidir (Öz ve Orhan, 2013: 53). Ülkemizde bu uygulama ilk kez 1967 yılında Deniz İş Kanunu ve ardından 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiş olup engellilerin istihdamına ilişkin politikalar büyük ölçüde kota/ceza sistemine dayanmaktadır (Bağdadioğlu, 2009: 142; Özgökçeler ve Alper, 2010: 41). Bu düzenlemeyle elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlere belirli bir oranda engelli istidam zorunluluğu getirilmiştir (Engin; 2009: 13). Buna göre işverenlerin aynı ildeki tüm işyerlerinde istihdam edilen işçi sayısı kota yöntemi kapsamında kontenjan hesabına dâhil edilmektedir (Durmuşoğlu, 2005: 27).

Sosyal model kapsamında uygulama alanı bulan politikaların benimsendiği ülkelerde engelli istihdam biçimi olarak ağırlıklı olarak kota yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Her ne kadar bazı dezavantajlar barındırsa da bu yöntemin üstün ve avantajlı yanları olduğu bir gerçektir. Fakat günümüz piyasa koşullarında kota yönteminin başarı şansı, işverenlerin rekabet koşullarına uyum sağlama istekleri ve engelli bireylerin bu şartlara göre yetkinliklerinin geliştirilmesi ile doğru orantılı olarak değişebilecektir (Öz ve Orhan, 2012: 40). Yapılan araştırmalarda yüksek engelli istihdamı sağlayan ülkelerde kota uygulamasının varlığı dikkat çekmektedir (Fuchs, 2014: 6). Engelli istihdamında kota yöntemini uygulayan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kota yönteminin uygulaması esnasında en fazla karşılaşılan problem, kota takibini düzenli bir şekilde yapılamaması ve işverenlerin açık olan kotalarını yasal süre içerisinde kapatmamalarıdır (Öcal, 2014: 153). Engelli çalıştırma yükümlülüğü hedefini iletme konusunda kota sistemi sağladığı potansiyel ile etkili bir yöntem sunmaktadır. Yeterli bir mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdam danışmanlığı hizmetleri, kota sistemini etkisini artıran unsurlardandır (Thornton, 1998: 86).

1.2.2.2.2 Korumalı İşyerleri

Korumalı işyerleri; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerlerini ifade etmektedir (Resmî Gazete, 2013 28833). Korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin

işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” te düzenlenmiştir. Yönetmelik kapsamında korumalı işyerleri hakkında tüm detaylara yer verilerek engelli bireyler için uygun çalışma ortamlarının nasıl olması gerektiği tanımlanmıştır. Bu kapsamda yönetmelik kapsamındaki engellilerin çalışabileceği iş alanlarının oluşturulmasına katkı sunulmaktadır. (İSGGM, 2016: 8). Bu işyerleri normal koşullar altında iş bulması imkânsız denecek kadar zor olan ağır engelli bireylerin meslek öğrenerek istihdam imkanlarından faydalandıkları sosyal statüdeki işyerleridir (Aktaş vd., 2004: 153). Engellilerin istihdamını zorlaştıran önemli sorunlardan biri, işyerlerinin fiziki yapısının engelliler için genellikle uygun olmamasıdır. Bu sebeple ağır engelli durumları nedeniyle iş piyasasına kazandırılmaları zor olan engelli bireylerin istihdamının korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanması öngörülmektedir (Engin, 2009: 25). Bu yöntemin ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkelerde kota rejiminin yanında uygulandığı görülmektedir (Çiftçi, 2013: 38).

Dünya Sağlık Örgütü’nün raporunda bu türden korumalı işyerlerinin İsviçre’de başarı ile uygulandığı belirtilmektedir. Ancak, korumalı işyerlerinin en önemli sakıncası olarak, engelli çalışanları toplumdan soyutlanmasına sebep olduğu yönündedir. Bu sebeple, korumalı işyerlerini bir istihdam yöntemi şeklinde uygulamak yerine mesleki eğitimin farklı bir boyutu olarak tasarlamak doğru olacaktır. Engelli bireyler bu gibi korumalı iş yerlerinde, çalışarak mesleki beceriler kazanmakta ve bu şekilde iş hayatına daha rahat geçiş yapabilmektedir (Aydınlat, 2013: 49). Korumalı işyerlerinin en önemli üstünlüğü diğer engelli istihdam yöntemlerinin istihdamında yetersiz kaldığı zihinsel ve ruhsal engellilerin bu tarz işyerlerinde istihdam edilerek bir meslek edinme şansına sahip olmalarıdır (Öz ve Orhan, 2013: 53). Engellilere yönelik çalışma ve endüstri ilişkileri sistemi ile ilgili uygulamalar, korumalı işyerlerinin kategorileştirilmesinde rol oynamaktadır. Uygulamada karşılaşılan farklı modeller engellilere yönelik bakış açısını yansıtırken ülkelerin yasal mevzuat düzenlemeleri ile de bağlantılıdır (Çavuş ve Tekin, 2015: 150). Engelli bireyler bu işyerlerinde normal işyerlerinde var olan, başarısız olma baskısı altında olmadan çalışmakta ve kendilerini daha rahat hissetmektedirler. Korumalı işyerleri, engelli bireyi çalışma hayatının zorlukları ve olası risklerinden koruyarak sadece işin gerektirdiği görev ve uygulamalara odaklanma fırsatı sunmaktadır. (Aktaş vd., 2004: 155). Korumalı işyeri yöntemi sosyal modelin bir göstergesi olarak uygulandığı görülmekle birlikte, istihdam-rehabilitasyon-sosyalleşme arasındaki dengenin korunması ve engelli bireylerin beden ve ruh sağlığı açısından sağladığı katkılar da göz önüne alınmalıdır. Fakat bu yöntemde istihdam olgusunun tek hedef olarak öne çıkarılması bu işyerlerinden istenen faydanın sağlanmasının önüne geçebilecektir. Çünkü bu işyerlerinin asıl işlevi ağır ve orta düzeydeki engelli bireylerin bir şekilde istihdam edilmesi değil bunun yanında rehabilitasyon, tedavi ve sosyalleşme sürecini de kapsayan faydalı yönlerinin olduğu da dikkatlerden kaçırılmamalıdır (Çavuş ve Tekin, 2015: 160).

1.2.2.2.3 Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma, engellilerin kendi gayretleri ile bir iş kurarak çalışmaya başlaması olarak tanımlanabilir (Ölmezoğlu, 2015: 32). Bu yöntemde, engelliler çalışma hayatına atılarak kendi kurdukları işyerlerinde faaliyetlerini sürdürerek kendileri gibi engellilere istihdam

fırsatı sunabilmektedirler (Ayata, 2016: 44). Kendi işlerini kurmak isteyen girişimci adaylarına yönelik verilen destekler ile işyerlerini kurarak kendi nam ve hesabına çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Kişisel çalışma yönteminin yaygın bir şekilde tercih edilebilmesi için, mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim sürecini tamamlayan engelli bireylerin kendi işlerini kurmaları yönünde teşvik edilmeleri gerekmektedir (Öz ve Orhan, 2013: 54). İstihdam görüşmeleri ve işe alım konusunda engellerle karşılaşan girişimcilik potansiyeline sahip engelli bireylerin yeni iş kurma konusunda desteklenerek işveren olarak istihdama katılmaları sayesinde, kazanılan ekonomik faydalar yanında sosyal ve psikolojik açıdan da birçok olumlu etkileri olmaktadır (Martin and Honig, 2020: 569). Engellileri sadece iş arayan olarak görmek sınırlı bir bakış açısıdır. Her engelli aslında potansiyel bir girişimci adaydır. Kişisel çalışma yönünde cesaretlendirilen ve destek gören engelli bireyler, topluma tam entegrasyon sağlayan başarılı bir işveren olarak, yeni istihdam sahaları açılmasına vesile olabilecektir (Koç, 2018b: 7). Son zamanlarda, yasal düzenlemeler ve sosyal kamu kurumlarının desteğiyle engellilerin kendi işlerini kurma fırsatları genişleme göstermektedir (Ipsen and Arnold, 2005: 231). Ülkemizde de engelli bireylerin işgücü piyasasına dâhil olmalarını sağlayarak ekonomik ve sosyal yönden güçlendirilmek amacıyla düzenlenen girişimcilik eğitimi programlarını başarı ile tamamlayıp girişimcilik sertifikası alan engelli girişimci adayları kendi işlerini kurmaları hedefiyle Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kendi işini kurma ve yeni girişimci desteği hibe programlarına yönlendirilmektedirler (İŞKUR, 2019c: 56).

1.2.2.2.4 İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

İşverenlerin kendi irade ve istekleri doğrultusunda veya yasal kontenjan üzerinde, engelli istihdam etmeleri yöntemidir. Bu yöntemde işverenler ücret sübvansiyonları, vergi indirimleri, kredi ve proje gibi teşvik yöntemleri ile desteklenmektedir (Öz ve Orhan, 2013: 54; ASPB, 2011: 53). Bu şekilde bir istihdam yönteminin güzel tarafı hiçbir zorlama olmadan engellilerin iş bulabiliyor olmasıdır. Ayrıca toplumsal bilinç ve sosyal sorumluluk duygusunun geliştiğini göstermesi bakımından da önemlidir. Bu yöntemin işveren ve engellilerin birbirlerine saygı ve güven duygularının gelişmesine katkı yapmaktadır. Herhangi bir zorunluluk olmadan işe alındığını ve işverenin kendine güvendiğini hisseden engelli çalışanın, iş tatmin düzeyi artarak işinde başarıyı yakalayabilecektir. Aslında engelli istihdam yöntemleri içinde en doğal olan yöntem budur. Sadece uygun teşvik ve toplumsal bilinç düzeyinin artırılması ile istihdam sağlanabilmesi bu yöntemin üstün tarafıdır. (Orhan, 2013: 43). Ülke uygulamaları incelendiğinde Hollanda'daki engelli istihdam yöntemleri bu sistemin iyi örnekleri arasında göze çarpmaktadır (Çiftçi, 2013: 38).

1.2.2.2.5 Evde Çalışma (Uzaktan Çalışma)

Bu yöntem, engellilik nedeniyle evden çıkamayacak durumda olan ağır engelliler için düşünülmüş bir yöntemdir. Engeli çok ağır olan bireylerin yapacağı işlerin özel olarak evlerine götürülmesi ve bitmiş ürünlerin evlerden toplanması yöntemi bu modelin bir örneğidir (Ölmezoğlu, 2015: 32). Bu yöntemin temelinde eve bağımlı olan ve ağır engeli bulunan bireylerden, çalışabilecek durumda olanların bulunduğu yerde, kendilerine uygun işler yaptırılması şeklinde uygulama alanı bulmaktadır (Meşhur ve Alkan, 2004: 177).

Özellikle bu yöntem zihinsel engelliler için önerilmektedir. Evden çıkamayacak konumda olan ağır engellilerin bir gelir sahibi olabilmeleri sayesinde hayat kalitesinin artırılması ve kendi evlerinde çalışarak para kazanabilmesi bu yöntemin en etkili yönüdür (Ayata, 2016: 45). Günümüzde hızlı bir şekilde gelişen teknolojik imkânlar engelli bireylerin ev ortamında çalışabilmelerine yönelik pek çok fırsatlar sağlamakta ve değişik iş alanları oluşturmaktadır. Bu gelişmeler ofis ortamında yapılabilecek pek çok faaliyeti engellilerin kendi evlerinde esnek çalışarak yapabilmelerini sağlamaktadır (Orhan, 2013: 44). Bu çerçeveden bakıldığında, bilişim ve internet çağının gelişmiş teknolojileri, engellilere yönelik sağladığı imkân ve açılımlar, engelli istihdamında önemli kolaylıkları beraberinde getirmektedir (Satı, 2019: 18; Gümrah, 2019: 13). Kısmi zamanlı, tele çalışma, evde çalışma gibi esnek uzaktan çalışma biçimleri diğer yöntemlere alternatif olabilecek yapıları ile ön plana çıksa da bu kapsamda çalıştırılması düşünülen engelli kişilerin alacakları eğitim ve bilgi düzeyi ile gerekli ortam ve koşulların sağlanması bu yöntemlerin başarısı için önemli gözükmektedir. Böylelikle engelli bireyler sürdürülebilir istihdama bir adım daha yaklaşabileceklerdir (Uzun, 2020: 99; Öz ve Orhan, 2013: 54).

1.2.2.2.6 Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi engellilerin kendi gayretleri veya devlet tarafından desteklenmeleri sayesinde kurdukları kooperatif birlikleri ile oluşturdukları farklı çalışma alanlarında istihdamlarının amaçlandığı sistemdir. Dayanışma ve işbirliğinin ön planda olduğu bu yöntemde kooperatif üyesi olarak çalışan engellilerin vasıf ve nitelikleri değerlendirilerek, bu yetenekleri yapacakları işe göre iyileştirerek beceriye dönüştürmekte ve bağımsız bir kuruluş olarak, bulundukları sektörde faaliyet gösterebilmektedirler (Meşhur ve Alkan, 2004: 183). Kooperatif çalışma biçimi uygulamada korumalı işyerlerinin temel yapılanmasını andırmaktadır. Ancak iki yöntemin birbirinden ayıran hususlara bakıldığında, korumalı işyerleri daha çok ağır engellilere yönelik işyeri yapılanması şeklinde örgütlenirken bu yöntemde engellilerin kurduğu kooperatifler ön plandadır (Orhan, 2013: 45).

1.2.2.2.7 Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu yöntem engelliler için özel olarak seçilen işlerde yalnızca engellilerin istihdam edilmesi üzerine kuruludur. Seçilmiş işler kimi zaman tahsis veya rezerve işler olarak da adlandırılabilir. Bu çalışma biçiminde meslekler ve bazı işler kısmen engellilerin istihdamı için ayrılmaktadır (Altan, 2004: 264). Engel türlerine göre belirlenmiş olan işlerin yapılmasında sadece engellilerin istihdam edilmesi olarak tanımlanabilir (Orhan, 2013: 45).

İtalya, Yunanistan ve Danimarka’da bazı işler engellilere tahsis edilmiştir. Örneğin telefon santral memurluğu, masörlük görme engelliler için ayrılmış işlerdendir. Bu yöntem kota rejiminin yanında ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkelerde uygulanmaktadır (Çiftçi, 2013: 38). Seçilen alanlara yönelik, engelli gruplarının yapabileceği işlere yönelik olarak yapılacak iş ve meslek analizleri ile görev tanımlarının açık ve net olarak belirtilmesi bu yöntemin başarısını etkilemektedir. Bu yöntemin güçlü yönü, seçilen mesleklerde istihdam edilen engellilerin devamlı aynı mesleği yapmaları nedeniyle işlerinde uzmanlaşmalarını sağlamasıdır (Öz ve Orhan, 2013: 54).

1.2.2.2.8 Destekli İstihdam

Destekli istihdam uygulaması, iş koçu olarak adlandırılan yetişmiş uzmanlar tarafından; engeli olan danışanlarına iş aramaya hazırlık, iş başvuruları, iş görüşmeleri ve işe yerleştirme süreçleri ile işe yerleştirildikten sonra işe alışma, devam etme sürecinde de destek ve danışmanlık hizmeti verilmesini kapsamaktadır. Destekli istihdam uygulamaları ile engelli bireyler aktif çalışma hayatına dâhil olarak diğer bireyler ile birlikte “eşit iş karşılığında eşit ücret” alarak toplumla bütünleşme fırsatı yakalamaktadırlar. 1980’li yılların ortalarından itibaren öncelikle ABD’de yaygınlaşmaya başlayan ve daha sonra Avrupa ülkeleri ve diğer ülkelerde de örnekleri yavaş yavaş ortaya çıkan “Destekli İstihdam” uygulamaları ülkemizde de gündeme gelmeye başlamıştır (Arıkan ve Ayyıldız, 2018: 8). Engelli kişilerin sahip olduğu becerileri ile istihdama dâhil olması yönünde desteklenmesi ile kalıcı ve sürdürülebilir bir çalışma hayatına girmeleri amaçlanmaktadır. Son yıllarda git gide yaygın olarak kullanım alanı bulan bu yöntemde, engelli bireylerin işyeri ortamında çalışarak deneyim kazanması sonrası, istihdam edilme imkânı sağlaması yönüyle öne çıkmaktadır (Uzun, 2020: 93).

Engellileri istihdam etmek üzere başta kota yöntemi olmak üzere, korumalı işyerleri, seçilmiş işler ve ceza yaptırımları gibi geleneksel yöntemler kullanılmakta iken iş piyasalarının dinamik yapısı gereği farklı istihdam biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Destekli istihdam modeli de bu gelişim sürecinde çalışma dünyasında yeni bir uygulama olarak literatüre girmiştir. Engellilerin iş piyasasına girişlerini amaçlayan bu yöntem olumlu etkileri nedeniyle son yıllarda dünya ülkelerince oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Ülke uygulamaları incelendiğinde, iş bulmakta zorlanan ruhsal ve zihinsel engelliler başta olmak üzere, öğrenme güçlüğü çeken engellilerin istihdamında başarılı sonuçlar alındığı görülmektedir (Karaaslan, 2019: 89). Destekli istihdam modelinde, işe giriş sürecini yöneten iş koçları, engelliler ve işyerleri arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Alanında uzman olan iş koçları engelli bireylerin kişisel özellikleri ve yeteneklerine uygun olan işlerde çalışabilmeleri için çaba sarf etmektedir. Engelli istihdamında geleneksel olarak “eğit-yerleştir” anlayışının yerine “yerleştir-eğit” anlayışının hâkim kılınmasına çalışılmaktadır. Bu sistem ile işverenlerin nitelsiz personel çalıştırmak istememesi yönündeki taleplerine cevap verebilecek bir çözüm yöntemi sunulabilmektedir. Ayrıca yöntemin uygulama aşamasında işyerlerine ek bir maliyet getirmeyen bu yöntemle, engellilerin belirlenen pozisyon dâhilinde istihdamı gerçekleştirilmektedir (Karaaslan, 2019: 101). Bu modelde yetkili uzman personel, engelli bireylerin işe tam uyum sağladığından emin olduktan sonra çekilmekte olup engelli birey normal bir çalışan gibi sürece devam ederek sosyal dışlanmanın olumsuz etkileri bu sayede azaltılmaktadır (Öcal, 2014: 115).

Geleneksel olarak kullanılan kota sisteminde “yerleştir- bırak” anlayışı tercih edilmekteyken bu sistemde kullanılan yöntem ise “yerleştir-izle” doğrultusunda şekillenmektedir. Bu bakış açısı engelli bireylerin istihdam edildikleri işyerlerindeki çalışma sürelerini olumlu yönde arttırmaktadır. Sürecin en başından beri iş koçları tarafından desteklenerek istihdam edilen engelli birey belli bir süre iş koçu tarafından izlenmektedir. Engelli bireyin işyerine ve yaptığı işe uyum sağlayıp sağlamadığını takip

eden iş koçu sürecin sağlıklı bir şekilde devam ettiğine kanaat getirdiğinde kademeli olarak destek süreci sonlanmaktadır. İş koçlarının işe yerleştirme ve çalışma sürecini izlemesi sayesinde engelli bireyler işyeri ortamına daha kolay adapte olmakta ve daha uzun süreli istihdam gerçekleşmektedir (Karaaslan, 2019: 102). Bu sistemin temel mantığı engelli istihdamının herhangi bir zorunluluk veya teşvik olmadan engelli bireylerin durumlarına uygun işlere yerleştirilmesi ve belirli bir süre desteklenerek o işte devamlılık ve sürdürülebilirlik sağlanması üzerine kuruludur (Öcal, 2014: 108).

1.2.2.3 Engelli İstihdamında Yaşanan Sorunlar

Engellilerin içinde yaşadıkları çevrede ayrımcı uygulamalara ve dışlanmaya maruz kalmaları, engelli olmaları nedeniyle diğer bireylere nazaran istihdam, eğitim ve sağlık gibi temel hizmet ve haklara erişim sorunları yaşamaları önemli bir gerçeklik ve sorun alanıdır. (Abay ve Güloğlu, 2015: 432). Bunun yanında engelliler genellikle yüksek düzeyde yoksulluk ve işsizlik ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Engellilerin çalıştırıldıkları pozisyonlar genellikle pek rağbet görmeyen, kimsenin çalışmaktan memnun olmadığı, ücret bakımından yetersiz, vasıf gerektirmeyen, düşük statülü iş alanlarıdır (Thornton ve Lunt, 1995: 2). Bu açıdan bakıldığında engellilik ve yoksulluk arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum ile doğru orantılı olarak gelişmekte olan ülkelerdeki engelli nüfus oranının yüksekliği ve maddi yetersizlikler yaşanan yoksulluğun önemli bir sorun alanıdır. Dünyadaki engellilerin yüzde sekseninin gelişmekte olan ülkelerde yaşaması konunun önemini daha da artırmaktadır (www.un.org, 2019). Dünyanın en büyük ekonomisine sahip ülkelerden oluşan G20 platformuna üye ülke temsilcilerinin engellilerin istihdamı konusunda aldıkları tavsiye kararlarında, engelli bireylerin yetersizliklerine değil yetenek ve kabiliyetlerine odaklanılması ve engellilerin iş piyasasına katılımlarını arttıracak politika ve tedbirlerin hayata geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir (OECD, 2013: 6). Günümüzde engellilerin çalışmasını kolaylaştıracak yenilikler görülse de istihdama giriş önemli bir sorundur (Alp, 2014: 11). Genel olarak bakıldığında engellilerin istihdama katılımlarının az olduğu ve normal bireylere göre daha düşük nitelikteki işlerde çalıştıkları görülmektedir (Tokol ve Alper, 2012: 265). İş arayan bireylerin işgücü piyasasına katılım süreçleri aynı kolaylık ve açıklıkta olmayabilir. Bu anlamda bazı bireyler iş piyasasına ilk giriş esnasında, bazıları buldukları işleri devam ettirmekte, bazıları ise belli bir ara verdikleri iş piyasasına tekrar dönüşte, diğer kişilerden farklı koşullar ve zorluklarla karşılaşabilirler. Engelliler açısından bu durum değerlendirildiğinde çoğunlukla iş piyasasına ilk giriş kısmında oldukça zorlanıldığı görülmektedir (Köstekli, 2006: 34).

Engellilerin iş hayatına tam zamanlı katılımlarını engelleyen zorlukların en önemlileri, engelli bireylere yönelik eğitim, meslek edindirme, iş bulma, işe yerleştirme ve çalışma hayatına yönelik gerekli olan mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeterli düzeyde olmamasıdır. Bununla birlikte diğer bir neden, okul personeli ve aile üyelerinin eğitim ve meslek edinme konusunda engellilere yönelik beklentilerinin düşük olması gelmektedir. Bunlara ilave olarak, engelli bireylerin çalışma hayatına katılım konusundaki algı ve tutumlarının korkma ve özgüven kaybına dönüşerek, bir meslek sahibi olarak çalışma hayatına dâhil olma konusundaki beklentilerini zedelemesidir. Engellileri iş hayatının dışında bırakan diğer bir husus da engelli kişilerin düşük performans gösterdikleri

ve vasıf düzeylerinin yetersiz olduğu ile ilgili olumsuz genellemeler ve önyargıların olmasıdır. Bir başka deyişle engelli olarak işe alınan bir çalışanın diğer personellere göre daha düşük performans ve verimlilikte çalışacağına yönelik yaygın önyargılar bulunması, engellilerin iş piyasasına katılım ve istihdam süreçlerine olumsuz şekilde yansımaktadır (MESGEP, 2013: 19). Engellilerin devleti yönetenlerden beklentileri ele alındığında, istihdam konusu en ön sıralarda gelmektedir. Çalışabilecek düzeydeki engelliler yetenek ve vasıflarına uygun bir iş sahibi olmak istemektedir. Aslında bu talebi karşılamaya yönelik birçok kanun çıkarılmış olmasına rağmen hala eksik yönleri olan bir mesele olduğu görülmektedir (Güngör ve Güneş, 2012: 38). Engellilerin istihdam edilmesi amacıyla uygulanmakta olan zorunlu kota sistemi ve cezalara rağmen engelli istihdam oranlarına bakıldığında, zorunlu tutma ve maddi yaptırımlar, istihdamda her ne kadar belli bir artış sağlasa da engellilerin büyük bir kısmı hala işsiz konumdadır (Koç, 2018a: 6). Engellilerin istihdamında yaşanan sorunlar sadece işverenler tarafından çözüme kavuşturulabilecek bir konu değildir. Sosyal içerikli bir problem olan bu sorunun çözümünde devlet, işveren ve engellilerin birlikte katılım sağladığı ortak bir hareket zemininin oluşturulması gereklidir. (Önen, 2018: 4).

Engellilerin çalışma hayatına kazandırılması öncesinde sunulan eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri yeterli düzeyde değildir. Bunun yanında kota yönteminin işleyiş yapısından kaynaklanan pek çok sorun yaşanmaktadır. Bu sorunların çözümü için uygulanan politikalar ve engelli bireyleri destekleyici tedbirlerin iyi bir tahlil sürecinden geçirilerek yeniden değerlendirilmesi gereklidir (Şişman, 2011: 5). Engelli istihdamında yaşanan sorunların çok fazla ve çeşitli olması nedeniyle yaşanan sorunlar alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.2.2.3.1 Eğitim Eksikliği ve Mesleksizlik Sorunu

Ülkemizdeki engelli vatandaşların büyük çoğunluğu nitelikli bir eğitim almak şöyle dursun temel eğitim ve öğrenime erişim şansını dahi yakalayamamaktadır. Böylesi büyük bir topluluğun eğitim ve istihdam dışı kalması, ülke ekonomisinin büyümesi ve kalkınmanın sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir (Çelebi, 2013: 64). Yapılan araştırmalar eğitilmiş engellilerin daha kolay iş bulduğunu ve daha fazla kazandığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle engellilerin eğitimi seviyesi artırılmalıdır (Ozawa and Yeo, 2006: 187). Hukuksal anlamda engelli bireylerin temel eğitim hakları teminat altına alınmıştır. Ancak engellilerin eğitim durumlarına bakıldığında bu durumun olumlu bir yansıması görülememektedir. Eğitim istatistikleri engelli bireylerin eğitim seviyelerinin çok düşük olduğunu göstermektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olan mesleki bilgi düzeyinin yetersiz olması ise engellilerin istihdamını engelleyen sebeplerin en başında gelmektedir. (Orhan, 2011: 31). Engellilerin eğitim durumu ile ilgili istatistiklere bakıldığında, engelli bireylerin neredeyse yarısının ilköğretim mezunu olması yanında sadece okuryazar olan ve okuryazar dahi olmayan engelli bireylerin varlığı konunun önemini göstermektedir. Engelli bireylere meslek edindirme ve onları durumlarına ve kişilik özelliklerine uygun işlere yerleştirmenin yolu mesleki eğitimden geçmektedir (İŞKUR, 2019d: 36).

Temel eğitim ve özellikle mesleki eğitim uygulamalarının istihdam ile olan yakın ilişkisi göz önüne alındığında, engelli istihdam sürecinde yaşanan sorunların çözümünde özellikle

bu konuya önem gösterilmesi gerektiği daha iyi anlaşılacaktır (Ünsür, 2020: 134). Mesleki eğitim sistemi meslek okullarından başlayarak okul içi eğitim sisteminde sarf edilen gayretlere, işletme içi seminer ve kurslara, İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarına kadar çeşitli eğitim faaliyetlerini içine almaktadır. Günümüzde mesleki eğitim faaliyetleri iktisadi gelişmede, insan gücü siyaseti ve istihdam politikaları yönünden büyük önem kazanmıştır (Zaim, 1997: 98). Mesleki eğitim konusuna, çıkarılan yasa ve yönetmeliklerde yapılan atıflarda, gerekli önemin gösterilmesi gerektiği vurgulanıyor olsa da halen uygulamada mesleksizlik en önemli sorunların başında gelmektedir. Engelliler iş piyasasına girişte sıklıkla mesleki eğitim sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Bunun yanında engel türleri açısından bakıldığında nitelikli mesleki eğitime erişimde zihinsel ve ruhsal engelli olan bireylerin diğer engel türlerine göre daha fazla sorun yaşadığı görülmektedir. Bir iş bulsalar dahi o işte kalıcı olarak çalışabilecek ve istihdamın sürekliliğini sağlayacak bir yapısal mekanizma henüz bulunmamaktadır. Bu süreçte engelli bireylere sistemli ve nitelikli bir mesleki rehberlik sunulmalıdır. Özellikle işte sürekliliğin sağlanmasında, istihdam danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri ile engelli bireylere destek olacak yapısal düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır (Özbey, 2018: 55). Eğitim, istihdam ilişkisinin doğru kurulamaması ve mesleksizlik olgusu işsizliğin en önemli nedenlerindendir. İstihdama giriş öncesinde, yeterli temel ve mesleki eğitim alamayan ve gerekli iyileştirme ve özel eğitim programlarına katılamamış olan engelli bireylerin vasıf düzeyleri düşük düzeyde kaldığı için iş bulmakta oldukça zorlanmaktadırlar. Herhangi bir iş bulanların pek çoğu ise düşük ücretli, nitelik gerektirmeyen basit işler yapmak zorunda kalmaktadır. Ağır engeli olan ve diğer engel gruplarına göre daha dezavantajlı olan engellilerin işgücüne katılımı düşük, istihdam imkânları ise yok denecek kadar azdır (Kayacı, 2007: 80).

Engellilerin kendilerine uygun mesleklerde eğitilerek uygun işlere girebilmelerine yönelik yönlendirme yapılmasının elbette bir maliyeti olacaktır. Ne var ki, gerekli olan eğitim ve yönlendirme hizmetlerinin yapılmaması engelli kişilerin eğitimsiz, vasıfsız ve dolayısıyla işsiz kalmalarına sebep olacaktır. İşsiz kalmanın getirdiği sorunlar düşünüldüğünde yaşanan sıkıntıların topluma yansımaları telafisi güç ve daha maliyetli olabilmektedir (Eren, 2010: 32). Diğer taraftan, engellilerin temel eğitim ve işsizlik sorunlarının dolaylı olarak sebebi, mesleki eğitim tarafında yaşanan eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, engelli bireylerin, engellilik durumlarına özel olarak tasarlanan ve geçerli bir meslek alanında nitelikli bir mesleki eğitim görmesi gerekmektedir. Okul dönemi boyunca yeterli eğitim alamayan engelli bireyler ise bu alanda açılan kurslara yönlendirilerek meslek edinmeleri sağlanabilir. İŞKUR sorumluluğunda açılan mesleki eğitim kurslarının engellilerin, işgücü piyasasına kazandırılmasını sağlama rolü düşünüldüğünde, bu kursların sayısı ve niteliklerinin artırılarak daha fazla engelli bireye ulaşılması önemlidir (Uslu, 2014: 77).

Engellilerin istihdam sorununu karmaşıklaştıran etkenlerden biri de, gelişen ülkelerde çalışmanın niteliğinin, enformasyon çağının, alıp başını gittiği sanayi sonrası ekonomilerden çok farklı olmasıdır (Schriner, 2011: 273). Engellilerin işgücüne katılım oranındaki düşüklüğün sebeplerinde biri engelli dostu aktif işgücü politikalarının ve bu bağlamda mesleki rehabilitasyon çalışmalarının yetersiz olmasından kaynaklandığı

söylenbilir (İTO, 2010: 294). İçinde bulunulan ekonomik koşullara uygun aktif istihdam politikaları uygulanarak işgücü piyasasının doğru tasarımı bu sürecin kırılğanlığını azaltılması açısından önemlidir (Sohlman and Turnham, 1994:10). Ayrıca engelli bireylerin işe girmelerini müteakip aldıkları hizmet içi eğitimlerin yetersiz olması nedeniyle bu konuda engelliler için ayrı bir oryantasyon eğitimi yapılması ve gerektiğinde iş danışmanları tarafından işbaşında destek hizmetleri sunulmalıdır (KDK, 2013: 38).

1980’li yıllardan itibaren çalışma hayatında yaşanan değişim sonucu hizmetler sektörünün yükselmesi ile vasıf gerektiren beyaz yakalı çalışanlara olan ihtiyaç belirginlik kazanmıştır (Benli vd., 2016: 427). Engelliler eğitim alanında yaşadıkları problemlerin sonucu olarak teknoloji çağının getirdiği yetkinliklere matuf bir yönlendirmeden beri kalarak istihdam için gerekli nitelikleri edinememektedirler. Bu durum engelli bireylerin bilgi toplumuna geçiş sürecinde yaşanan değişimin dışında kalmalarına sebep olmaktadır. Yaşanan soruna çözüm odaklı bakıldığında engellilerin değişime ayak uydurabilmelerini sağlayacak temel ve mesleki eğitimlerin ne kadar sağlanabildiği sorusunun sorulması gereklidir (Orhan ve Genç, 2015: 141).

Engellilerin meslek öğrenmelerine yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitimlerin iş piyasası ihtiyaçları ile örtüşmemesi veya aranılan ya da temininde güçlük çekilen alanlarda olmaması nedeniyle, engellilerin eğitim seviyeleri, vasıf düzeyleri ve iş deneyimleri işverenlerin beklentilerini karşılamaktan uzaktır. Yeterli mesleki bilgi ve tecrübe olmaması yüzünden açık iş piyasasındaki engelli eleman taleplerine uygun eleman bulunulmasında güçlük çekilmekte çoğu zaman ise mevcut açık iş taleplerine yönelik eşleştirme yapılamamaktadır (Kayacı, 2007: 75). Ülkemizde engelliler eğitim mekânlarının fiziksel yetersizliği nedeniyle çocukluk ve gençlik dönemlerinde ilk ve orta öğretim başta olmak üzere yeterli düzeyde nitelikli eğitim fırsatına sahip olamamaktadır. Eğitim alanında bugüne kadar yapılan yatırımlarda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Ancak halen engelli bireylerin eğitiminde önemli eksiklikler varlığını korumaktadır. Özellikle engellerin mesleki eğitimi, mesleki formasyon süreçleri ve rehabilitasyon hizmetleri konusunda istenilen hedeflerin yakalandığını söyleyemeyiz (Engin, 2009: 15). Engellilerin niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve rehabilitasyon süreci sonrası uygun işlerde çalışabilmeleri sağlanabilir (Öztürk, 2007: 87). İşverenler gerçekte işgücünün eğitimsel nitelik seviyesinden daha çok sahip oldukları becerilerle ilgilenmektedir (Özaydın vd.,2019: 14). Ancak mesleki eğitim sistemimizin engelli bireylerin eğitim alarak istihdama kazandırılması yönünde herhangi bir ilkesi bulunmamaktadır. Genellikle rehberlik araştırma merkezlerince, özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezlerine yönlendirilen engelli öğrenciler temel akademik beceriler öğrenerek eğitimlerini tamamlamaktadırlar. Mesleki rehabilitasyon merkezlerinin, iş okullarının yada uygulamalı işyerlerinin sınırlı olması, engelli bireylerin mesleki eğitim almalarının önündeki önemli sorunların başında gelmektedir. Bu nedenle uygun ve yeterli bir mesleki eğitim alamayan engelli bireylerin istihdamında oldukça zorlanılmaktadır (Güngör ve Kahraman, 2010: 159). Diğer engel gruplarına göre daha dezavantajlı konumda bulunan zihinsel engelli bireylerin mesleki eğitim alırken staj imkânının zorunlu olmayışı ve sonrasında istihdamlarına yönelik farklı bir teşvik veya yaptırımın bulunmayışı benzer şekilde ağır engeli olanların istihdamlarını nerdeyse imkânsız hale getirmektedir (Kurt, 2020: 82). Özel eğitim meslek okullarındaki

eğitimlerin, yerel iş piyasası ve istihdam olanaklarına uygun ve işe girme potansiyeli içeren alanlara yönelik olması gerekmektedir. (Kurt, 2020: 84). Ancak verilen eğitimin yetersiz kalışı, sektörün ihtiyaçlarına cevap verememesi eğitim alanında aşılması gereken engeller olarak karşımıza çıkmaktadır (Kurt, 2020: 83).

Engelli bireylerin eğitim sürecinde işe hazırlık ve mesleki beceriler edinmesi hususu istihdam açısından çok önemlidir Bu nedenle çalışma potansiyeli ve talebi olan her engelli birey için okul öncesi dönemi de kapsayacak şekilde iş piyasasına ve çalışma hayatına uyum ve hazırlık becerilerinin kazandırılmasına başlanmalıdır. Bu konuda hazırlanacak müfredatın içeriği, özel gereksinimi olan engelli bireylerin ihtiyaçları ve kişilik özelliklerine göre gerekirse bireysel eğitim şeklinde planlanmalıdır (Güneş ve Akçamete, 2014: 13). Bu konuda Mesleki Yeterlilik Kurumunun hazırlamış olduğu standartlarla her meslek için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları gösteren normların yer aldığı “Ulusal Meslek Standartları’nın özel gereksinimi olan bireylere kazandırılması eğitim-istihdam ilişkisi bakımından önemlidir (www.myk.gov.tr, 2018). Engellilerin eğitimi ve istihdamı sorunlarının, yasal düzenleme ve cezai yaptırımlar ile çözüme kavuşturulması mümkün görünmemektedir. Tüm kamu kurumlarındaki mevcut açık kontenjanların doldurulması dahi sorunu çözmeye yetmemektedir. Bu nedenle özel işyerlerinde engelli istihdamının artırılması bir gerekliliktir. Bu sorunun nihai çözümü, engelli bireylerin mesleki rehberlik ve yönlendirme hizmeti sonrasında kaliteli bir eğitim sürecinden geçerek vasıflı bireyler olarak yetiştirilmelerinden geçmektedir (Eliöz ve Demir, 2016: 79).

Engelli bireylerin kişisel gelişimleri, ekonomik kalkınmaları, toplumsal entegrasyonları, eğitim ve istihdama girişlerinde, bilgi ve iletişim teknolojileri ve internet erişimi/kullanımı önemli rol üstlenmektedir (Aydın ve Özyakışır, 2019: 378). Teknolojinin getirdiği yenilikler, yapay zekâ donanımlı akıllı teknolojiler, yeni iş modelleri engelli istihdamında belirleyici role sahip olmaktadır (Gümrah, 2019: 1). Bilgi iletişim teknolojilerini kullanım becerilerine sahip olmayan engellilerin anılan hizmetleri öğrenerek bu teknolojilerden yararlanmaları bir gerekliliktir (Özgökçeler, 2012: 341-351). Bilgi toplumu ve endüstri 4.0 işgücü ihtiyacı, bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim toplumun her bireyi için kişisel gelişim, toplumsal entegrasyon, eğitim, ekonomik kalkınma gibi bir çok alanda kaçınılmaz olmuştur. Bu noktada yazılım alanlarında engellilere yönelik teknoloji sınıfları açılması, ücretsiz teknoloji kursları verilmesi, siber güvenlik kursları verilmesi, e-ticaret ve diğer konularda bilgi aktarımları gerçekleştirilmesi hem engelli bireylerin sosyal entegrasyonları hem de toplumun kalkınmasında önemli rol oynayacaktır (Aydın ve Özyakışır, 2019: 381). Herhangi bir engeli olan kişilerin yaşamlarını kısıtlayan ve toplumla bütünleşmeyi engel olan bu dezavantajlı durumu ortadan kaldıracıklarının bir yönü kendilerini bilgi ve iletişim alanında yaşanan gelişmeleri takip ederek geliştirmeleri ve teknoloji çağının yeniliklerine uyum sağlayabilmeleri ile mümkündür. Engelli bireyler teknolojik gelişmelerin sağladığı imkânlardan faydalanabildiği ölçüde yaşam ile olan bağları güçlenecek ve vasıflı bireyler olarak sosyal hayata daha kolay katılım sağlayabileceklerdir (Berkün, 2012: 155). Bu anlamda engellilerin modern çağın gerektirdiği vasıflara ulaşmalarında, mesleki eğitimlerin rolü büyüktür. Mesleki eğitim alanında İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) verilen görevlere bakıldığında, bu iki kuruma büyük sorumluluk düşmektedir. Engellilere yönelik düzenlenecek mesleki eğitimlerde, işveren ve

engelliler ile devamlı iletişim halinde olmaları ve iş piyasası ihtiyaçlarını yakından takip ederek değişen piyasa koşulları ve beklentiler doğrultusunda eğitim planlamalarını güncellemeleri gerekmektedir. Buna ek olarak, engelli insanlarımızın temel eğitimlerinin önündeki engellerin kaldırılması, rahatlıkla erişim sağlanabilen okulların sayısının artırılması ve engellilerin mesleki ve özel eğitimi için yetkin eğitimcilerin görevlendirilmesi gereklidir (Aydınolat, 2013: 50).

1.2.2.3.2 İşverenlerin Olumsuz Tutum ve Uygulamaları

Engelli istihdamı alanında yapılan birçok düzenlemeye rağmen engelli bireylerin istihdama girişleri öncesi ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar halen varlığını korumaktadır. Yaşanan sorunların en başında engelli istihdamına yönelik olarak işverenleri olumsuz algı ve tutumlarının bulunmasıdır. İşverenlerin bu yönde bir tutum sergilemesine neden olan faktör engelli istihdamının zorunluluktan kaynaklanan bir ek maliyet getirmesi ve maddi kaygılardır. Kar odaklı çalışan işverenlerin serbest piyasa koşullarında, zorunluktan kaynaklanan ek maliyetler getirmesi ve engellilerin verimsiz olduğu önyargısı bu yönde bir tutum sergilemeye neden olan en önemli sebeplerdir. Bu gerekçeler engelli istihdam etmenin pek de ekonomik bir çözüm olmadığı yönünde bir olumsuz algıya neden olabilmektedir. Ekonomik kaygılar yanında engelli çalışanların çalışma ortamı ve iş arkadaşları üzerinde olumsuz etkileri olacağı ve bu durumun işyerindeki verim ve huzuru düşüreceği konusunda kaygıların olduğu da görülmektedir. Mevcut yasal düzenlemeler ve kota yöntemi nedeniyle engelli çalışanları işten çıkardıklarında ağır yaptırımlar ile karşılaşabilecekleri yönündeki endişeler de bu önyargıların bir diğer sebebidir. Tüm bu olumsuz faktörler zamanla işverenlerin davranışlarını etkilemekte ve engelli bireylerin istihdamından kaçınma söz konusu olabilmektedir (Gönülaçan, 2016: 112).

İşverenlerin tutum ve görüşlerine göre engelli istihdamını olumsuz etkileyen üç önemli bariyer bulunmaktadır. Birincisi işverenlerin engelli işçilere yönelik yasal mevzuata göre neler yapmaları gerektiği ve yükümlülüklerini tam olarak bilmemeleri ile engellilerin performansı konusuna yönelik olumsuz önyargıları. İkincisi engelli bir işçinin işe alınması durumunda katlanılacak maliyetler konusudur. Üçüncü olarak ise engelli çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamalar ve yasal yükümlülüklerle aykırılık nedeniyle şikâyet ve cezaya maruz kalma endişesidir (Kaye, vd.,2011: 533-534). Diğer taraftan, yasada belirtilen iş kolu ve faaliyetlerdeki istisnalar dışında tüm işyerleri ve sektörlerle yönelik kota yöntemi kapsamında zorunlu engelli istihdamı söz konusudur. Ancak sayılan istisnai durumlar dışında kalan bazı işler için her ne kadar engelli istihdam etme zorunluluğu getirilse de, yapılan işin niteliği ve çalışma şartlarının zorluğu gereği bu işyerleri, engelli istihdam etmekte oldukça zorlanmaktadırlar. Belirtilen durumlar nedeniyle engelli çalıştıramayan işverenlerin önemli bir kısmı ise mevcut idari para cezalarına maruz kalmamak için kanuna karşı hile yoluna başvurarak, aslında işyerinde bizzat çalışmayan engellileri çalıştırıyormuş gibi göstererek, sigortalarını ödemektedir (Engin, 2009: 27).

Engellilerin öncelikle istihdamı ve sosyal güvenliğinin temin edilmesi durumunda, kendileri başta olmak üzere, aile fertleri ve ülke ekonomisine önemli katkılar sağlayabileceklerdir. Engellilerin çalışma ve sosyal güvenlik haklarına erişimlerini sağlama hususunda, yapılması gerekenleri adaletli bir şekilde belirleyerek tanzim etmenin

yolu işverenlerin beklenti ve tutumlarının doğru bir şekilde ortaya konmasından geçmektedir (Akardere, 2005: 19). Bu amaçla Trabzon ilinde engelli istihdamına yönelik işveren tutumları üzerine yapılan araştırmada elde edilen bulgulara, işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutum puanları orta düzeyde çıkmıştır (Gönülaçan, 2016: 126). Yine Bolu ilinde yapılan araştırma sonuçlarında da işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları genel olarak orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Eratay ve Çetin, 2013: 1689). Toplum tarafından engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak geliştirilen olumsuz önyargılar bulunduğu görülse de daha önce engelli bireylerle çalışan işyerleri, engelli istihdamına daha olumlu yaklaşmaktadır (Öcal, 2014: 26).

Köksal tarafından işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırma sonucunda ise işverenlerin işyerinde çalışan engellilere ilişkin olumsuz tutum sergiledikleri belirtilmiştir. Ancak bunun yanında toplum içindeki engelli bireylere yönelik tutumları ise olumlu yöndedir. Bu sonuca göre işverenler genel anlamda engellilere yönelik olumlu bir yaklaşım gösterse de çalışma hayatına gelindiğinde bu davranış biçimi olumsuz bir şekle dönmektedir (Köksal, 2019: 55). Olumsuz işveren tutumlarına örnek olarak; devletin ekonomiden çekilmesini isteme, sosyal mali harcamaların kısılması, engellilerin serbest piyasa mekanizması koşullarına terk edilmesi ve her alanda tam serbestlik arzulanmaktadır. Küresel kapitalist sistemin tahrip edici acımasız kuralları ve daha fazla kar elde etme arzusu ile yönetilen işletmeler, devletten devamlı teşvik ve destekler beklemekte veya zorunluluktan kurtulmak için istisna ve muafiyetler talep etmektedir. Engellilerin istihdamını desteklemek için çıkarılan yasal düzenlemeler ve bu kuralara uymayanlara yönelik getirilen idari yaptırımlar olmasına rağmen, bu tedbirler tek başına engellilerin çalışma hayatına katılımını ve istihdam oranlarını arttırmaya yetmemektedir. Özellikle engelli istihdamını mali yük olarak gören ve engellilere önyargı ile yaklaşan işverenlerin olumsuz tutumları, istihdamın önündeki en büyük bariyer olarak durmaktadır (Çelebi, 2013: 65). Çalışma ve istihdam edilme isteğinin engellenemez bir hak olduğu günümüzde, engelli bireylere uygulanan ayrımcı davranış ve tutumlar, engellilerin iş hayatından dışlanmasına yol açmaktadır (Orhan ve Uysal, 2019: 279).

Engelli istihdamında en önemli aktör konumunda bulunan işverenler, engelli bireyleri yüksek potansiyel barındıran değerli bir insan kaynağı olarak benimsemek yerine, sosyal bir sorun olarak görmektedirler. Bu bakış açısı onların ekonomik katkıları veya neler yapabileceklerinden daha çok toplumsal bir yük olarak görülmesine sebep olmaktadır. Hali hazırda engelli istihdamının zorunlu olması engellilerin katlanılması gereken bir yük olarak görülmesine neden olmakta ve engellilerin işyerine olan ekonomik katkıları göz ardı edilmektedir. İşverenler herhangi bir teşvik veya zorunluluk olmadan kendi isteği ile engelli istihdam etmek istememektedir. Bununla birlikte engelli çalışanların verimsiz olacağı, işyerine uyum sorunu yaşayacakları ve işyeri fiziksel şartlarının engellilere uygun olarak düzenleme maliyetleri, olumsuz işveren tutumlarını açıklayan nedenlerin başında gelmektedir (Eliöz ve Demir, 2016: 87).

İşverenler kanunda belirtilen kota sınırını geçmemek veya ilave alacakları bir personel nedeniyle bir üst kotaya dâhil olmamak için, artı istihdam konusunda direnç

göstermektedirler. Bu gibi durumlarda, ya istihdamdan kaçınmakta veyahut ilave çalışanı kayıt dışı istihdam ederek zorunlu istihdamdan kurtulmayı seçebilmektedir. Engelli istihdamına yönelik bu olumsuz bakış açısı sonucu, yükümlülük kalmadığı durumlarda, işyerinde eğitim ve kariyer imkânı tanınmayan engeli bireylerden kolay bir şekilde vazgeçilmesine neden olmaktadır (Öcal, 2014: 22).

Engelli çalıştırmak zorunda olan işverenlerden bazıları kota çerçevesinde bildirmiş olduğu pozisyon için, İŞKUR tarafından kendisi ile görüştürülen engelli iş arayanları, süre kazanmak için değişik bahaneler ileri sürerek elemektedir. İşverenlerin engelli işe alım sürecindeki oyalama ve zaman kazanma tarzındaki bu yaklaşım şekli engelli açık kontenjanlarının kapatılmasını zorlaştıran sebeplerdendir (Kayacı, 2007: 79). Bazı işyerleri, cezai yaptırımdan kaçınmak için aslında işyerinde çalıştırmadıkları engellileri sigortalı gösterebilmektedir. İşverenlerin yasal olmayan bu tarz bir uygulamaya başvurmaları basit bir maliyet hesabına dayanmaktadır. İşyerinde bizzat engelli çalıştırmak istemeyen işverenler her yıl yeniden değerlendirme oranına göre artan miktarda idari para cezası ödeme yerine, sadece asgari ücret üzerinden sigorta primi ödeyerek cezadan kaçınmayı tercih etmektedirler (Engin, 2009: 20). İşverenler işyerinde çalıştırmak zorunda oldukları engelli bireylerin işe alım aşamasında engelleri en az olan veya engeli anlaşılamayacak derecede görünmez olan kişileri seçmektedirler (Çelebi, 2018: 24). İşyerlerinin pek çoğu, cezalardan kurutulmak amacıyla denetim zamanlarında engellileri çalıştırıyor gibi görünerek veya kısa süreli istihdam ederek tekrar işten çıkışını vermektedir. İşverenlerin bu tarz yaklaşımları, çalışarak üretimin bir parçası olmak isteyen engelli bireylerin, beklentilerini dikkate almayan ve onları değersizleştirme tutumlarının olumsuz örneklerindendir. İşletmeler küresel rekabete dayalı serbest piyasa koşullarında başarılı olabilmek için, verimli çalışanları işe almak durumunda olduklarından, engelli bireylerden yeterli verim alamadıklarını veya işe yerleştirme sonrasında çalıştırabilecek uygun pozisyon belirlemede zorlandıklarını ifade etmektedirler (Öztürk, 2011: 33-34).

Engellilere yönelik tutumlar sahip olduğumuz duygu, düşünce ve inanç ekseninde şekillenmektedir. Engelliler başta insan ve daha sonra gereksinimleri farklı olan insan olarak görülebildiğinde tutumlar olumlu olmakta iken buna karşılık engellilerin önce yetersizlikleri görülüp daha sonra insan olarak görüldüğünde tutumların olumsuz olduğu belirlenmiştir. Bu anlamda tam olumsuz veya tam olumlu şeklinde siyah ve beyaz kadar açık belirli bir tutum olmasa da grinin tonlarını andıran geçiş tutumları sergilenmektedir. Örneğin engelliler diğer insanlar gibi görüldüğünde onların da bağımsız üretken ve tüketici olarak yaşayabilmeleri için gerekli olan tüm hizmetlerin yerine getirilmesi için çaba harcanırken, önce engelli olarak görüldüklerinde toplumla barışık bir şekilde yaşamaları için gerekli olan düzenlemeler ihmal edilmektedir. “Sağlamlara hizmet sağlandı da engelliler mi kaldı” deyışı bu durumun göstergesidir (Özyürek, 2013: 22).

Zorunlu engelli istihdamının uygulama aşamasında, idari para cezası korkusu ile kota kapsamında engelli istihdam edildiği beyan edilse bile engelli bireylerin işyerine gelmemeleri istenebilmektedir (Balcı, 2009: 41). Bu durum engellilere yönelik ayrımcı uygulamaların en bariz örneğidir. Bazı işverenler ise engellileri, yasal zorunluluk nedeniyle işe almak zorunda kaldığı için, bu kişilere, diğer çalışanlardan farklı bir yaklaşım

sergileyebilmektedir. İşverenlerin takındığı bu olumsuz tavırlar engelli çalışanların motivelerini bozarak, işyeri açısından maddi kayıplara sebebiyet vermekte olup engellilerin istihdamından beklenen faydalar elde edilememektedir (Öcal, 2014: 114). Engelliye güvenmeyen işverenler, engellilerin toplumla barışık yaşama arzu ve isteğini yok etmektedir. Bu durum engellinin kendi dünyasına ve yalnızlığa çekilmesine zemin hazırlamaktadır. Örneğin hukuk fakültesi mezunu engellinin santral memuru olarak çalıştırılması, yüksekokul mezunu olsa da bedensel engelli olan birinin göz önünde olmasının, çirkin bir görünüm arz etmesi nedeniyle arka odalarda istihdam edilmesi sık rastlanılan durumlardır (Öztürk, 2007: 86).

1.2.2.3.3 Erişilebilirlik ve Ergonomi Sorunları

Erişilebilirlik “Binaların, açık alanların, ulaşım ve bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin kısaca her yer ve her hizmetin, engelliler tarafından güvenli ve bağımsız olarak ulaşılabilir ve kullanılabilir olması” şeklinde tanımlanmıştır. Erişilebilirlik engellilerin temel haklarından biri olması yanında diğer hakların kullanılmasını da sağlayan, birilerine bağlı olmadan özgürce yaşayabilmenin ve toplumsal bütünleşmenin önemli bir nüvesidir (AÇSHB, 2020f). Bu açıdan bakıldığında istihdama tam katılım anlamında erişilebilirlik kavramı ve istihdamın ilk sacayağı olan eğitime erişim çok önemlidir. Eğitime erişim konusunda engelli bireyler oldukça dezavantajlı durumdadırlar. Bu durum onların iyi ve temel bir eğitim alma şanslarını ellerinden alarak nitelikli ve vasıflı bireyler olarak yetişmelerine engel olmaktadır. AB’nin engelli bireylere yönelik uyguladığı politikalarda eğitim konusu oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bu konuda en önemli engelin ise ulaşım olduğu vurgulanmaktadır (Öcal, 2014: 149). Ulaşım konusu, engelli bireylerin sosyal hayatta ihtiyaç duyulan gereksinimlerini karşılama konusunda yapılması gerekli olan ilk hizmet adımıdır. Ulaşım konusunda erişilebilirlik imkânlarından mahrum kalan engelliler, başta eğitim olmak üzere sağlık ve istihdama katılım gibi temel haklara da erişim sağlayamamaktadırlar. Özellikle eğitime erişim konusu, başta çalışma hayatı olmak üzere engelli bireylerin tüm hayatını etkileyen yönü ile çok önemlidir. Çünkü eğitim, istihdam konusunun en önemli bileşeni olarak, engellilerin bir meslek edinerek toplumsal statü ve rahat bir yaşam standardı elde etmesine aracı olmaktadır (Şemşit vd.,2016: 211).

Engelli bireylerin yetersiz erişilebilirlik sorunları ile baş etmek zorunda kalmaları onları gücendiren en temel sebeplerin başında gelmektedir. Doğal olarak bu durum istihdama katılma sürecini olumsuz etkilemekte hatta hiç katılamama durumu ile karşı karşıya getirmektedir (Aytaç ve Aydın, 2019: 77). Tarihte hiçbir zaman engellileri toplumdan temizleme, onları topluma zararlı bireyler olarak görerek toplumdan dışlama anlayışına sahip olmamış olan Türk toplumu, modernleşme çerçevesinde yaptığı yeniliklerde alt yapı ve ulaşım konusunda toplumsal hayata katılım ve engelli erişilebilir bir toplum olma hedefini tam anlamıyla başaramamıştır. Toplumsal hayatta engellileri yeteri derecede göremiyorsak bu durum engellilerin azlığından değil toplumsal erişilebilirlik kısıtları yüzündendir (Güngör ve Kahraman, 2010: 147). Kentsel mekânların engellilerin kolay erişimine yönelik olarak düzenlenmemesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmaması ve engellilere önyargılı toplumsal tutumlarla yaklaşılması, onları sosyal ve kültürel yaşamdan koparmakta ve istihdam piyasasının dışında bırakmaktadır (Kocabaş, 2018: 60). Ülkemiz

son yıllarda engellilerin ulaşılabilirliklerini artırma hususunda ciddi çabalar göstermektedir (Küçükali, 2015: 113). Ancak erişilebilirlik konusunda yaşanan sorunlar henüz tam anlamıyla çözülememiştir.

Bir diğer önemli konuda ergonomidir. Birçok işyerinde engellilerin yaşadıkları zorlukların başında ergonomik tasarım sorunları gelmektedir. Çalışan engellilerin, oturma materyali, çalışma masası, işyeri zemini, ışıklandırması, işyerinin gürültü düzeyi, işyerinde kullandığı araç ve gereçler, ergonomik tasarım sorunları yaşamaktadır (Oğuztürk, 2005: 142). Bu konuda mevzuatımızda işyeri çalışma koşullarının engellilere göre hazırlanması yönünde hüküm olması yanında, işletmelere ilave maliyet getiren bu şartların tam olarak yerine getirildiği görülememektedir. Devletin desteği olmadan uygulamaya konacak bu tarz düzenlemelerin, daha önceki deneyimlerden hareketle başarısız olacağını söylemek yanlış olmayacaktır (Engin, 2009: 25).

İşverenler engellilerin sağlık sorunlarına takılmak yerine onların yetenek ve kabiliyetlerine odaklanabilseler; bu bakış açısının yardımı ile çalışma ortam ve koşullarını, iş risklerine karşı ergonomik olarak düzenleyerek hem engelli çalışanlarının başarı şansını artıracaklar hem de sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamına katkıda bulunacaklardır (Güler, 2015: 129). Bu kapsamda İş Güvenliği Kanununda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü oldukları belirtilerek risk değerlendirmesi yapılırken engelliler gibi özel politika gerektiren çalışanların durumunun göz önüne alınacağı belirtilmiştir (Resmî Gazete 28339, 2012). Bu anlamda çalışma ortamları özel gereksinimi olan bireylerin ihtiyaçlarına uygun tasarlanması, engelli bireylerin istihdamı ve iş güvenliği riskleri bakımından önemlidir (Güneş ve Akçamete, 2014: 13). Engelli bireylere yönelik olarak hazırlanmayan işyeri fiziki koşullarının varlığı, engelli çalışanlar açısından iş kazası riski barındırması nedeniyle tehlikeli olabilecek iken yaşanacak muhtemel bir iş kazası durumunda ise işyerlerinin maddi manevi kayıp yaşamasına sebep olabilecektir. Bu açıdan bakıldığında işyeri ortamının engelli bireylerin çalışmasına uygun hale getirilmesi için katlanılacak maliyet unsurları düşünüldüğünde engelli istihdam etme hususu gayet meşakkatli ve bir o kadar riskli bir konu olarak görülebilmektedir. Bu sebeple işe alım sürecinde engelli bireylerden ziyade sağlıklı bireyler tercih edilmektedir (Öcal, 2014: 28).

Engelliler için sadece fiziksel erişilebilirlik yanında iletişim, destek teknolojileri gibi diğer erişilebilirlik mekanizmalarının da yetersiz olduğu söylenebilir. İşyerleri erişilebilir olsa bile işyerine ve yapılacak işe erişim sorunları yaşanabilmektedir (Kahraman vd., 2019: 1012). Kurumsal ve kademeli olarak büyük işletmelerin erişilebilirlik sorunları için daha hızlı çözümler üretme istek ve yeterliliğine sahip olduğu görülmekte, küçük ölçekli işyerlerinde ise bireysel çabalar veya engelli yakını olunması, farkındalığı arttırarak erişilebilirlik yönünde adımlar atılmasında etkili olabilmektedir (Kahraman vd., 2019: 1009).

Sonuçta işyerlerinin ergonomik olarak uygun hale getirilmesi için herhangi bir teşvik sağlanmaması, işverenlerin bu alana maddi kaynak ayırmaması veya mevcut çalışma ortamlarının engellilere uygun olarak tasarlanmaması nedenleri, engelli bireylerin iş hayatının dışında kalma sebeplerindendir (Engin, 2009: 27; Orhan ve Uysal, 2019: 279).

1.2.2.3.4 Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Engelli bireyler, işe yerleştirildikten sonra işe alışma, işi öğrenme, işverenle ve diğer personelle olan ilişkilerini düzenleme gibi alanlarda desteğe ihtiyaç duymaktadır (Başar, 2010: 88). Göçmen, tarafından engelli bireylerin çalışma hayatına yönelik tutum ve davranışları üzerinde yapılan araştırmada; genel olarak eğitim seviyesi düşük engelli bireylerin işgücüne katılım konusunda çekindiği ve yetersiz eğitim yüzünden kendini eksik hissettiğini belirtmiş, buna ek olarak çalışma imkânı bulan engelli bireylerin ise nitelik gerektirmeyen vasıfsız işler yapmak zorunda kalarak birçok sıkıntıya katlandığı sonucunu paylaşmıştır (Göçmen, 2017: 84). Çalışan engelli bireylerin birçoğu, işyeri ortamından kaynaklanan sebeplerden ötürü işini severek yapamamakta ve kariyer, terfi imkânlarının olmadığını belirtmektedir (Aytaç ve Aydın, 2019: 83). Engelli bireyler genellikle, engel durumlarına uygun olmayan işlerin teklif edildiğinden yakınmakta ve işletmelerin işe alım ve mülakat süreçlerinde samimi olmadıklarından, kendilerini oyaladıklarından şikâyet etmektedirler. Ayrıca, ulaşım engelleri ve işyeri fiziki şartları da bir diğer sorun olarak belirtilmektedir (Öztürk, 2011: 34).

İşverenlerin engelli bireylerle yaptığı mülakatlara bakıldığında; zorunlu olarak istihdam edilmesi gereken engelli bireylere, yeterli ve güvenli bir iş imkânı sunulmasında zorlanıldığı, bu gibi durumlarda mecburen engelli bireyin durumuna uygun olmayan işlerin teklif edildiği belirtilmektedir. Bu durumun sonucunda ise motivasyonu ve iş tatmini bozulan engelli bireylerin, işe devam etme ve işini severek yapma konusunda zorlandığı görülebilmektedir (Gökbay vd., 2011: 7). İşyerinde amirler tarafından dışlanan engelli bireyler, olumsuz olaylarla karşılaşabilmektedirler. Bazı işverenler ise engelli çalıştırmayı boşa kaynak aktarmak olarak görebilmektedir (Yenihan ve Yılmaz, 2019: 211). Zorunlu istihdam kapsamında çalıştırılan engelli bireyler, işverenler ve çalışma arkadaşları tarafından mecburen katlanılması gereken bir yük olarak algılanabilmektedir. Kanuni bir yükümlülüğünden doğan mecburi istihdam, engelli bireylere yönelik bakış açısına olumlu bir etki sunamamakta, çalışma hayatına katılım sağlamada tam manasıyla bir uyum gerçekleşmemektedir (Öcal, 2014: 26). TÜİK tarafından bu konuda yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında; çalışan engellilerin iş hayatında oldukça sıkıntı yaşadıkları, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarının olumsuz tutum ve davranışlarından duygusal olarak etkilendikleri anlaşılmaktadır. Çalışan engelli bireyler, bahse konu olan bu zorluklar neticesinde, kendilerini dışlanmış olarak görerek, çalışma ortamından uzaklaşma veya işten ayrılmayı tercih edebilmektedir (Orhan ve Uysal, 2019: 277).

1.2.2.3.5 Koordinasyon ve İstatistikî Veri Eksikliği

Engellilik politikalarının başarılı olabilmesi için ilk adım güvenilir ve sağlıklı veriler elde etmektir. Sağlık, eğitim, barınma, ulaşım, genel planlama ve diğer hizmetler bu bilgiler ile beslenmelidir (Parmenter, 2008: 130). Kamu Denetçiliği Kurumu engelli çalıştay raporu sonuçlarına göre; engelli bireylere sağlık, eğitim, bakım ve istihdam gibi hizmetleri sunmakla sorumlu kurumlar arasında eksik olan işbirliği mekanizmasının acil olarak tanımlanması ve hayata geçirilmesi gerektiği ve bu alandaki koordinasyon eksikliği vurgulanmıştır (KDK, 2013: 38). Engelli istihdamı ile ilgili sorunların çözümünde toplumsal bir bilincin oluşması ve konu ile ilgili tüm kesimlerin desteğinin gerektiği

yadsınamaz. Çünkü dünyadaki uygulamalar göstermektedir ki toplumsal destekten yoksun çözümlerle istenilen hedefe ulaşılammamaktadır. Başka bir deyişle sırf hukuki müdahaleler ile sorunların çözülemeyeceği anlaşılmış olup bunun yerine engelli istihdamına sosyal sorumluluk bilinciyle yaklaşılması kaçınılmazdır (Durmaz, 2017: 271).

Ülkemizde engelli istihdamıyla ilgili olarak istatistiki veri tabanı anlamında düzenli ve güvenilir bir takip sistemi kurulamamıştır (UİS, 2017: 39). Bu alanda 2002 senesinde yapılmış olan “Engelli Araştırması” bilimsel istatistiki yöntemlerle düzenlenmediğinden, çalışma kapsamında ortaya çıkan sonuçların, diğer çalışmalarla desteklenmesi veya kıyaslanabilmesi söz konusu olamamaktadır. Elde edilen bulgular yeterince sağlıklı olmadığından, bu alanda yapılacak düzenlemelerin planlanması için gerçekçi ve güvenilir veriler sunamamaktadır (Sarı vd., 2018: 5). Engelli bireylere yönelik çalışmalarda kullanılmak üzere yıllar itibarı ile sürekliliği olan güvenilir istatistiki verilere ihtiyaç vardır. Bu verilerin aynı zamanda uluslararası karşılaştırılabilir veriler olması gereklidir. Liteartür taraması ve incelenen raporlarda engelli bireylere ilişkin eğitim, istihdam, sağlık gibi temel alanlarda yayınlanan istatistiki verilerin oldukça az ve sınırlı olduğu görülmektedir (Yenipazarlı vd., 2019: 59).

1.2.2.3.6 Yasal Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar

Engelli istihdamı konusu üzerine yapılan çalışmalar, hali hazırdaki yasal düzenlemelerin, engelli istihdamında karşılaşılan sorunları çözmede yetersiz olduğunu belirtmektedir (Balcı, 2009: 42). Bununla birlikte yaşanan sorunların kaynağı sadece mevcut yasalardan kaynaklı olmayıp bu düzenlemelerin anlaşılıp uygulanma süreci ile de yakından ilgilidir. (Öztürk, 2011: 13). Bu durumun temel nedenlerinden biri toplumun hâlâ engellileri bir birey olarak görmekten ziyade, onları yardıma muhtaç kişiler olarak görmesinde yatmaktadır (Çaha, 2016: 134). Engelli bireylere yapılan ayrımcılığın önlenmesi, toplumsal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi bağlamında, başta eğitim, istihdam ve ulaşım hizmetleri olmak üzere, birçok alanda önemli yasal düzenlemeler uygulamaya konulmuştur. Engelli haklarına yönelik olarak yapılan hukuki düzenlemelerde, AB’ye uyum sürecinin etkilerinin olduğu açıkça görülmektedir (Çaha, 2016: 134). Ülkemizde Avrupa Birliği uyum sürecinde engellilere yönelik olarak uygulamaya konulan yasal düzenlemelerin engelli hakları anlamında çok önemli gelişmeler olduğu aşikârdır ancak birçok düzenlemenin yaptırım gücünün olmaması nedeniyle istenilen sonuca ulaşılammamaktadır (Çınarlı, 2008: 224). Bununla birlikte yasal düzenlemelerin, özendirme ve kolaylaştırma stratejileri ile desteklenerek politika araçlarıyla işlerlik kazandırılması önemlidir (Güneş ve Akçamete, 2014: 13). Yasal düzenlemelere rağmen işyerlerinin engelli açık kontenjanlarının bulunması, mevzuatta yer alan hükümlere bakıldığında bir tezatlık oluşturmaktadır. İş Kanunu’nun 101. Maddesinin açık hükmüne rağmen açık engelli işçi kontenjanlarının bu denli yüksek olması, bizi yaşanan sorunlar hakkında düşünmeye sevk etmektedir. Bu tablo cezai yaptırımların tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir (Uslu, 2014: 60).

Zorunlu istihdam hükümlerine uymayarak yasal olarak çalıştırılması gereken oranda engelli bireyi istihdam etmeyen işverenlere, uygulanan idari ve maddi yaptırımlar ayrı bir tartışma konusudur. Bu konuda kimi işyerlerinin engelli işçi çalıştırmaktansa para cezasını ödemeyi göze alması, mevcut cezaların uygulanabilirliği ve etkinliği konusunda şüphe

oluşturmaktadır. Engelli bireylerin, cezadan kurtulma amaçlı “deneme-yanılma” mantığıyla işe başlatılıp kısa bir süre sonra adeta kapı önüne konulmaları kabul edilemez bir durumdur. Bu konuda yaşanan olumsuz uygulamalara bir an önce son verecek yasal boşluklar derhal kapatılmalıdır. Ayrıca engellilere yönelik ayrımcılık içeren uygulamaların cezaları net bir şekilde tanımlanmalıdır (Uslu, 2014: 77). Kota yöntemini uygulamayan işyerlerine yönelik ceza verilmesine rağmen özellikle son yıllarda bu durumun tespitine ilişkin denetimlerin yetersiz olduğu görülmektedir. Ülkemizde denetim ve idari yaptırımlar konusunda adeta işletmelere teslim olunmuş görüntüsü verilmektedir (Orhan, 2011: 221).

Yasal düzenlemelere ilişkin bir diğer husus; bölgesel gelişmişlik farklılıklarının dikkate almayan bir düzenleme sistemidir. Ülkemizde ekonomik hareketlilik ülke sathına dengeli bir şekilde dağılmamaktadır. Bu konuda kimi yöreler yoğun işgücü talebinde bulunurken kimi yöreler ise ekonomik yönden az gelişmiş olmanın etkisiyle daha az işgücü talebinde bulunmaktadır. İşgücü piyasalarındaki bu farklılık nedeniyle engelli kotalarının gelişmiş illerde doğal olarak daha yoğun olmasını beraberinde getirmektedir. Bazı bölgelerde engelli birey sayısı fazla iken açık iş az, diğer yerlerde ise açık iş varken çalışacak engelli bulunamamaktadır. Burada engelli bireylerin seyyaliyet eksikliği sorunu ortaya çıkabilmektedir. Çünkü engellilerin birçoğu ailesi ile birlikte yaşamak ve şehir değiştirmek istememektedir. Bahsedilen nedenlerden ötürü mevcut yasal düzenlemeler engelli kotalarının ülke çapında etkin ve verimli bir şekilde dağılmasını sağlayamamaktadır. Sorunun çözümü için kota yöntemi dışındaki alternatif yöntemler ise dikkate alınmamaktadır (Kayacı, 2007: 79).

İşletmeler, yasal olarak birçok şekilde ve sayıda zorunlu istihdam yükümlülükleri kapsamında bulunmaktadır. Bunun yanında mevzuatta geçen yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yaşanacak en ufak bir eksiklik sonucu cezai müeyyideler ile karşılaşmaktadırlar. Ancak sadece cezai yaptırımlar uygulamada istenen sonuçları sağlayamamakta ve işyerlerinin büyümesini olumsuz etkileyerek kayıt dışı istihdam uygulamalarını arttırabilmektedir. Bu konuda asıl olan “gönüllülük” ve “teşvik” esasına dayalı bir yöntemin uygulanmasıdır. Ayrıca engellilerin istihdama kazandırılabilmesine yönelik, rehabilitasyon ve mesleki eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması yanında engelli istihdamında özendirici düzenlemelerin hayata geçirilmesi gereklidir (İSO, t.y.: 1). Dünyada engelli istihdamında başarılı uygulama örnekleri; engellilerin kişisel beklentilerinin gözetilerek ve gerekli destekler sağlanarak açık işgücü piyasasında istihdam edilebilmeleri, sosyal katılım hususunda en güzel sonuçları yansıtmaktadır (Koç, 2018a: 16). Ancak, uygulanan istihdam politikalarının eksikliği ile toplumsal önyargı ve olumsuz tutumlar, engellilerin istihdamının yetersiz düzeyde kalmasına neden olmaktadır (Şen, 2018: 150). Engelli istihdamında yaşanan ve ana başlıklar halinde değinilen bu sorunların yanında istihdam süreci ile bağlantılı sosyal, ekonomik, kültürel ve politik birçok engelin varlığı da söz konusudur. Bu sorunların doğru bir şekilde tespit edilerek uygun politika ve tedbirler ile çözüme kavuşturulması önemlidir. Bundan sonraki bölümde ise ülkemizde konuyla ilgili olarak uygulanan yasal mevzuat ve politikalara değinilecektir.

BÖLÜM 2. TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI İLE İLGİLİ POLİTİKALAR VE KURUMLAR

2.1 Engellilerin İş Piyasasındaki Durumu

Birçok gelişmiş dünya ülkesinde, engellilerin istihdam oranı çok düşüktür. Bazı ülkelerde ise engellilerin neredeyse yarısı işsizdir. Son yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve dalgalanmalar en fazla engelli bireyleri etkilemektedir (OECD, 2013: 23). Bütün dünya ülkelerinde engelli istihdam oranlarının azlığı dikkat çekmektedir. Özellikle Suudi Arabistan ve Irak başta olmak üzere Arap ülkelerinde engelli kadınların işsizlik oranları erkeklere göre oldukça yüksektir (Saad, 2019: 46). İran’da da engelli bireylerin iş bulmakta çok zorlandığı ve kadınlarda bu durumun daha fazla olduğu görülmektedir (Chanzanagh vd., 2012: 182). Sonuçlar engelli kadınların işgücü piyasasına girişte çifte bir cinsiyet yükü ile karşı karşıya olduklarını göstermektedir (Baldwin and Johnson, 1995: 555). Engelli istihdamına yönelik ülkelerin mevcut durumlarına yönelik yapılan araştırmalarda, gerek Türkiye’de gerekse Amerika ve Avrupa ülkelerinde engelli bireylerin istihdamına ilişkin çabaların giderek arttığına şahit olunmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik yapısı ve imkânları engelli bireylere sunulan hizmetlerin çeşitliliğine etki etmekte ve engellilerin istihdam oranlarına yansımaktadır. İstihdam anlamında görülen bu kısıtlı gelişmeler olumlu olmakla birlikte engellilerin istihdamı hala birçok ülkede çözülmesi gereken önemli bir problem olarak durmaktadır (Orhan, 2015: 86).

Avrupa Birliği ülkeleri 2005 yılından bu yana Avrupa istihdam strateji belgesi ve kaynaştırma politikaları başlığı altında, engellilerin işgücü piyasasına entegre edilmesine yönelik uygulamaların artırılması ve böylece eşitliğin sağlanmasını temel bir gereklilik olarak görmektedir. Ancak stratejinin ilk beş yılının değerlendirilmesi, önlemlerin teşvik edildiğini ancak etkinin sonuçsuz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle engelli kişilerin özel ihtiyaçlarının sistematik olarak dikkate alınmasının sağlanması önerilmiştir (Greve, 2009: 17). Dünya Sağlık Örgütü’nün yayınladığı dünya engellilik raporuna göre yaşanan dünya nüfusu ve hızla artan hastalıklar ve son zamanlarda yeni bir boyut kazanan engellilik tanımı sonucu, çocuklar dâhil bir milyardan fazla insanın (dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 15’i) engelli tanımı içinde kaldığı ifade edilmektedir (WHO, 2011: 44). Türkiye, dünya ülkeleri ile kıyaslandığında engelli istihdamının en düşük olduğu ülkeler grubundadır. Yüzde 22,1 olan işgücüne katılım oranı ile engellilerin işgücüne katılım seviyesi de oldukça düşüktür (EYHGM, 2020: 20).

Ülkemizde istihdam edilen engelli kadınların oranı, dünya ortalamasından üç kat daha geride bulunmaktadır. Engelli istihdamına etki eden hususlar arasında engel türleri belirleyici olmaktadır. Uluslararası çalışma sonuçları, zihinsel engellilerin, fiziksel engeli olanlara göre daha az tercih edilmekte olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmalarda dikkat çeken bir diğer husus ise dünya genelindeki engelli istihdam biçimlerinin enformel bir karakter taşıdığıdır (ASPB, 2011: 20). İşsizlik oranlarının çok yüksek seyrettiği ve iş bulmanın giderek güçleştiği zamanlarda, engelli bireylerin istihdama katılım süreçleri daha da sorunlu ve güç bir hal almaktadır (ASPB, 2011: 24). Dünya nüfusunun yüzde 15’ini oluşturan engelli insanlar sosyal, ekonomik ve sağlık bakımından sınırlamalar yaşamaktadırlar. Engelli bireyler, çalışma hayatının birçok alanında önemli ölçüde

dışlanma yaşıyorken, bununla birlikte COVID-19 krizi ile karşı karşıya bulunmaktadırlar. Küresel salgın ve yarattığı ekonomik şoklar, ortaya çıkan diğer eşitsizlikler, engellilerin kırılganlığını artırmaktadır. ILO'nun engelliler için istihdam ve sosyal koruma sağlanması gerektiği bakış açısı ve herkese için insana yakışır iş perspektifi oldukça önemlidir (ILO, 2020).

Türkiye’de engellilerin yaşadığı sorunlar ve beklentilerin tespit edilerek bu alanda yapılacak düzenlemelerin doğru bir şekilde belirlenebilmesi amacıyla, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), aracılığı ile engelli bireylere yönelik istatistiki veri toplama ve analiz faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu alanda elde edilen tüm veriler ulusal engelliler veri tabanına aktarılmaktadır. Kamu ve özel sektördeki engelli istihdam sürecine yönelik idari kayıtlar ve istatistiki veriler ise Devlet Personel Başkanlığı (Çalışma Genel Müdürlüğü) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğüne paylaşılmaktadır (Esen, 2018: 12). Bir sonraki başlık altında ülkemizde engelli işgücü ve istihdamına yönelik ilgili kurumların yayınlamış olduğu mevcut istatistikler ve idari kayıtlara yer verilmiştir.

2.1.1 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Verileri

2.1.1.1 Türkiye Özürlüler Araştırması Sonuçları

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2002 yılında yapılan Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre; engelli nüfusun toplam nüfus içindeki oranı yüzde 12,2 olarak tespit edilmiştir. Kadınlarda bu oran yüzde 13,4 iken erkeklerde yüzde 11,1’dir. Yine kayıtlı olan engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımında kadın oranı yüzde 59 iken erkek oranı ise yüzde 41’dir. Kayıtlı olan engelli bireylerin engel oranlarına göre dağılımında yüzde 40-69 ile yüzde 70 ve üzeri engel oranına sahip olanlar yüzde 42,4 ile eşit çıkmışken yüzde 20-39 arası engeli olanların oranı 15,2’dir.

Kayıtlı olan engelli bireylerin yaş grubuna göre dağılımına bakıldığında 25-44 arası yaş grubu yüzde 27,7 ile ilk sırada gelmektedir. Daha sonra sırasıyla yüzde 18,9 ile 46-64 yaş grubu, yüzde 17,2 ile 15-24 arası yaş grupları gelmektedir. Kayıtlı olan engelli bireylerin eğitim durumuna göre dağılımında yüzde 41,6 ile okuryazar olmayanlar ilk sırada, yüzde 22,3 ile ilkokul mezunları ikinci sırada Okuryazar olup bir okulu bitirmeyenler ise yüzde 18,2 ile üçüncü sırada gelmektedir. İlköğretim ve ortaokul dengi yüzde 10,3 lise ve daha üstü mezuniyet ise yüzde 7,7’dir. Buradan eğitim ve mezuniyet sorununun nedenli önemli olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle engelli istihdamı açısından bakıldığında mesleksizlik ve eğitim yetersizliği işsizliğin en önemli sebeplerindendir.

İşgücü durumuna göre engelli nüfus verilerine bakıldığında engelli bireylerin işgücüne katılma oranı yüzde 21,7, İşsizlik oranı yüzde 15,5 olarak tespit edilmiş olup çalışma hayatına dâhil olmayan engelli nüfus oranı ise yüzde 78,3’tür (DİE ve ÖZİDA, 2002).

2.1.1.2 Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması Sonuçları

Tablo 1. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalışma Durumu ve Engel Türüne Göre Dağılımı

	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Süreğen hastalık	Çoklu engel
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9

Kaynak: TÜİK Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2012

Engellilerin yüzde 14,3'ü çalışmakta iken yüzde 85,7'si ise çalışmamaktadır. Zihinsel ve ruhsal engellilerde bu oran diğer gruplara göre daha fazladır. Çalışan engellilerin yüzde 77,4'ü ücretli, yevmiyeli, yüzde 15'i kendi hesabına işveren olarak, yüzde 7,6'sı ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (ASPB ve TÜİK; 2010). Bu oranlara bakıldığında engellilerin en önemli sorunlarından birinin işsizlik olduğu anlaşılmaktadır.

Engel gruplarına göre dağılımda, ulusal engelliler veri tabanına kayıtlı engellilerin yüzde 29,2'si zihinsel engelliler, yüzde 25,6'sı süreğen hastalığı olan engelliler, yüzde 8,8'i ortopedik engelliler, yüzde 8,4'ü görme engelliler, yüzde 5,9'u işitme engelliler, yüzde 3,9'u ruhsal ve duygusal engelliler, yüzde 0,2'si dil ve konuşma engelliler ve yüzde 18'i birden fazla engele sahip olanlardır (ASPB ve TÜİK, 2010).

Tablo 2. Türkiye' de Engelli Nüfusun İş Aramama Nedenleri

	Toplam	Görme	İşitme	Dil ve konuşma	Ortopedik	Zihinsel	Ruhsal ve duygusal	Süreğen hastalık	Çoklu engel
Çalışamayacak durumda ağır engelli	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Emekli/öğrenci/ev işleri ile meşgul/yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Özrü nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

Kaynak: TÜİK Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2012

Engel gruplarına göre iş arama nedenlerine bakıldığında yüzde 51,4 ile çalışamayacak derecede ağır özür nedeni ilk sırada gelmektedir. Engel grupları arasında zihinsel engellilerin bu anlamda dezavantajlı konumda olduğu görülmektedir. Yine duygusal ruhsal engel grupları ile zihinsel engelli olanlarda, engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünme oranı, diğer engel gruplarına göre yüksektir.

Tablo 3. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalıştığı/Çalışabileceği İşte İhtiyaç Duyduğu Düzenlemeler/Çalışma Koşullarının Engel Türüne Göre Dağılımı

İşte ihtiyaç duyduğu düzenlemeler/çalışma koşulları	Toplam	Görme	İşitme	Dil ve konuşma	Ortopedik	Zihinsel	Ruhsal ve duygusal	Sürengen hastalık	Çoklu engel
Ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işlerde çalışmak	55,7	49,8	42,0	49,3	66,3	47,3	41,4	64,8	53,7
Sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanmak	33,3	27,2	27,3	36,6	34,4	25,6	37,4	39,9	35,5
Yarı zamanlı (part-time) işlerde çalışmak	27,6	26,5	24,9	26,1	26,7	31,0	30,8	26,1	29,6
İşin bazı bölümlerinde başka birinden yardım almak	16,2	17,0	26,2	24,0	14,2	18,9	19,0	10,0	19,4
Tedavi için yılda ilave 30 günden fazla izin kullanmak	16,0	16,8	12,8	16,1	18,6	6,0	13,5	20,1	16,4
İş seyahatleri ve arazi çalışması olmayan işlerde çalışmak	13,5	14,4	16,1	17,6	17,8	6,5	14,6	14,4	10,8
Ev ortamında olan işlerde çalışmak	13,5	15,0	14,8	16,6	10,3	20,6	15,4	10,7	13,2
İşleri gerçekleştirirken özel destek ve ekipmanlar kullanmak	10,7	17,4	19,5	17,7	11,2	8,5	4,7	6,3	9,7

Kaynak: TÜİK Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2012

Engelli bireylerin iş ve çalışma koşullarına yönelik istek ve beklentileri incelendiğinde, en fazla dikkat çeken husus engellilerin yüzde 55,7'si ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işleri tercih etmektedir. Bir diğer önemli husus ise yüzde 33,3 ile sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanma isteği ikini sırada gelmektedir. Bunu yüzde 27,6 ile yarı zamanlı işte çalışma isteği takip etmektedir.

2.1.1.3 Nüfus ve Konut Araştırması Sonuçları

Türkiye genelinde engelli bireylerin il bazında dağılımını tahmin eden son araştırma 2011 yılı Nüfus ve Konut Araştırması'dır. Dünyada değişen engellilik tanımı ve sınıflandırmasındaki yeni yaklaşımla beraber Nüfus ve Konut Araştırmasında engellilik; tıbbi yaklaşımdan (organ kaybı, işlev bozuklukları) ziyade fonksiyonlardaki sınırlılıklara odaklanmaktadır. Araştırmada engellilik; görme, duyma, konuşma, yaşlılarına göre öğrenme/basit dört işlem yapma, hatırlama/dikkatini toplama alanlarıyla hareket güçlüğü (yürüme, taşıma, tutma ve merdiven inip çıkma) alanlarında tanımlanmıştır (ASPB, 2016: 21). Araştırma kapsamında bu alanlardan en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişiler en az bir engeli olan nüfus kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda en az bir engeli olan (3 ve daha yukarı yaş) nüfusun oranı yüzde 6,9 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2011: 79).

Türkiye'de, 2011 nüfus ve konut araştırması sonuçlarına göre, görme, duyma, konuşma, yürüme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama fonksiyonlarından en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841'dir. En az bir fonksiyonda zorluk yaşadığını veya hiç yapamadığını belirtenlerin yüzde 42,8'i erkek, yüzde 57,2'si ise kadındır. En az bir engeli olanların yaş grubu ve cinsiyete göre dağılımına

bakıldığında, ileri yaşlardaki kadınlarda aynı yaş grubundaki erkeklere göre en az bir engeli olanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Nüfusun geneli için işgücüne katılım oranı yüzde 47,5 iken en az bir engeli olan nüfusta bu oran yüzde 22,1'dir. En az bir fonksiyonu gerçekleştirmede zorluk yaşayan nüfusun (15 ve daha yukarı yaş) işgücüne katılım oranı erkeklerde yüzde 35,4 kadınlarda ise yüzde 12,5'tir. Tüm nüfusta işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 69,2 iken kadınlarda ise yüzde 25,9'dur. Diğer bir ifadeyle engelli nüfusun işgücüne katılım oranı tüm nüfusun katılım oranının yarısı kadardır (ÜİS, 2017: 38-39).

2.1.2 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Verileri

Tablo 4. Yıllara Göre İşyerlerindeki Engelli Kontenjan Dağılımı

Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı				Halen Çalışan Engelli Sayısı			Açık Kontenjan Sayısı			Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı		
Yıllar	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2015	844	17.144	17.988	10.696	84.370	95.066	472	22.037	22.509	2.736	7.145	9.881
2016	806	18.332	19.138	10.822	92.413	103.235	387	20.336	20.723	3.003	7.783	10.786
2017	782	19.957	20.739	10.323	102.751	113.074	466	23.232	23.698	2.988	8.296	11.284
2018	1.352	17.826	19.178	14.453	97.893	112.346	4.775 ¹	17.871	22.646	3.071	8.391	11.462
2019	1.320	18.029	19.349	15.928	101.377	117.305	3.958	16.938	20.896	3.222	8.221	11.443

Kaynak: İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, 2019

Yıllara göre işyerlerindeki engelli kontenjan dağılımı durumuna bakıldığında, özel sektördeki çalışan sayısının kamu işyerlerindeki işçi sayısından daha fazla olması sebebiyle, engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamındaki işyerlerinin ağırlıklı olarak özel işyerleri olduğu görülmektedir. Çalıştırılmak zorunda olunan engelli sayıları ve açık sayılarına bakıldığında her iki sektörde de açık kontenjanların fazlalığı dikkat çekmektedir. Yükümlülük gereği istihdam edilmesi gereken sayıdan daha az engelli çalıştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yükümlülük dışında engelli çalıştıran işyerleri hesaba katıldığında bile açık kontenjan sayısının gerisinde bir engelli istihdamı söz konusudur.

2019 yılı verilerine göre işyerlerindeki engelli kontenjan dağılımında; Kamu işyerlerinde engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamındaki işyeri sayısı 1.320'dir. Özel sektörde ise bu sayı 18.029'dur. Kamuda 15.928 engelli birey istihdam edildiği görülmekle birlikte hâlen 3.958 açık engelli kontenjanı bulunmaktadır. 3.222 Engelli işçi ise Kamuda kontenjan fazlası olarak çalıştırılmaktadır. Özel sektörde ise 101.377 engelli işçi istihdam edilmekte

¹ *Daha önce hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerin kadroya alınması nedeniyle kamu işyerlerinin kontenjan açıklarında artış yaşanmıştır.

olup 16.938 açık engelli kontenjanı bulunmaktadır. Bunun yanında özel sektör tarafından 8.221 engellinin kontenjan yükümlülüğü dışında istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 5. Genel Olarak İŞKUR Engelli Çalışmaları

Yıllar	İşe Yerleştirme /Toplam			İşe Yerleştirme /Kamu		İşe Yerleştirme /Özel		Kayıtlı İşgücü		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Toplam
2014 Yılı	22.156	4.194	26.350	200	32	21.956	4.162	100.361	23.569	123.930
2015 Yılı	17.118	3.337	20.455	219	39	16.899	3.298	102.031	23.968	125.999
2016 Yılı	12.550	2.481	15.031	187	49	12.363	2.432	80.007	18.955	98.962
2017 Yılı	10.126	2.025	12.151	166	26	9.960	1.999	74.438	18.328	92.766
2018 Yılı	12.192	2.738	14.930	585	137	11.607	2.601	116.809	32.067	148.876
2019 Yılı	11.774	2.941	14.715	689	228	11.085	2.713	52.835	18.114	70.949

Kaynak: İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, 2019

2014 yılından bu yana yıllar itibariyle Türkiye İş Kurumunun engellilere yönelik işe yerleştirme ve idari kayıtları tabloda görülmektedir. İŞKUR'a kayıtlı olan engelli sayılarında 2019 yılında önemli bir düşüş görülmektedir. Bu durumun 18 ay içerisinde herhangi bir işlem görmeyen kayıtların pasif statüye alınması nedeniyle olduğu tahmin edilmektedir. İşe yerleştirilen engelli sayısında artış ve azalışlar olmakla birlikte engelli istihdamının yaklaşık yüzde 99'unun özel sektöre yönelik olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Kamu kurumlarında işçi statüsünde işe yerleştirilen engelli sayısının, kamu işyerlerindeki kontenjan açıkları ile kıyaslandığında çok az olduğu görülmektedir.

2.1.3 Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Verileri

Engelli istihdamına yönelik oluşturulacak politikalar açısından mevcut engelli sayısının doğru bir şekilde bilinmesi bu verilerin düzenli olarak idari kayıt altına alınması çok önemlidir. Devlet Personel Başkanlığının (DPB) 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 7 Temmuz 2019 tarihi itibarıyla kapatılması sonrası engelli memur istatistiki verileri Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından paylaşılmaktadır. Engelli nüfusa ilişkin veri ihtiyacını gidermek için Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kamu kurum ve kuruluşlarındaki engelli sağlık kurulu raporlarını esas alan "Ulusal Engelli Veri Sistemi" hayata geçirilmiştir. Ulusal Engelli Veri Sisteminde kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı; 1.422.667'si erkek, 1.109.566'sı kadın olmak üzere 2.535.233'tür². Ağır engeli olan kişi sayısı 764.271'dir. (EYHGM, 2020: 16).

Tablo 6. İstihdam Edilen Engelli Memurların Yıllar İtibarıyla Sayısal Dağılımı

Yıllar	Kadın	Erkek	Engelli Memur Sayısı
2014	7.473	26.605	34.078
2015	9.170	31.485	40.655
2016	11.242	36.892	48.134
2017	11.951	37.922	49.873
2018	13.194	39.823	53.017
2019	13.805	41.391	55.196 ³

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>

² Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için yetkili hastanelere başvurmamış ve hizmet almak için devletle temasa geçmemiş bireyleri kapsamamaktadır.

³ Daha önceki yapılan yerleştirmelere ilişkin atama bilgilerinin kamu kurumlarına sisteme girilmesiyle birlikte istihdam edilen engelli memur sayısı 56.000'i geçeceği belirtilmektedir.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü idari kayıtlarına göre; kamu kurumlarında engelli çalışma yükümlülüğü kapsamında memur olarak istihdam edilen engellilerin 2014 yılından bu yana dağılımına bakıldığında, 2014 yılı itibariyle 34.078 olan engelli memur sayısının 2019 yılına gelindiğinde 56.000'a ulaştığı görülmektedir. Kurum tarafından yayımlanan engelli memur istatistiki bültenlerine göre; 2019 yılı Kasım ayı itibariyle toplam engelli kontenjan açığı ise 7.119'dur.

Tablo 7. Engelli Memurların Engel Oranlarına Göre Dağılımları, 2019/Kasım

Engel Oranı				
Cinsiyet	40-60	61-80	81-100	Toplam
Kadın	10.264	2.127	1.414	13.805
Erkek	31.770	5.966	3.655	41.391
Toplam	42.034	8.093	5.069	55.196*

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>

Engelli memurların engel oranlarına göre dağılımlarına bakıldığında engelli memurların yüzde 76.1'i 40-60 arası engel grubunda bulunmaktadır. Sırasıyla yüzde 14.6'sı 61-80 arası engel grubunda iken yüzde 9.1'i ise 81-100 arasındaki engel grubundadır. Engel oranı arttıkça ağır engeli olan memur sayısı azaldığı görülmektedir. Engelli memurların büyük bir çoğunluğu 40-60 arası engel oranına sahiptir.

Tablo 8. Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları, (Sayı/Yüzde)

Eğitim Durumu (Sayı/ Yüzde)					
	İlköğretim/ Ortaokul/ İlkokul	Ortaöğretim	Ön lisans	Lisans	Toplam
2012-2020	4.651/12.6 %	15.789/42.8 %	7.852/21.3 %	8.558/23.2 %	36.850/100%

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>

Engelli memurlar eğitim durumları itibariyle yüzde 42,8 ile ağırlıklı olarak ortaöğretim mezunudur. Yine bunu sırasıyla yüzde 23,2 ile Lisans, yüzde 21,3 ile Ön lisans mezunları takip etmektedir. İlkokul mezunu olan memurların oranı ise yüzde 12,6'dır. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) ile 2012 yılı ile 2020 arasında geçen sürede kamu kurumlarında istihdam edilen memurların öğrenim seviyelerine bakıldığında; mezuniyete göre işe yerleştirmelerde ortaöğretim mezunlarının oranı ilk sıradaki yeri ile dikkat çekmektedir. Bu gruptaki işe yerleştirme oranı yüzde 42,8 ile diğer öğrenim seviyelerine göre istihdam edilen memur sayılarının oldukça üzerindedir.

Tablo 9. Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımları, 2019/Kasım

Engel Grubu									
Cinsiyet	Dil ve Konuşma	Görme	İşitme ve Konuşma	Ortopedik	Ruhsal ve Duyusal	Süreç (Kronik)	Zihinsel	Sınıflandırmayan	Toplam
Kadın	131	2.534	1.126	4.004	336	1.736	660	3.278	13.805
Erkek	352	8.231	2.536	11.159	1.284	4.950	2.948	9.931	41.391
Toplam	483	10.765	3.662	15.163	1.620	6.686	3.608	13.209	55.196

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>

2012 yılından beri atanan engelli memurlar, engel gruplarına göre incelendiğinde; en fazla işe yerleştirmenin yüzde 27,4'lük oran ile ortopedik engelli grubunda olduğu

görülmektedir. Yine yüzde 19,5 ile görme engelli memur olanların ağırlığı da dikkat çekmektedir.

2.2. Engelli İstihdamına Yönelik Mevzuat

2.2.1 Kanuni Düzenleme, Yönetmelik ve Genelgeler

Türkiye’de engelli istihdamı ile ilgili ilk çalışmalar engellilere yönelik sivil toplum kuruluşlarının kurulmaya başladığı 1950’li yılların başında gelişmeye başlamış 1961 Anayasasında benimsenen sosyal devlet anlayışı doğrultusunda şekillenmiştir. Bu gelişmeleri, 1967 yılında Deniz İş Kanunu, 1971 yılında ise İş Kanunun devreye girmesi ve kota yönteminin benimsenmesi takip etmiştir. Ülkemizde 1999 yılında düzenlenen I. Özürlüler Şurası engellilere yönelik düzenlemelere kaynaklık etmesi bakımından engellilere yönelik düzenlemelerin gerçekleşmesine kaynaklık eden bir diğer önemli gelişmedir. Burada alınan karar doğrultusunda 2005 yılında Türkiye’de engellilere yönelik bakış açısını yansıtan en önemli düzenleme olan “Engelliler Hakkında Kanun” yürürlüğe konulmuştur. “Engelliler Hakkında Kanun” sosyal modelin ülkemizdeki yansımalarını ifade etmesi bakımından dikkat çekicidir. 21 yüzyıl başından engelli istihdamı ile ilgili atılan adımlara rağmen yapılan düzenleme ve çalışmalar yetersizdir. Gelişmiş ülkelerdeki başarılı örneklerin ülkemizde uygulama süreci değerlendirildiğinde oldukça geç kalındığı görülmektedir (Tellioglu, 2019: 830).

Ülkemizde Anayasamız başta olmak üzere çok sayıda yasal düzenlemede, engelli bireylerin üretken ve eşit bir yurttaş olarak istihdam sürecine katılmaları amaçlanmaktadır. Bu düzenlemelerin bir diğer gayesi ise engelli bireylere yönelik ayrımcı uygulamaların bertaraf edilerek iş piyasasına herkes gibi eşit imkânlar dâhilinde erişmelerinin sağlanmasıdır (Çiftçi, 2013: 36). Ülkemiz engelli istihdamı ve yasal mevzuat konusunda özellikle son yıllarda çok daha fazla emek sarf eden ve konuya çözüm üretmeye çalışan bir ülke izlenimi vermektedir. Ancak yapılan çalışma ve düzenlemelerin pratikte pek karşılığı olmadığı ve uygulama aşamasında sorunlar olduğu görülmektedir (Özgökçeler, 2013: 327). Ülkemizde engelli hakları ile ilgili pek çok yasa ve yönetmelik bulunmakta olup engellilere yönelik olarak yapılan düzenlemeleri istihdam boyutu ile detaylı olarak incelemeye öncelikle Anayasamızdan başlamak uygun olacaktır.

2.2.1.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Anayasamızın engelli istihdamı ile ilgili 50. maddesinde, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar ifadesine yer verilerek engelli, kadın ve küçükler koruma altına alınmış olmaktadır (Resmi Gazete 2709, 1982). Yine Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10’uncu maddesi, engellilere yönelik düzenlemeler ile ilgili olarak “Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” hükmü getirilmiştir. Ayrıca, Anayasa’nın “Özel olarak korunması gerekenler” başlıklı 61/2. maddesine göre, “Devlet, engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.” hükmü ile engellilerin istihdamına ilişkin temel sorumluluğu üzerine almaktadır (www.mevzuat.gov.tr, 2020).

2.2.1.2 4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizde engelli istihdamına yönelik düzenlemelerden biri de 4857 Sayılı İş Kanunudur. Türkiye’de 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 30’uncu maddesine göre; İşverenler, elli (tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51) veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçi çalıştırmak zorundadır (Özgökçeler, 2013: 327). İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlayacakları belirtilmiştir. Buna göre engellilerin istihdam edildiği işler, beden ve ruhi durumlarına uygun olmak zorundadır. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işveren için engelli istihdam yükümlülüğü; çalıştırmakta olduğu toplam işçi sayısı temel alınarak hesaplanmaktadır (Resmi Gazete 25134, 2003). İş Kanuna göre; yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. Yine engellilerin özel durumları nedeniyle çalıştırılmayacakları işler sağlık kurulu raporlarında ayrıca belirtilmektedir.

Türkiye’de engelli işgücü istihdamında kamu ve özel sektör için farklı kota oranları düzenlenmiştir. Bu ayırım, sosyal devlet ilkesi ve sosyal istihdam politikasına dayandırılarak yorumlanabilir. Ülkemizde uygulanan işçi sayısına dayalı işletme büyüklüğünün kıstas olarak kabulü bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Türkiye’de 1-49 işçinin istihdam edildiği işletmeler, toplam işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bu ölçekteki işletmeler kota uygulamasının kapsamı dışında kalması, engelli işgücü istihdamında istenilen noktaya gelinmesini zorlaştırmaktadır (Kuzgun, 2013: 46).

İş Kanunu’nun 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekili, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 101. maddesine göre; çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için 4.345 TL (2021 yılı için) idari para cezası ödemek zorundadır (Özgökçeler, 2013: 327). Engelli işçi çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilen işveren hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 101. maddesinde belirtilen idari para cezası, aynı Kanunun 108. maddesi gereğince, işyerinin bulunduğu yerdeki İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından doğrudan verilmektedir (Resmi Gazete 27210, 2009). Birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki İŞKUR İl müdürlüğünce uygulanmaktadır (Kayacı, 2013: 59). İşyerlerinde çalıştırılacak engelli işçilerle ilgili yapılacak denetim, 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma hayatının denetimi ve teftişi esaslarına göre yapılmaktadır. Kontenjan açıklarının takibi İŞKUR tarafından yapılmakla birlikte, Bakanlık İş Müfettişlerince de yapılmakta ve saptanan aykırı davranışların tespit edilmesi halinde durum İŞKUR’a bildirilmektedir (Kayacı, 2007: 49).

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır (Resmi Gazete 25134, 2003). 4857 sayılı İş Kanunu’nun yukarıda değinilen 5. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranan işveren veya işveren vekili; bu durumdaki her işçi için 292 TL (2021 yılı için) ceza ödemek zorundadır.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski

işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İş Kanunu 101. maddesi uyarınca engelli çalıştırma zorunluluğuna aykırılık sonucu tahsil edilecek cezalar, engellilerin bir iş bulmasına yönelik destek teknolojilerinin sağlanması, engelli bireylerin kendi işlerini kurması, işe yerleştirilmeleri ile işe ve işyerine uyumlarının sağlanmasına yönelik projelerde kullanılacağı ifade edilmiştir (Resmi Gazete 25134, 2003).

2.2.1.3 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Konu özelinde engelli istihdamı ve genelde ise engelli hakları ile ilgili olarak iç hukukumuzda 2005 yılına kadar dağınık olarak bulunan mevzuat, kısaca Engelliler Yasası olarak bilinen 1.7.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5378 sayılı “Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile bir bütünlük kazanmıştır. Bu Kanunun amacı;

Engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek, doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktır (Resmi Gazete 25868, 2005).

Engelliler Hakkında Kanunda engellilerin istihdamına ilişkin ayrımcı uygulamalar yasağı, engelleri azaltıcı önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin yapılması ve rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik önlemler alınması yükümlülüğü vurgulanmıştır. Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınacağı ve yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirileceği belirtilmiştir (Resmi Gazete 25868, 2005).

İş Kanunu dışında, 5378 sayılı Kanun ile engelli bireylerin istihdamına ilişkin bazı kurallar getirilmiştir. Kanunun “İstihdam” ile ilgili olan 14’üncü maddesinde, işe alım, iş seçimi, başvuru formu, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve çalışma şartları ile ilgili bölümlerin hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde diğer kişilerden farklı muamelede yapılamayacağı hususu vurgulanmıştır (Resmi Gazete 25868, 2005).

Kanunun yine 14’üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre; “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Ayrıca engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamının öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanacağına değinilmiştir (Resmi Gazete 25868, 2005).

5378 sayılı kanunda yine istihdam konusu ile ilgili olarak; engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınacağı,

engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılmasının zorunluğu olduğu belirtilerek çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir (Resmi Gazete 25868, 2005).

2.2.1.4 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kamu kurum ve kuruluşları çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadırlar. Yüzde 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınmaktadır. Kanuna göre günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tespit olunmaktadır. Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım koşulları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilmektedir. Bu uygulamayla engellilerin mesai saatleri ile öğle dinlenme sürelerinin diğer personelden farklı olarak tespitine imkân sağlanmakta olup günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri ise kurumlarınca düzenlenmektedir. Ancak “engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez” şeklindeki düzenlemeye göre, engelli memurun gece nöbetine kalması ya da gece vardiyasında çalışması kendi isteğine bırakılmaktadır (Resmi Gazete 12056, 1965).

2.2.1.5 Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik

İş Kanununun 30. maddesi işverenlerin istihdam etmek zorunda oldukları engellileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlayacağını hükme bağlarken, işverenler ile İŞKUR arasındaki istihdam sürecinin işleyişi Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmektedir (Engin, 2009: 17).

Yönetmeliğe göre zorunlu istihdam ile ilgili olarak; engelli çalıştırma yükümlülüğünün uygulanması bakımından aşağıda sayılan kuruluşlar özel sektör işvereni olarak değerlendirilmektedir.

Mahalli idarelerin ve bağlı kuruluşlarının 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler, 15/11/2000 tarihli ve 4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun kapsamındaki bankalar, borsalar ve bunların müessese, teşebbüs, işletme ve iştirakleri ile sermayesinin tamamı Hazineye ait olup 4/2/1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu ile kurulmuş kuruluşlar, Kamu kurum ve kuruluşlarının vizeye tabi olmadan işçi çalıştırılan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, anaokulu, spor tesisi, yemekhane ve benzeri sosyal tesisleri (Resmi Gazete 27210, 2009).

Çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli ve

eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür ve toplam işçi sayısından düşülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olan kesirler tama dönüştürülür. İşyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli, işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Engelli, işçinin talebi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından engelli, işçiler kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebilir. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanmakta, çalıştırılan engelli işçiler ise toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmamaktadır (Resmi Gazete 27210, 2009).

Yönetmeliğe göre; İŞKUR'un, mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile engellilerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları veya işyerinde mesleki eğitim programları ve iş danışmanlığı hizmeti verdireceği belirtilmiştir. Bu hizmetlerin sunulması, engellilerin yapabilecekleri işler ile işyerinde genel esaslar dışında tabi olacağı hükümlerin tespiti, engellilere ilişkin ilgili kurumlar tarafından erişilebilir bir veri paylaşım sistemi oluşturulması amacıyla; İŞKUR tarafından işbirliği yapılacağı ve yapılacak işbirliğine ilişkin usul ve esaslar, protokolle belirleneceği vurgulanmıştır (Resmi Gazete 27210, 2009).

Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri İŞKUR aracılığıyla sağlayacakları ifade edilmişse de özel sektör işyerleri için bu bir zorunluluk değildir. Özel sektör işyerleri, zorunlu istihdam kapsamında alacakları engelli bireyleri İŞKUR vasıtasıyla temin edebileceği gibi kendi imkânları ile bulmasının önünde herhangi bir engel yoktur (Kayacı, 2013: 59). İŞKUR aracılığı olmadan engelli istihdam eden özel sektör işvereni, engellinin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç onbeş iş günü içinde İŞKUR'a bildirmesi ve tescil ettirmesi zorunludur. Türkiye İş Kurumu tarafından tescili yapılmayan işçi engelli statüsünde değerlendirilmemektedir (Resmi Gazete 27210, 2009).

Engelli işe alım sürecinde, kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü bulundukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Türkiye İş Kurumundan talep eder. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştıran şartlar öne sürülemez. Engelli statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilemez ve engel grupları arasında ayırım yapılamaz (Resmi Gazete 27210, 2009).

Özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır. Kurum, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini

belirten belgelerle birlikte işverenle görüşür. İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, İŞKUR tarafından görüştürülenler ya da İş Kurumuna kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmama nedenlerini de belirterek İŞKUR'a bildirir. Kamu işyerlerinin engelli işçi talepleri, kamuda işçi istihdamına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde karşılanır (Resmi Gazete 27210, 2009). Çalışırken engelli olan ve iş akdi feshedilmeyenler için tescil talebinde bulunulması halinde gerekli belgelerine istinaden bu kişilerin Kurumca engelli işçi olarak tescilleri yapılmaktadır.

İşe alınmada; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan aşamaların engelliler, aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağı, çalışan engellilerin aleyhine sonuç doğuracak şekilde, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrımcılık veya farklı muamele gösteren kamu kurum ve kuruluşları ile işverenler için Türk Ceza Kanununun 122. maddesi hükümleri uygulanacağı belirtilmektedir.

İşverenlerin, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıklıları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorunda oldukları vurgulanmıştır. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerini iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebileceği ifade edilmiştir.

2.2.1.6 Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Türkiye’de engelli memur istihdamına ilişkin önemli mevzuat değişiklikleri gerçekleştirilmiş ve engelli memur istihdamında niceliksel iyileştirmelerin yanında engellilerin sahip olduğu niteliklerin artırılmasına yönelik düzenlemeler de hayata geçirilmiştir. Tüm bu değişiklikler neticesinde istihdam edilen engelli memur sayılarında dikkate değer artışlar yaşanmıştır (Kocabaş, 2018: 61). Kamu kurum ve kuruluşları engellileri, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” doğrultusunda işe başlatmakta olup engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamında alınacak engelli işçileri İŞKUR vasıtasıyla temin etme zorunluluğu bulunmaktadır (Kayacı, 2013: 59). Kamu kurum ve kuruluşlarının her türlü işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, engelli olmama şartının aranmaması, engel oranına üst sınır getirilmemesi ve engel grupları arasında ayırım yapılmaması, hususlarına dikkat edilmesi gerekmektedir (Resmi Gazete 27314, 2009).

Son dönemlerde ülkemizde engelli haklarına yönelik önemli adımlar atılmıştır. Bu bağlamda kamu kurumlarındaki engelli açık kontenjanlarının hızlı bir şekilde kapatılması, engelli bireylerin özel durumlarına uygun ortam ve koşullarda başvuru yapabilmeleri ve sınava girebilmeleri yanında yerleştirme ve tercih işlemleri de dâhil olmak üzere birçok hizmetin elektronik ortamda şeffaf bir şekilde görülebilmesi temin edilmiştir (Kocabaş, 2013: 62). Bu kapsamda engelli talep ilanında ve başvuru aşamalarında engelli bireylerin

sınav esnasında refakatçi ihtiyacı olup olmadığı belirtilerek, bu durumun kayıt altına alınacağı belirtilmiştir (Resmi Gazete 27314, 2009).

Kamu kurum ve kuruluşlarının ön lisans ve lisans düzeyindeki işçi talepleri EKPSS puanıyla; ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi taleplerine gönderilecek adaylar ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmektedir. Ön lisans ve lisans eğitimi düzeyindeki işçi taleplerine, ilgili Kamu Personel Seçme Sınav puan türünden almış ve üzeri puan almış olanlar başvurabilmektedir. Aynı eğitim düzeyindeki münhasıran engelli işçi taleplerinde bir puan barajı aranmaz, bu kişilerin EKPSS'ye girmiş olmaları yeterlidir (Resmi Gazete 27314, 2009).

EKPSS kapsamındaki taleplerle ilgili aday listeleri belirlenirken; Önlisans ve lisans eğitim düzeyindeki münhasıran engelli işçi taleplerinde EKPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından en yüksek EKPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının dört katı aday listesi belirlenir. Ayrıca zihinsel engelli bireyler, kura usulü ile eleman alınan engelli işgücü taleplerine eğitim seviyesine bakılmaksızın başvurabilmektedirler (Resmi Gazete 27314, 2009).

2.2.1.7 Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik

Devlet kurumlarında çalışmak isteyen engellilerin belirlenmesi amacıyla EKPSS ve Kura yöntemi kullanılmaktadır. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu engellilerin engel grupları ve eğitim durumlarına göre yapılan ve sonuçları devlet memurluğu ile kamu kurum ve kuruluşlarının işçi kadrolarına alınmalarında kullanılan merkezi sınavı ifade etmekte olup kura ise; ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu engellilerin tercihlerine göre devlet memuru kadrolarına yerleştirilmelerinde kullanılan yöntemidir. EKPSS sonuçları kamu kurum ve kuruluşları tarafından Türkiye İş Kurumu aracılığıyla yapılan engelli işçi alımlarında da kullanılmaktadır. Kura yöntemiyle yerleşmek isteyen adayların kayıtları iki yılda bir alınmakta olup kura kaydı yaptıran adaylar dört yıl içerisinde gerçekleştirilen engelli memur alımlarına başvurabilmektedirler. EKPSS sonuçları sınavın yapıldığı tarihten itibaren dört yıl geçerlidir. Ancak bu süre içinde yeni bir sınavın yapılamaması durumunda sınav sonuçları, bir sonraki sınava kadar geçerli olmaya devam etmektedir (Resmi Gazete 28906, 2014).

Kamu kurum ve kuruluşlarında, memur ve işçi statüsünün dışında özel kanunlarla veya kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenen farklı statülerde personel de istihdam edilmektedir. 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na göre istihdam edilen hâkim ve savcılar, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na göre istihdam edilen askeri personel, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na göre istihdam edilen akademik personel, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilen sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun dördüncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personel ve özel teşkilat kanunlarına göre istihdam edilen sözleşmeli personel kamu kurum ve kuruluşlarında farklı görev, unvan ve statülerde çalışmaktadır. Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü kapsamında memur, işçi, sözleşmeli personel, askeri personel, akademik personel, hâkim-

savcı gibi statüler içerisinde zorunlu kota içerisinde engelli istihdamı sadece memur ve işçi statüleri için söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre özel sektör ile kamu sektöründe çalıştırılacak engelli işçilerin istihdamlarının takip edilmesi ve denetiminde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre kamu kurumlarında çalıştırılacak engelli memurların takip ve denetiminde ise Devlet Personel Başkanlığı görevlendirilmiştir (Kocabaş, 2018: 61). Devlet Personel Başkanlığının 703 sayılı KHK ile 7 Temmuz 2019 tarihi itibarıyla kapatılması sonrası engelli memur istihdamına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere görev ve yetki Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Çalışma Genel Müdürlüğüne verilmiştir.

2.2.1.8 Engelli İstihdamına Yönelik Temel Uluslararası Düzenlemeler

İnsan hakları konusunda gelişen ve olgunlaşan anlayış, dezavantajlı grupların da özel olarak korunması düşüncesini doğurmuş ve uluslararası belgelerde engellere yönelik çeşitli esaslar kabul edilmiştir. Bugünün modern toplumları, geçmişin günahlarından kurtulmak istercesine özellikle ikinci dünya savaşından sonra engellilere birçok sosyoekonomik haklar tanımışlardır (Çetin, 2017: 110). Kuşkusuz bu düzenlemelerden ilki olarak, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin zikredilmesi gerekir. Beyannamenin 25. maddesinde, herkesin işsizlik, hastalık, engellilik, dulluk, yaşlılık gibi kendi kontrolü dışında gerçekleşen ve geçim eksikliğine sebep olan risklere karşı korunması gerektiği ifade edilmiştir. Evrensel Beyannamede yer alan bu düzenlemeyi Birleşmiş Milletler'in çeşitli sözleşmeleri takip etmiştir. Bu sözleşmelerden konu bakımından üzerinde durulması gereken ilk sözleşme 1966 yılında kabul edilip 1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir. Sözleşme, Türkiye tarafından 2000 yılında imzalanmış ve Resmi Gazete'de yayımlanarak 23 Aralık 2003 tarihli itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmeye göre; taraf devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunurlar (madde 6). Yine sözleşmeye taraf olan devletler, tüm işçilerin adil bir biçimde, herhangi bir ayrım gözetmeksizin eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvence altına alacaktır (Akpulat, 2019: 53). Engellilerin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunma konusunda bir diğer önemli belge ise Avrupa Sosyal Şartıdır. Türkiye bu belgeyi 1989 yılında onaylamıştır (Ünsür, 2020: 141). Buna göre; “Akit taraflar engelliler de dâhil olmak üzere, mesleğe yöneltme ve mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere yardımcı olmasını ve bu yardımın ücretsiz bir şekilde sunulmasını taahhüt etmektedirler (www.tbmm.gov.tr, 2020). Ayrıca engellilere yönelik fırsat eşitliği ve engellilerin sosyal hayat ile bütünleşebilmeleri açısından gerekli düzenlemeleri içeren, bu konuda önemli haklar sağlayan belgelerdendir.

Engelli istihdamına yönelik temel alına en önemli uluslararası metin BM Engelli hakları sözleşmesidir. Ülkemiz mevzuatında da, engelli istihdamı açısından önemli bir yeri olan BM Engelli Hakları Sözleşmesi, 30 Mart 2007 tarihinde imzalanmış ve 3 Aralık 2008 tarihinde yürürlüğe giren bir kanunla sözleşmenin onaylanması uygun bulunmuştur (DPB, 2013: 6). Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin İnsan Hakları Sözleşmesi olarak anılan sözleşme bugün engelli kişilerin insan haklarına yaklaşımda sıklıkla bir “paradigma

değişikliği” olarak ifade edilmektedir (Çelik, 2016: 220). Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, Birleşmiş Milletler tarafından 13 Aralık 2006 tarihinde kabul edilmiş olup ülkemiz bu sözleşmeyi ilk imzalayan ülkelerden birisi olmuştur. Sözleşmenin çalışma ve istihdam başlığını düzenleyen 27.maddesi uyarınca;

Taraf devletler; engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Çalışırken engelli olanlar dâhil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf devletler bunların yanı sıra; işe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar. Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dâhil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur (AÇSHB, 2020b).

2006 yılında kabul edilen “Engelli Kişilerin Haklarına Dair Uluslararası Sözleşme” çerçevesinde engelli olan bireylerin çalışma ve istihdam edilme hakları vurgulanarak engellilerin kariyer yapma haklarının altı çizilmiştir. Ülkemizin de imzalayarak taraf olduğu bu sözleşmeye göre engelli bireylerin, engeli olmayan diğer bireyler ile eşit olanaklarda çalışma hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir (Arıkan, 2018: 93). Türkiye tarafından onaylanarak hukukumuzun bir parçası olan bu sözleşme; engellilere ilişkin getirdiği istihdam politikası hükümleri gibi diğer hükümleri itibariyle, devletlere önemli yükümlülükler getiren oldukça kapsayıcı ve detaylı bir sözleşmedir (Akpulat, 2019: 530).

Bu kapsamda son olarak ILO’nun 1983 tarihli ve 159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkındaki Sözleşmesi’ne yer verilmelidir. Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanarak 20 Haziran 2000 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye göre engelli terimi, “uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir bireyi” ifade eder. Bu sözleşmede üyelerin, engelliler bakımından bir istihdam politikası geliştirmesinin altı çizilerek, bu politikanın engelli işçiler ile engelli olmayan işçiler arasında fırsat eşitliği ilkesine dayanması gerektiği belirtilmiştir. Uluslararası sözleşmelerde getirilen bu esaslara rağmen, engellilerin tüm dünya genelinde çalışma hayatında yeterince rol alabildiği söylenemez (Akpulat, 2019: 531).

Avrupa Birliği’nin engellilere yönelik yeni politikalar geliştirme ve engellilerin toplumla kaynaşma sürecinde vurguladığı fırsat eşitliği kavramı son yıllarda uluslararası örgütlerin ana gündem maddelerinden birisidir. Bu konuda özellikle, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde engellilerin diğer bireylerle aynı düzeyde eşit hak ve sorumluluklara sahip olduğu vurgulanmaktadır (Akyıldız, 2017: 49).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından, engellilerin fırsat eşitliği ve toplumla kaynaşmasına yönelik, gelişmekte olan ülkelerde izlenen istihdam politikaları yedi başlık altında izah edilmektedir. Bunlar; kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, iş piyasası eğitimleri, istihdam sübvansiyonu, gençlere ve engellilere yönelik politika tedbirleri, işsizlik sigortası hizmetleri ve iş piyasası nedeniyle erken emeklilik konu başlıklarıdır (Sohlman ve Turnham, 1994: 23).

Ülkeler, engellilerin istihdamı konusunda gelişmiş ülkelerdeki uygulamaları inceleyip kendi kültürel, yasal, ekonomik ve sosyal ortamlarını da dikkate alarak kendi yöntemleriyle kendine özgü çözümler üretebilmelidir (Roggero vd., 2006: 650). Bu anlamda Türkiye’deki engelli bireylerin istihdamı konusundaki uygulamalara bakıldığında, hak temelli yaklaşım ve sosyal model esaslarını içeren ayrımcılık yasakları, fırsat eşitliği vurgusu ve erişilebilirlik bağlamında bağımsız yaşam koşullarının temin edilebilmesine yönelik düzenlemelerin pek çok yasal belgede yer aldığı görülmektedir. Tüm bu gelişmeler engelli istihdamında uluslararası düzenlemelerin etkisiyle, yeni yaklaşımlara doğru geçiş sürecinin yaşandığının göstergesi konumundadır (Yılmaz ve Dolu, 2019: 35). Ülkemizin hukuki düzenlemelerde kendisini gösteren engelli istihdam politikasının, uluslararası sözleşmelerle büyük oranda uyum içinde olduğu görülmektedir (Akpulat, 2019: 551).

2.2.2 Engelli İstihdamına Yönelik Sigorta Prim Teşvikleri ve Vergi İndirimleri

Engelli istihdamında işverenlere ceza empoze etmek veya tehdit etmek yerine farkındalık oluşturmak, teşvik etmek ve ikna etmek, daha olumlu ve insancıdır (Wahab vd., 2016: 331). Ülkemizde engelli istihdamı yasal zorunluluk kapsamında olması ve yasada belirlenen kurallar çerçevesinde işverenlere cezai yaptırımlar uygulanıyor olması yanında engelli istihdamını destekleyen ve teşvik eden düzenlemelerde söz konusudur. Bu kapsamda;

Özel sektör işyerlerinde istihdam edilen Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile korumalı işyeri bünyesindeki engellilerin, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı ile kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, Hazine tarafından karşılanmaktadır (Resmi Gazete 23810, 1999; Özgökçeler, 2013: 327). Ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında; korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanmaktadır (Resmi Gazete 23810, 1999). Ayrıca korumalı işyerleri çevre ve temizlik vergisinden de muaf tutulmaktadır (Çolak ve Hergüner, 2016: 2443).

Yine İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yürürlüğe konulan yeni nesil istihdam teşvikleri ile İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından alınacak her ilave personel için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, işverene prim desteği sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası fonundan karşılanan ve ilave istihdam desteği olarak geçen bu teşvik, kapsam dâhilinde olan sigortalılar için 12 ay süreyle uygulanmakta iken İŞKUR’a engelli olarak kayıtlı sigortalılar için 18 ay olarak uygulanmaktadır (Resmi Gazete 23810, 1999).

Ülkemizde özel sektörde istihdam edilen engellinin, engel derecesine göre istihdamı gerçekleştiren kuruma, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 31. maddesine göre SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) primlerinde ve vergilerde indirim uygulanmaktadır. Yasaya göre çalışma gücünün asgari yüzde 80’ini kaybeden hizmet erbabı kişiler 1. derecede engelli, asgari yüzde 60’ını kaybedenler 2. derece engelli ve asgari yüzde 40’ını kaybedenler ise 3. derece engelli olarak nitelendirilmektedir. Bu durumdaki engellilerin

istihdam edilmesi durumunda 2020 takvim yılında uygulanmak üzere derecelere göre uygulanan aylık vergi ve SGK indirimleri şu şekildedir: Birinci derece engelli istihdamı için 1400 TL, ikinci derece engelli istihdamı için 790 TL, üçüncü derece engelli istihdamı için 350 TL aylık tutar, hizmet erbabının ücretinden indirilir (www.gib.gov.tr, 2020).

2.3. Engelli İstihdam Politikaları ve İlgili Kurumlar

Engelli bireylerin kapasitelerinin geliştirilerek yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal hayattan dışlanmalarını engelleme ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayarak bağımsız yaşama imkânını elde etmeleri, gerçekleştirilmesi amaçlanan öncelikli politika hedeflerindendir (Çavuş ve Tekin, 2015: 158). Engellilere yönelik pozitif ayrımcılık ilkeleri çerçevesindeki uygulamalar hem istihdama hem de toplumsal hayata katılımı önemli bir faktördür (Tiyek, 2019: 247). Bu anlamda pek çok ülke engelli bireylerin çalışma hayatına dâhil edebilmek için farklı istihdam politikaları oluşturmaktadır (Durmaz, 2017: 270). Bu politikalar ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik gelişmişlik ve bakış açısına göre değişebilmektedir. Örneğin İngiltere zorunlu kota sisteminin yerine literatürde ayrımcılıkla mücadele olarak adlandırılan kanunları ile engellilerin iş piyasasında var olmasına çalışmaktadır. Bu konudaki değişim rüzgârı, ekonomik gelişmişlik ile de doğru orantılı olarak Avrupa coğrafyasındaki ülkeleri de etkilemiş görünmektedir. Günümüzde pek çok ülke engelli istihdamında zorlama yerine gittikçe artan bir şekilde ayrımcılıkla mücadele ederek engellilere çalışma alanı sağlamaktadır (Orhan, 2011: 21).

Genel olarak engelli bireylerin istihdamını artırmaya yönelik uygulamaya konan politikaları değerlendirecek olursak beş ana politika olduğu görülmektedir. İlk ve en yaygın kullanılan araç “yasal düzenlemelerdir.” Hukuki düzenlemelerdeki temel amaç iş piyasasının talep tarafını oluşturan işverenlerin sorumluluklarını belirleyerek engelli istihdamının sağlanmasını temin etmektir. İkinci olarak uygulama alanı bulan tedbirler ise “Dengeleme” politikaları kapsamında ele alınmaktadır. Burada amaç engelli bireylerin iş piyasasına uyum sağlamasına ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Dengeleme amaçlı olarak kullanılan yöntemler; ücret destekleri, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, erişebilirlik destekleri ve destekli istihdam bunlardan bazılarıdır. Üçüncü olarak uygulama alanı bulan “İkame politikalar” düzenleme ve dengelemenin aksine, işgücü piyasasına katılamayacak durumda olan engelli bireyler için özel ayarlanmış işleri içeren korumalı istihdam vb. uygulamalardır. Bu üç araca ek olarak önemli oranda engelli bireyin faydalandığı ve sosyal yardım çatısı altında uygulamaya konan ancak istihdama girişi zorlaştıran etkiler barındıran “Tazmin edici politikalar” önemli yer tutmaktadır. Son yıllarda gittikçe daha fazla uygulama alanı bulan “Bütünleşik politikalar” ise ihtiyaç odaklı olarak belirlenen yasal düzenlemeler ile engelli çalıştırma maliyetlerinin azaltılması ve istihdamın desteklenmesi hedeflemektedir (Gökbay vd., 2011: 2). Bu kapsamda OECD ülkelerinde engelli istihdam politikalarında tazmin edici politikalar terk edilerek, bütünleşik politikalara doğru bir eğilim gözlenmektedir. Engelli bireylerin kendine olan güvenlerini sağlamak ve iktisadi kalkınmayı desteklemek amacıyla bütünleşik yaklaşımların daha fazla desteklenmesi önem taşımaktadır (Mont, 2004: 31).

Türkiye’de de engelliler ile ilgili sosyal politikalar belirlenirken engellilerin çalışma hayatına dâhil edilerek korunmaları esas alınmıştır (Toplu, 2009: 121). Ülkemizin

uyguladığı istihdam strateji ve kamu politikalarında engelli haklarının tesisi, erişilebilirlik ve ulaşılabilirliğin sağlanarak sosyal hayata katılımlarının arttırılmasının yanı sıra, engellilerin istihdamı konusuna özel önem verilmiştir (Görkem, 2019: 2865).

Ülkemizde işsizlik sorunun çözülmesi için hazırlanan strateji ve eylem planlarının tamamında pasif tedbirlerden ziyade aktif istihdam politikalarına önemli oranda yer verilmiştir (Bekiroğlu, 2010: 62). Aktif istihdam politikaları kapsamında, engelli istihdamını arttırmaya yönelik olarak zorunlu istihdam ve istihdam teşvikleri, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, mesleğe yöneltme, danışmanlık ve eşleştirme hizmetleri, toplum yararına çalışma programları, korumalı işyeri, kendi işini kurma desteği, engelli iş koçluğu ve iş kulübü hizmetleri, engellilere yönelik rehabilitasyon ve destek teknolojilerine yönelik projeler ile işe yerleştirme ve işe uyum sağlanmasına yönelik projeler uygulanmaktadır. Pasif istidam politikalarında ise işsizlik sigortası hizmetleri altında; işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği ve yarım çalışma ödeneği başlıklarında ödemeler yapılmaktadır. Ayrıca engellilere yönelik sağlana sosyal yardımlar kapsamında ise engelli aylığı ile engelli evde bakım yardımı ödemeleri yapılmaktadır.

Pasif işgücü tedbirleri, istihdamın arttırılması veya işsizlere iş bulunmasından ziyade işsizliğin olumsuz etkilerini en aza indirmek üzere kurgulanan ve işsiz kalan bireylerin maddi anlamda desteklenmesini sağlayan politikaları kapsamaktadır (Biçerli, 2011: 492). İstihdam açısından bakıldığında pasif yardımlar, ülkelerin sosyal koruma yükünü arttırdığı gibi engellilerin sosyal dışlanmaya doğru kaymasına da sebep olabilmektedir (Wynne, and McAnaney, 2004: 96). Bu nedenle çalışma içeriğinde işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunların tespit edilerek engelli istihdamın attırılması hedeflendiğinden, istihdam sürecini doğrudan ilgilendiren aktif istihdam politikalarına değinilecek olup bu kapsamda ilgili kurum ve kuruluşların aktif istihdam politikaları ile ilgili çalışmalarına detaylı olarak yer verilecektir.

Engelli istihdamına yönelik uygulamadaki en önemli aktif politika zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi doğrultusunda şekillenmektedir (Aydınolat, 2013: 48). Bu konuda en önemli engelli istihdam politikası aracı olarak ise zorunlu kota yöntemi uygulanmaktadır. Kota oranı kapsamında engelli çalıştırmayan işyerlerine cezai yaptırım uygulanmaktadır. Bu yöntem her ne kadar serbest piyasa mekanizması ve esnekleşmeye aykırı olsa da sosyal sorumluk gereğidir. Aynı zamanda engelli işgücü çalıştırma maliyetlerini düşürme ve engelli işgücüne olan talebi artırma yönündeki olumlu katkıları da bu yöntemin tercih edilmesinde etkili olmaktadır (Kuzgun, 2013: 46-47). Ülkemizde engelli istihdam politikaları ile ilgili olarak 2019-2023 yıllarını kapsayan On Birinci Kalkınma Planının istihdam ve çalışma hayatı başlığı altında uygulanacak tedbirler belirtilmiştir. Buna göre plan döneminde; engelli bireylerin istihdam oranı ve işgücüne katılımının artırılması, uzaktan eğitim programları ile engellilerin meslek edinme imkânlarının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte, genel ve mesleki eğitim başta olmak üzere, mesleki rehabilitasyon ile engellilerin kendi işlerini kurmaları teşvik edilerek engelli iş koçluğu hizmetleri arttırılacaktır. Plan döneminin bir diğer hedefi ise işverenlerin engelli istihdamına yönelik uygulanan teşvikler konusunda bilinçlendirilmesidir. Diğer

tarafından engellilerin istihdamı ile ilgili olarak dolaylı da olsa engelli kurslarını içeren meslek kursları ve aktif istihdam tedbirlerinin daha fazla uygulanması ve etkinliğinin artırılması sayılan amaçlar arasındadır (Resmi Gazete, 30840. 2019).

2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programında, engellilere yönelik olarak; engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, kendi işini kurma hibe desteği ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilmesi, engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulanması, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirilmesine atıf yapılmıştır. Yine engellilere yönelik kendi işini kurma hibe desteği verilmeye devam edilmesine, destekli istihdam modeli (Engelli İş Koçluğu) uygulamasının yaygınlaştırılması, engellilere yönelik gerçekleştirilen mesleki rehabilitasyon kurslarının etkinleştirilmesi, iş ve meslek danışmanlarının niteliklerinin artırılması ve engellilere daha iyi bir hizmet sunabilmek için, destekli istihdam modeline ilişkin eğitimler verilmesi planlanmıştır. Ayrıca tüm Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü/Hizmet merkezlerinin engelli iş koçluğu modeline dâhil edilmesi hedeflenmektedir. (Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı 2020: 287).

AB'ye üye ülkeler Avrupa istihdam stratejisine dayanarak kendi ulusal istihdam stratejilerini oluşturmuşlardır (Ertem, 2010: 4). Ülkemizde Avrupa istihdam stratejisi ile bağlantılı olarak engellilerin istihdam sürecini de içine alan ulusal istihdam stratejisini belirlemiştir. Ülkemizce belirlenen ulusal istihdam stratejisinin dört temel politika eksenini olarak; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi, olarak belirlenmiştir (Resmi Gazete, 30117, 2017). Belgede dezavantajlı kesimlere yönelik vurgu engelli istihdamı açısından çok önemlidir. Bu konuda gösterilen hassasiyeti ifade etmesi bakımından dikkat çekicidir. (MESGEP, 2013: 7).

Ulusal İstihdam Stratejisinde (UİS) engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu yönünde uygulanan politikaların daha etkin hale getirilmesi ihtiyacının devam ettiği vurgulanmakta ve engellilerin istihdamı konusunda uygulanan zorunlu kota sisteminin özel sektörde ve kamu sektöründe daha etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ihtiyacı belirtilmektedir (UİS, 2017: 39). İstihdam anlamında ön önemli strateji ise engellilerin işgücüne katılım oranı ve istihdamının artırılması konusudur. Bu süreçte sorumlu kuruluş İŞKUR olarak gösterilmektedir. Eylem planlarında engellilere yönelik istihdam içerikli ve mesleki eğitimi önemseyen görevlerin İŞKUR tarafından yerine getirileceği vurgulanmaktadır (Demir, 2016: 14-15). Yapılacak çalışmalara bakıldığında; engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, kendi işini kurma hibe desteği ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir. İŞKUR sunacağı iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile engelli işsizlerle birebir ilgilenip durumlarını tespit ederek onların daha iyi mesleki eğitim almalarını sağlayacak ve istihdam edilebilirliklerini artıracaktır. Engellilerin eğitim ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlayacak yeni yaklaşımlar ortaya konulacaktır (UİS, 2017: 97).

İŞKUR tarafından engellilere yönelik istihdam olanakları ve engelli istihdamına ilişkin teşvikler konusunda özel sektör işverenlerinin bilinçlendirilmeleri ve engelli istihdamı konusunda işveren farkındalığının artırılması amacıyla çalışmalar gerçekleştirilmesi, tanıtım kitapçıkları ve duyurular hazırlanarak yerel yönetimler tarafından dağıtımının sağlanması, işverenlerin engelli istihdamına yönelik olarak sahip oldukları teşvik imkânları konusunda bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi hedeflenmiştir. İş ve meslek danışmanlarının nitelikleri engellilerle çalışabilecek şekilde geliştirilmesi, engelli bireylerin istihdamına aracılık eden personelin bu konudaki farkındalıkları ve bilinç düzeyleri eğitimler aracılığıyla artırılması ve bu kapsamda çalışacak personel için mesleki eğitim, hizmet içi eğitimler vb. hizmetler sunulması sağlanacaktır (UİS, 2017: 98). İstihdam stratejisi belgesinde engellilerin finans sektöründeki istihdamının artırılması amacıyla İŞKUR tarafından sektörle işbirliğinin geliştirilerek, engellilere yönelik mesleki beceri kazandırma eğitim programları uygulanmaya devam edilmesi, engellilerin özellikle bankacılık sektöründe istihdamlarına yönelik olarak sektör temsilcileri ile farkındalık artırıcı ve teşvik edici faaliyetler düzenlenmesi hedeflenmiştir (UİS, 2017: 113).

Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planı kapsamında engellilere yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğunda; erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinlikler kazandırılması başlığında; eğitime erişimde özel gruplar arasında sayılan engelli çocuklara da yer verilmiş olup engelli çocukların da içinde yer aldığı bu grupların eğitime erişimi ve devamının önündeki engellerin kaldırılması, okul öncesi eğitim kurumlarında özel eğitim gerektiren çocukların eğitimi için rehber öğretmen istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalar yapılması, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitime erişimlerini artırmak ve sunulan özel eğitim hizmetlerinin niteliğini iyileştirmek için çalışmalar yapılması planlanmıştır. Yine ulusal mesleki bilgi sisteminin engellilerin mesleki rehberlik ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak revize edilmesi ve yaşam boyu sürecek öğrenme ve gelişim sürecinde bireye rehberlik etmeyi amaçlayan bu uygulamanın engelli gruplar açısından genişletilmesi sağlanması hedeflenmektedir. MEB’ce engelli bireylerin eğitime yönelik olarak uzaktan eğitim programları geliştirilerek, eğitimler verilmesi bir diğer önemli konu başlığıdır (UİS, 2017: 98).

Engelli kişilerin çalışma hakkından yararlanması, engelli istihdamı konusunda yapılan düzenlemelerin nasıl ve ne derece uygulandığı ile yakından ilişkilidir (Uslu, 2014: 72). Engelli bireyleri hayatın her alanında destekleyen politikalar yürürlüğe girdikçe başta istihdam ve eğitim alanında yaşanan sorunların çözümü olmak üzere daha fazla mesafe kat edilebilecektir (Yıldırım, 2013: 44). Çalışmanın bundan sonraki kısmında ülkemizde engellilere yönelik istihdam politikalarının uygulayıcısı olan kurum ve kuruluşların faaliyetleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.3.1 Türkiye İş Kurumu

Ülkemizde engellilerin istihdamı başta olma üzere mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile istihdam politikalarından sorumlu ve yetkili birimlerin başında bir kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu gelmektedir. Kısa adıyla İŞKUR, engellilerin iş piyasasında istihdam edilebilmelerine veya kendi işlerini kurmalarına yönelik olarak

sürdürdüğü faaliyetleri yanında kamu ve özel sektör kuruluşları işbirliği ile çeşitli meslek kollarında düzenlenen kurslardan yararlanmalarını sağlamaya çalışmaktadır (Baran, 2013: 9). İş ve İşçi Bulma Kurumu adı altında 1946 yılında kurulan kurum 2003'te 4904 sayılı kanun kapsamında yapılan düzenleme ile yeni bir yapılanmaya kavuşmuştur. Bu tarihten itibaren kurumun görev alanı ve etkisinin daha arttırıldığı, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında, aktif ve pasif istihdam tedbirlerinin en etkili uygulayıcısı konumuna geldiği görülmektedir. Son olarak Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin yürürlüğe girmesi ile 2018 yılında çıkarılan 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile İŞKUR'un kuruluş görev yetki ve sorumluluk alanı belirlenmiştir. Kurumun, engelli istihdamını doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren görevlerine bakıldığında (İŞKUR, 2019a: 3);

- İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak,
- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak; iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına aracılık etmek, görevlerinin engelli istihdamı ile ilgili bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır.
- Yine 4857 Sayılı İş Kanunu ile verilen görevler arasında: iş ve işçi bulmaya aracılık etmek, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu izleme, çalışma mevzuatına dair idari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar engelli istihdamı ile ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır (İŞKUR 2019a: 3).

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden faydalanmak isteyen engellilerin; ilgili yönetmelik gereği yetkili hastanelerden alınmış ve vücut fonksiyon kayıplarının en az yüzde kırk (%40) ve üzerinde olduğunu gösteren sağlık raporlarının “asıl veya e-devlet üzerinden alınmış barkotlu çıktısını ibraz etmeleri gerekmektedir (İŞKUR, 2020b: 6). Raporlarında “ağır engelli” veya “tam bağımlı” olduğu belirtilen ya da çalışma durumu değerlendirilmeyen engellilerin talebi halinde engelli kaydı yapılır. Sağlık raporlarında çalışamaz bilgisi olanların engelli kaydı alınamamaktadır (Engin, 2009: 14). Yine kişinin kayıt esnasında 14 yaşını doldurmuş olması gerekmekte olup kimlik numarasının ibrazı ile kayıt işlemleri başlatılmaktadır (Kayacı, 2013: 59). Süreli raporların süresinin dolduğu tarihten itibaren engelli statüsündeki iş arayan kaydı kurum portal sayfasında otomatik olarak genel statü kaydına çevrilir. Engellilik durumunun sürdüğüne dair yeni bir sağlık raporu sunulması durumunda mevcut engelli kayıt işlemi yenilenir. Engelli kaydı olan iş arayanlara, açık işler ve İŞKUR'un diğer faaliyetleri hakkında kısa mesaj ile bilgilendirme yapılmaktadır.

2.3.1.1 Aktif İşgücü Programları

Aktif işgücü programları mesleki eğitim, yeniden eğitim, mesleğe yöneltme ve gerekli ve yeterli emek seyyaliyetinin sağlanması ile ilgili tedbirleri içermekte ve işsiz kişilerin işgücü piyasasına ilk kez veya yeniden katılmalarını sağlayarak bireylerin ve toplumun en az zararlar karşışmasını hedeflemektedir (Zaim, 1997: 71; Alp, 2014: 25). Bu politikalarda amaç pasif desteklerin (Sosyal yardım, işsizlik maaşı vb.) kullanımını azaltarak, bu kaynağı

insanların işgücü piyasasına entegrasyonu için aktarmak olmuştur (Greve, 2009: 21). Ülkemizde bu görevin sorumluluğu İŞKUR tarafından üstlenilmekte olup aktif işgücü hizmetleri kapsamında; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar, meslek araştırma ve geliştirme çalışmaları gibi birçok faaliyet ve proje ile işgücünün mesleki becerilerinin iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilerek, istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmaktadır (Resmi Gazete, 30117, 2017; Develi ve Öztürk, 2019: 72). Bu programlar, istihdama giriş ve iş devamlılığının sağlanmasında bireylere önemli destekler sunmaktadır (Aktürk, 2019: 7). İŞKUR sahip olduğu maddi imkânlar sayesinde ülkemizde işgücünün eğitimi konusunda söz sahibi olan en etkili kurumlardan biri haline gelmiştir. (Taş, 2011: 174). Kurum bu potansiyelini büyük ölçüde aktif işgücü programları kapsamında değerlendirerek istihdam anlamında çok önemli bir kamu hizmeti ifa etmektedir. (Yılmaz, 2016: 24). Öncelikli hedef kitlesi başta engelli, genç, kadın, uzun süreli işsizler vb. gibi iş piyasası koşullarında iş bulmakta zorlanan dezavantajlı kesimlere yönelik sunulan aktif işgücü hizmetlerinin gayesi bu grupları maddi olarak desteklemek değil onları çalışma hayatına kazandırmaktır (DPB, 2013: 9).

2.3.1.1.1 İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, aktif işgücü hizmetleri kapsamında; emek arz ve talebinin eşleşmesine aracılık etmesi yanında dezavantajlı bireylerin işsizlik sürelerinin uzamasına neden olan faktörlerin azaltılması için mücadele eden en etkili yöntemlerden biridir (Akman, 2012: 37; Karabulut, 2007: 34). Bu amaçla İŞKUR bünyesinde engellilerin uygun işlere yerleştirilebilmelerine yönelik eşleştirme ve bire bir danışmanlık hizmeti verilmektedir (Alp, 2014: 79). İş ve meslek danışmanlığı uygulamaları kapsamında, bireysel ve grup görüşmeleri ile meslek seçme aşamasında olan öğrencilere, yeni mezun gençlere, farklı sebeplerle iş veya meslek değiştirmek isteyenler ve özellikle engelliler ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik, iş piyasası ve iş arama yöntemleri hakkında bilgi verilerek yönlendirme ve danışmanlık desteği sunulmaktadır (Erdoğan, 2011: 5). İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmada gönüllük esas olup iş arayanlar internet üzerinden randevu alarak ya da bizzat kuruma gelerek bu hizmetten faydalanabilmektedir (Koçak ve Akman, 2011: 141). Danışmanlar, istihdam ve eğitim planı oluşturma ve uygun bir meslek seçme konusunda kişilere yardımcı olmaktadır (Karagülle, 2007: 52).

Ülkemizde yeni yeni uygulamaya başlayan bu hizmetin hızlı bir gelişim gösterdiği görülmektedir. Son yıllarda nitelikli danışmanlık uygulamaları kapsamında kapsamı genişletilen hizmetin yararlanıcılarına baktığımızda öğrencilerden emeklilere kadar birçok kesime hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir (Hekimler, 2008: 17). Özellikle engelli bireylerin toplumsal ve iş hayatına katılımı konusunda atılması gereken adımlar düşünüldüğünde iş ve meslek danışmanlığı içerdiği hizmetler ile bu görevi fazlasıyla yerine getirmektedir. Bir istihdam politikası aracı da olan bu uygulama ile toplumsal bilinç düzeyi artırılmakta ve engelli bireylerin sosyal içermeye süreci hızlandırılmaktadır (Demirbilek ve Uluğtekin, 2014: 49).

2.3.1.1.1.1 Engelli Kontenjanlarının Takibi

Çalıştırması zorunlu olan engelli işçi kontenjanlarının takibi İŞKUR tarafından aylık işgücü çizelgeleri üzerinden yapılmaktadır. Aylık işgücü çizelgesi, işverenlerin aynı il sınırları içerisindeki tüm işyerleri için o ildeki merkez işyeri tarafından birleştirilerek en geç bir sonraki ay sonuna kadar e-şube üzerinden bildirilmesi gerekmektedir (Resmi Gazete 28877, 2014). Bu maddede belirtilen düzenlemeler ve bildirilmesi istenen çizelge, rapor vb. belgeler ile istatistiki verilerin ilan edilen sürede ibraz edilmemesi durumunda, her bir fiil (2021 yılı) için 5.896 TL idari para cezası yaptırımını uygulanır (İŞKUR, 2020e). Bu bildirimler sonrasında İŞKUR işveren danışmanlığı birimlerinde yapılan incelemelerde engelli kontenjan açığı olan işverenler tespit edilerek resmi kanallar vasıtasıyla engelli işgücü talebinde bulunmaları gerektiği hatırlatılmaktadır. İşverenlerden gelen engelli işgücü talepleri web portalına aktarılarak açık işler sayfasında yayımlanmaktadır. İlan süresi içerisinde açık kontenjanlar engelli danışmanlığı birimince takip edilerek yasal süre içerisinde kapatılması için engelli-işveren iş görüşmeleri organize edilmektedir. Her türlü gayrete ve yasal yükümlülükler hatırlatılmasına rağmen engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline her engelli açık kontenjan sayısı ve her çalıştırılmayan ay için 4.345 TL idari para cezası uygulanmaktadır. İdari yaptırım kararı sonrasında tahsil edilen ceza paraları engellilerin işe uyumlarını ve işe girmelerini sağlayacak hibe projelerin finansmanı amacıyla değerlendirilmektedir (İŞKUR, 2019d: 37). Bu kapsamda uygulanan idari para cezaları engelli çalıştırılmayan her ay için ayrı kesilmekte olup, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 21 nci maddesi uyarınca; son 3 yıllık dönem baz alınarak uygulanmaktadır (Öcal, 2014: 101). İŞKUR tarafından engelli açıklarının daha hızlı tespit edilerek takip edilmesine yönelik etkin bir izleme sistemi kurulmasına çalışılmaktadır. (İŞKUR, 2019c: 145). Bu kapsamda özel ve kamu işyerlerinin mevcut kota sisteminden doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için gerekli takip, tespit, denetim, uyarı ve cezai işlemler etkin bir şekilde yerine getirilerek engelli istihdamı geliştirilmekte ve desteklenmektedir. (İŞKUR, 2019d: 36).

2.3.1.1.1.2 İşe Yerleştirme

İşyerlerinin zorunlu kota yükümlülükleri kapsamında istihdam etmek durumunda oldukları engellileri için, mevcut kontenjan açıkları olduğu tarihten itibaren ilk beş gün içerisinde çalıştıracağı pozisyona ilişkin aradığı nitelikleri de belirterek talep vermesi gerekmektedir. Bunun yanında kendi imkânları ile bulduğu engelli işçileri istihdam ederek açığını kapatması halinde bu durumu 15 iş günü içerisinde İŞKUR'a bildirmesi gereklidir. Engelli açık iş taleplerinde işveren ile iletişime geçilerek ilan detayları netleştirilerek internet üzerinden tüm engelli iş arayanların görebileceği şekilde yayımlanır. İşverenlerin işin yapılması için gerekli olan koşullar dışında engelli istihdamını zorlaştıran ve engellilerin açık ilanlara başvurmasını engelleyici vasıflar öne sürmemelerine dikkat edilir. Taleplerde herhangi bir üst oran sınırı aranmaması veya engel türlerine ya da cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamamasına dikkat edilir. İstenen mesleğin gerekleri doğrultusunda yaş grubu, öğrenim durumu vb. uygun kriterler belirlenerek engelli işçi arama süreci başlatılır. Engelli açık iş ilanları en fazla bir ay süre ile yayında kalmaktadır. Bu süre içerisinde ilan şartlarını taşıyan engelli iş arayanlar, iş görüşmelerine davet edilir. Bireysel iş danışmanlığı

sonrasında daha önceden belirlenen yer ve saatte işverenler ile iş görüşmesi yapmaları sağlanır. Yapılan iş görüşmeleri tutanak altına alınarak takip edilir. İşverenlerce iş görüşmeleri sonucunda işe alım yapılması kararlaştırılan engellilerin işe giriş bildirimleri kuruma iletilir (İŞKUR İşlemler El Kitabı, t.y.:16-20). İşe alım ile ilgili olarak yapılan bildirimler sonrasında, durum tescil edilerek işe alınan engelli çalışanlar, işverenlerin istihdam zorunluluğu kapsamında yükümlü olunan çalışan listesine eklenir. İşe alındığı hakkında herhangi bir bildirim yapılmamış olan engelli çalışanlar için kurum tarafından otomatik bir tescil süreci bulunmayıp bu işçiler engelli statüsünde gözükmemektedirler (İŞKUR, 2020: 10).

2.3.1.1.1.3 Profil Temelli Danışmanlık Sistemi

İş ve meslek danışmanlığı modelinin etkinlik bazlı olarak daha da geliştirilmesi mantığı üzerine kurulu olan profil temelli danışmanlık sisteminde, hizmet içerikli olarak tanımlanan başlıklar kapsamında belirli kriterler çerçevesinde İŞKUR'a kayıtlı olan iş arayanlar belli portföy gruplarına ayrılmıştır. Kurumda görevli iş ve meslek danışmanlarının hedef kitleye yönelik yetkinlik bazlı danışmanlık sunması temeli üzerine oturtulan modelde; branşlara ayrılan danışmanların, portföylerindeki danışmanlarına yönelik yoğunlaştırılmış bireysel danışmanlık görüşmeleri düzenlemesi, eylem planı hazırlamaları, belli aralıklarla randevu vererek kişilerin iş piyasasındaki durumlarının takibi ve bu sayede verilen hizmetin niteliğinin artırılması hedeflenmektedir. Bu sistemin işleyişi beş branşa ayrılan iş ve meslek danışmanları aracılığı ile sağlanmaktadır. Bu gruplar, engelli iş koçluğu, iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı, meslek danışmanlığı ve iş kulübü biriminden oluşmaktadır. Bu branşlar kapsamında sınıflandırılan hizmet ile birlikte, kişilerin özel durumları ve hedef kitlenin ihtiyaçlarına yönelik birebir danışmanlık verilmeye başlanmıştır (İŞKUR, 2019c: 61). Özellikle dezavantajlı konumda bulunan engellilere yönelik destekli istihdam yöntemi kapsamında sunulan iş ve meslek danışmanlığı modelinin, engelli iş koçluğu adı altında yaygınlaştırılarak etkinliğinin artırılması hedeflenmektedir (İŞKUR, 2019c: 116).

2.3.1.1.1.4 Engelli İş Koçluğu

Engelli istihdamının desteklenmesi ve bu kapsamda kurum bünyesinde sunulan hizmetlerin kapasitesinin artırılarak daha nitelikli ve standart bir hale getirilmesi amacıyla, dünyada başarılı bir şekilde uygulanan destekli istihdam modeli benimsenmiştir. Bu kapsamda İŞKUR tarafından ülkemiz şartlarına uygun olarak modernize edilerek maliyet açısından daha verimli olarak geliştirilen engelli iş koçluğu sisteminin hayata geçirilebilmesi amacıyla 2018 yılından itibaren çalışmalar başlatılmış olup tüm illerde yaygınlaştırılması planlanmaktadır (İŞKUR, 2019c: 62).

Engelli iş koçluğunun amacı engelli bireylerin yeteneklerine odaklanarak kişisel potansiyellerini fark etmelerini sağlamak ve gerekli yönlendirme ve tedbirlerle iş hayatına girmelerini destekleyerek huzurlu bir çalışma hayatına kavuşmalarına aracı olmaktır. Engelli bireylerin kişilik özellikleri, vasıfları ve eğitim durumlarına uygun işlerde istihdam edilmeleri amacıyla yola çıkılan engelli iş koçluğu yönteminin genişletilerek sunumu önemli görülmektedir (İŞKUR, 2019c: 145). Engelli iş koçluğu kapsamında engellilere yönelik yapılacak rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri yanında istihdamda başarı

yakalayan kariyer sahibi engellilerin göstereceği mentörlük uygulamaları rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin başarısı açısından çok önemlidir (Greve, 2009: 30).

2.3.1.1.1.5 İş Kulüpleri

İş piyasasının dinamik bir karakter taşıması ve değişen koşullara oldukça duyarlı olan yapısı nedeniyle mevcut düzenleme ve politikaların da yeni koşullara ayak uydurması gerekmektedir. Bu değişim süreci istihdam hizmetlerini de etkilemekte olup zamanla eski uygulamaların geçerliliği ve etkinliği zayıflamakta bunların yerini, değişen beklentilere cevap verecek düzeydeki yeni uygulamalar almaktadır. İş kulüpleri uygulaması da bu kapsamda Türkiye İş Kurumu tarafından, bu ihtiyaca cevap vermek üzere kurgulanan yeni bir aktif istihdam politikası hizmeti olarak karşımıza çıkmaktadır (Develi ve Öztürk, 2019: 90).

İş kulüplerinde; dezavantajlı ve özel politika gerektiren grupta olan ve iş arama motivasyonunu kaybetmiş olan işgücü, iş arama becerileri konusunda eğitilerek, bu kişilerin çalışma hayatına katılımı için yönlendirme ve grup çalışması kapsamında yoğunlaştırılmış danışmanlık desteği sunulmaktadır. İş arayan dezavantajlı bireyler arasından oluşturulan gruplara, iş kulübü liderleri tarafından eğitim danışmanlığı ve yöntem desteği verilmektedir. Grup çalışmalarında üyelerin birbirleri ile olan iletişimlerini arttırıldığı gibi örnek uygulama çalışmaları ve interaktif öğrenme metotları kapsamında bireylerin iş arama ağlarının geliştirilmesine yardımcı olunmaktadır (Öz, 2018: 17-18).

Profil temelli danışmanlık modeli kapsamında hayata geçirilen iş kulüpleri, dezavantajlı kesimler altında bulunan, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler, gençler, kadınlar, madde bağımlıları vb. gruplara iş arama yöntemlerini öğreten, motivasyonu desteği vermeyi hedefleyen, grup çalışmalarını içeren, yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı sistemidir (İŞKUR, 2019c: 61).

İş kulüplerinde temel amaç dezavantajlı grupta yer alan bireylerin en hızlı bir şekilde en uygun işe yerleştirilmeleridir. Bu amaç doğrultusunda, iş kulübü eğitimine katılan kişilerin, iş arama motivasyonları ve kendilerine olan özgüvenlerinin en üst düzeye çıkarılması hedeflenerek, doğru iş arama ve bulma konusunda yöntem desteği almaları sağlanmaktadır (Kurt, 2018).

2.3.1.1.1.6 Mesleğe Yönelme

Mesleğe yönelme hizmetleri, meslek seçme aşamasında olan, yanlış meslek seçmek durumunda kalan veya mesleğini değiştirmek isteyen kişilere iş ve meslek danışmanlığı bünyesinde sunulmakta olan bir aktif işgücü hizmetidir. Engelli bireylerin mesleksizlik sorunu başta olmak üzere, istihdama giriş için gerekli bilgilendirme ve doğru mesleğe yönlendirme tekniklerinin gösterildiği meslek danışmanlığı hizmetleri, engelli kişilerin kariyer gelişimleri açısından önemli katkılar sunmaktadır (Akman, 2011: 63). Kişiler mesleğe yönlendirilmeden önce mesleki beceri ve yetenekleri hakkında yapılan testler sonucunda, yatkın oldukları alanlar ve yapabilecekleri tespit edilmekte, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alan ve meslekler hakkında bilgilendirme yapılarak yönlendirme yapılmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı ile mesleki bilgi rehberlik hizmetleri bu alanda yeni meslek seçmek isteyenlere yardım etmektedir. Böylece meslek seçecek şahsın istidadı

dışında yanlış bir meslek seçmesi önlenmiş, iş bulma ve kendini geliştirme imkânı olan bir mesleğe yönelmesi sağlanmış olmaktadır (Zaim, 1997: 89).

2.3.1.1.2 Mesleki Eğitim Kursları

Engelli bireylere yönelik olarak meslek eğitim kursları düzenleyen kurum ve kuruluşlar arasında en aktif rol alan kurum İŞKUR'dur (Özbey, 2015: 16-17). Türkiye İş Kurumu bu hizmeti özel gerçek veya tüzel kişiler aracılığıyla da yerine getirebilmektedir. Engelli maaşı alanlar da mesleki eğitim kurslarından yararlanabilmektedir (Engin, 2009: 17). Konunun önemini vurgulamak için engellilerin istihdam edilebilirliği ve işgücüne katılımını arttırmak kurumun stratejik planında yer almakta olup aktif işgücü uygulamaları kapsamında bu hedefe ulaşılmaya çalışılmaktadır (İŞKUR, 2019c: 26).

İŞKUR tarafından uzun yıllardır uygulanmakta olan ve aktif işgücü programları içerisinde önemli bir yeri olan programların başında mesleki eğitim kursları gelmektedir (Yılmaz, 2016: 25). Yapılan eğitimler iş piyasasının ihtiyaçları ile ilgili yapılan analiz ve çözümlemelere yönelik ihtiyaç duyulan alan ve mesleklere yönelik olarak düzenlenmektedir (Taş, 2011: 156).

Engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu ve işsizlik sigortası fonu kapsamında engelli bireylere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir (Demir, 2016: 2). Bu kurslar ana başlık itibarıyla istihdam garantili veya istihdam garantisiz mesleki eğitim kursları olarak ikiye ayrılmaktadır. Engellilere yönelik ise komisyon kaynaklarından finanse edilen ve kurum kaynaklarından finanse edilen olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bu kurslarda İŞKUR'a kayıtlı olup herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde ilerlemek isteyen veya farklı bir meslek öğrenmek isteyen kişiler, iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda eğitilerek istihdam edilebilirlikleri arttırılmaktadır (İŞKUR, 2019c: 51).

Tablo 10. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları, (2019)

Mesleki Eğitim Kurs Türleri	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	231	188	419
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	150	118	268
Genel Toplam	381	306	687
Türkiye Geneli Mesleki Eğitim Toplamı	36.027	88.893	124.920

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>, 2019

Engellilere yönelik 2019 yılında açılan kurs sayısı 64'tür. Bu kurslara 381 erkek, 306 kadın engelli katılım sağlamış olup toplamda 687 kişi bu eğitimlerden faydalanmıştır. Engelli katılımcı sayısı Türkiye geneli mesleki eğitim kursları ile kıyaslandığında çıkan 0.5'lik oran engellilere yönelik düzenlenen kursların çok az sayıda ve yetersiz olduğunu göstermektedir. 2019 yılında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlere günlük olarak belli miktarlarda ödeme yapılmaktadır. Bu ödemeler istihdam garantili kurslarda 40 TL, istihdam garantisiz kurslarda 30 TL, sanayi sektöründeki mesleklerde 50 TL ve geleneksel mesleklerdeki kurslarda 40 TL olmaktadır. Düzenlenen işbaşı eğitim programına katılanlara ise devam edilen her gün için bir günlük net asgari ücret tutarında (2020 yılı için 89,40 TL) kursiyer zaruri gideri verilmektedir (İŞKUR, 2019c: 51). Programa katılım sağlayan kişilerin iş kazası ve genel sağlık sigortası ve meslek hastalığı

primleri işsizlik sigortası fonunca karşılanmaktadır (İŞKUR Mali Yıl Performans Programı, 2019: 54).

İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının açılabilmesi için gerekli katılımcı sayısı en az 12 kişiye kadar engellilere yönelik düzenlenen kurslarda en az beş kursiyer olması yeterli olmaktadır (Resmi Gazete 28585, 2013). Engelliler için düzenlenen programlar katılımcı grubun ihtiyaçlarına uygun olarak belirlenmekte olup, eğitim içeriği ve mekânı da dâhil olmak üzere diğer aktif işgücü kurslarından bu yönüyle biraz daha farklıdır (Yıldırım, 2013: 42). Eğitimleri tamamlayıp mezun olma hakkı kazanan kursiyerlere Milli Eğitim Bakanlığı tarafından da onaylanan kurs bitirme belgeleri takdim edilmektedir (Güneri, 2014: 63). Ayrıca bu sayılan eğitimler yanında özel politika gerektiren gruplar ve ailelerine yönelik proje temelli spesifik kurslar da düzenlenebilmektedir.

Son yıllarda değişen üretim biçimi ve teknolojik gelişmelerin iş piyasasına yansımalarına bakıldığında açık işlerde aranan işgücü niteliklerinde geçmişe nazaran önemli değişiklikler yaşanmasına sebep olmuştur. Süreç içerisinde mevcut nitelikler ve vasıflar yaşanan değişimin gerisinde kalmış ve istenilen düzeyde vasıflı eleman temini oldukça güçleşmiştir. Tüm bu gelişmeler işgücünün vasıf seviyesinin artırılarak gerekli becerilerin kazandırılması ihtiyacını doğurmuştur (Taş, 2011: 164). Türkiye İş Kurumunun bu ihtiyaca yönelik olarak düzenlediği ve dezavantajlı grupların öncelikli olarak katılabildiği mesleki eğitim kurslarının, etkileri ve sonuçları bakımından katılımcılara çok önemli faydalar sağlaması yanında eksik kalan ve yetersiz olan taraflarının da geliştirilmesi gereklidir (Yılmaz, 2016: 89). İş ile işsizlerin eşleştirilmesinin sağlanmasına yönelik üretilecek aktif işgücü hizmetlerinde istihdam dışında kalanların ihtiyaç duyduğu program ve alanların üzerinde daha çok yoğunlaşmak gerekmektedir (Etcı ve Karagöl, 2019: 75).

2.3.1.1.3 İşbaşı Eğitim Programları

Engellilerin ilgi ve yetenekleri ile uyumlu bir mesleki eğitim sürecinden geçmesi istihdam edilebilirlik açısından çok önemli bir husustur. İşbaşı eğitim programları bu ihtiyaca uygun olarak engelli bireylerin iyi bir mesleki eğitim almaları konusunda desteklemektedir. Bu tür programlarda engellilere, belli oranlarda iş garantili olarak mesleki eğitim hizmeti sunulmaktadır (Özbey, 2015: 17).

İşbaşı eğitim programları ile bir taraftan engellilerin işe yerleşmesinin önündeki en büyük sorun teşkil eden nitelik ve tecrübe eksikliğini gidermeye yardımcı olunurken diğer taraftan işyerinde bizzat işin başında meslek öğrenmeleri sağlanmaktadır (Resmi Gazete 28585, 2013). Normal işbaşı eğitim programlarının süresi 90 gün ile sınırlandırılmış iken engellilere yönelik düzenlenen programlar, en fazla yirmi dört ay içerisinde üç yüz yirmi fiili gün olacak şekilde uygulanabilmektedir. Bu şekilde düzenlenen işbaşı eğitimlerde ikinci yüz altmış güne ait masraflar idari para cezaları fonunca desteklenmektedir. Engelli olmaları nedeniyle kendilerine aylık bağlananlarda programlardan yararlanabilmektedir (Resmi Gazete 28585, 2013).

2.3.1.1.4 Toplum Yararına Programlar

Aktif işgücü hizmetleri kapsamında, işsizliğin arttığı durumlar ve zamanlarda, özel politika gerektiren grupların öncelikle faydalanacağı şekilde toplum yararına bir iş veya hizmet

gördürülmektedir. Toplum yararına programlar (TYP) ile çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşan bireylere geçici bir gelir desteği sağlanması yanında bu grupların tekrar iş piyasasına uyum becerileri edinebilmesi amaçlanmaktadır (Resmi Gazete 28585, 2013).

Türkiye’de İŞKUR tarafından yürütülen Toplum Yararına Programı kapsamında işsiz kişilere yasal asgari ücretle, azami 9 ay süreli kamusal işler yaptırılmaktadır. Kamusal işler; çevre temizliği, onarım, yeniden inşa ve genel altyapı bakımı, ağaçlandırma, sel kontrolü ve toprak korumasıyla ilgili el emeği gerektiren bedensel işleri kapsamaktadır. Başvuranların sayısı program kapasitesini aştığı takdirde programdan faydalananacak olanlar listeleme, kura yöntemi veya bu ikisinin karışımı bir metotla seçilmektedirler (Sayan ve Dayıoğlu, 2014: 4). Ayrıca istihdamında güçlük çekilen grupların TYP programlarından öncelikli olarak faydalanmasına yönelik iki farklı liste yöntemi uygulanmaktadır. Kadınlar, otuz beş yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar birinci listede yer almaktayken bunlar dışında kalanlar ise ikinci liste olacak şekilde tasnif edilmektedir. İlk listede yer alan ve engelliler gibi iş bulmakta zorlanan gruptaki kişiler, program katılımcılarının seçimi aşamasında öncelikle değerlendirilmektedir (Resmi Gazete 28585, 2013).

2.3.1.2 İŞKUR’un Engelli İstihdamına Yönelik Hibe Destekleri

Yasal zorunluluk kapsamında engelli çalıştırılmaması nedeniyle tahsil edilen idari para cezaları; engellilerin, kendi işlerini kurmalarına, istihdam edilebilirliklerini artırılmasına, mesleki eğitimlerine, işe yerleştirilmelerine, işe ve işyerine uyumlarının sağlanmasına, destek teknolojileri ile korumalı işyeri kurulum desteğinin finansman ihtiyaçlarına yönelik olarak kullanılmaktadır (İŞKUR, 2019c: 55).

İŞKUR 2014 yılında yayımlanan “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik” sonrasında 2015 yılı itibariyle ilan ettiği “Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destek Başvuru Rehberi” ile proje çağrısına çıkarak engelli girişimcilere hibe desteği vermeye başlamıştır (Namal, 2019: 263). İŞKUR hibe desteği teklif çağrısı, engelli bireylere mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmeti veren kurumlarının sayısının ve etkinliklerinin artırılması yanında engelli istihdamında artış sağlanmasını da hedeflemektedir (Gökmen, 2013: 57).

Tablo 11’de belirtildiği üzere 2019 yılında, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarını kullanmaya yetkili komisyon toplantısı sonrası 39 adet mesleki eğitim ve rehabilitasyon projesi hayata geçirilmiştir (İŞKUR, 2019c: 116). 2019 yılında hibe projeler kapsamında toplamda 1.856 adet proje başvurusu yapılmış olup, 1.219 proje ilgili komisyonca uygun bulunmuştur. Kabul edilen projeler için toplam 52 milyon 406 bin 907 TL kaynak tahsis edilmiştir.

Tablo 11. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Projeler

Proje Tür	Kabul edilen Proje Sayısı	Red edilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı	Kaynak
Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri	39	38	78	4.200.959,68
Engelli Kendi İşini Kurma Projesi	589	310	889	26.840.500,00
Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Projesi	580	257	837	19.550.040,00
Destek Teknolojileri Projeleri	7	30	37	1.221.000,00
Korumalı İşyeri Projeleri	1	0	1	307.008,00
İşe ve İş Yerine Uyum projeleri	3	1	4	287.400,00
Toplam	1.219	637	1.856	52.406.907,68

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>, 2019

2019 yılı kurumsal mali durum ve beklentiler raporuna göre engelli ve eski hükümlü idari para cezaları fonundaki toplam 55.010.000 TL kaynağın büyük bir kısmının ilgili komisyonca, engellilere yönelik hibe desteklerine tahsis edildiği anlaşılmaktadır (İŞKUR 2019b: 16). Engellilere yönelik kendi işini kurma projeleri, en çok başvuru yapılan destek türü olup bu projeler toplam başvuruların yüzde 48’ini oluşturmaktadır. İŞKUR’un engellilerin mesleki eğitim ve istihdam süreçlerine yönelik uygulamaya koyduğu hibe destekleri, konu başlıkları halinde detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.3.1.2.1 Kendi İşini Kurma Hibe Desteğine Yönelik Projeler

Kendi işlerini kurmak isteyen girişimci engelli adaylarına yönelik İŞKUR koordinesinde engellilere yönelik kendi işini kurma hibe desteği teklif çağrısı yapılmaktadır. İŞKUR’un engellilere sunduğu bu destek Türkiye’de engelliler için şu anda uygulamada olan en spesifik ve kapsamlı engelli girişimciliği programıdır (Namal, 2019: 264).

Hibe desteğinde, işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşayan engelli bireylerin kendi işlerini kurarak işyeri sahibi olmaları ve yeni istihdamlara aracılık ederek üretime katkı sunmaları hedeflenmektedir. Proje başvuru yapan engelli bireylere; kuruluş işlemleri kapsamında: işyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar ve sigorta gibi masraflar için belge karşılığı olmak üzere en fazla 5.000 TL. İşletme giderleri başlığında; işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, kira ve tanıtım) en fazla yüzde 60’ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 15.000 TL. Kuruluş desteği başlığında; işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ofis malzemesi gibi maliyetler için vergiler dâhil en fazla 45.000 TL hibe desteği verilmektedir (İŞKUR Proje Başvuru Rehberi, 2020: 5).

Engellileri sadece iş arayan olarak değil aynı zamanda potansiyel bir işveren olarak görmek daha doğru olacaktır. Bu bakış açısıyla onları başarılı birer girişimci olarak görebilmenin ilk yolu kendi işlerini kurmalarına yardım olmaktır. Engelli bireylerin kurdukları işletmeler, başta kendileri gibi engellilerin istihdamına destek olurken diğer taraftan üretim sürecine ve ülke ekonomisine katma değer sağlamaktadır. Bu nedenle birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de engellilerin girişimcilik yönünün desteklenerek kendi işlerini yapmaları özendirilmelidir. Özellikle bu amaca hizmet eden İŞKUR “Engelli Girişimciliği Destek Programı”, engelli girişimciliğinin artırılması hedefine ulaşmak için geliştirilmeli, yaygınlaştırılmalı ve engelliler için cazip hale getirilmelidir (Namal, 2019: 270). Bu konuda

emekli olan engellilerin de hibe kredilere başvurabilmesi girişimci bireylerin desteklenmesi hususunda yerinde bir uygulama olacaktır.

Tablo 12. Yıllar İtibariyle Engelli Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları

Proje Dönemi	Kabul edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam
2014	133	49	182
2015	286	155	441
2016	173	74	247
2017	187	83	270
2018	547	273	820
2019	473	310	783
Toplam	1799	944	2.743

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>, 2019

2019 yılında 783 engelli kendi işlerini kurmak için proje başvurusunda bulunmuş olup, engelliler tarafından hazırlanan 473 proje komisyon tarafından kabul edilmiştir. Yalova’da 2019 yılı itibariyle kendi işini kurma projesi kapsamında bir adet proje desteklenmiş olup; iç hastalıkları grubunda olan kadın engelli girişimci adayı İŞKUR hibe programına “Küçükbaş hayvancılık” alanında kendi işini kurma projesi hazırlamış olup toplamda 24 adet küçükbaş hayvan için finansman desteği alarak kendi işini yapmaya başlamıştır. Projeye engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu hibe çağrısı kapsamında kaynak tahsisi sağlanmıştır.

2.3.1.2.2 Korumalı İşyeri Desteğine Yönelik Projeler

Korumalı işyerleri 2005 yılında 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun ile tespit edilmiş, 26 Kasım 2013 tarihli 28833 sayılı ‘Korumalı İş yerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yürürlüğe girmiştir. Ayrıca korumalı işyeri projeleri İŞKUR bünyesinde oluşturulan, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon tarafından desteklenmektedir. Genellikle ağır engelli bireylere yönelik farklı şekillerde uygulama alanı bulan bu yöntem İŞKUR tarafından desteklenmektedir. Türkiye’deki korumalı işyeri modeli, işgücü piyasasına katılması en zor engelli grubu olarak kabul edilen zihinsel, ruhsal ve duygusal engelli bireylere yönelik olarak tasarlanmıştır (Gökmen, 2013: 56). Bu projelerde; engelli bireylerin haklarını savunan sosyal tarafların desteklenmesi, engelli istihdam altyapısının kurulması, işgücü piyasasında girişte oldukça zorlanan ve çalışma imkânları kısıtlı olan zihinsel ve ruhsal engelli grubundaki bireylere istihdam imkânı sağlanması ve bu kapsamdaki işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin artırılması hedeflenmektedir (İŞKUR, 2019c: 57).

Korumalı işyeri projesine başvuru yapmak isteyen işverenler korumalı işyeri statü belgesi olarak başvuru yapabilmektedirler. Bu işyerlerinde asgari yüzde 40 engelli olan zihinsel ve ruhsal engelli olan 15 yaşını tamamlamış en az 8 bireyin çalıştırılması gereklidir. Korumalı işyerlerinde çalıştırılacak zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranının en az yüzde yetmiş beş olması zorunludur. Komisyon tarafından kaynak tahsis edilmesine karar verilen projelere; kuruluş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde olmak üzere kuruluş sermayesinin yüzde 60’ı karşılanmaktadır (en fazla 150.000 TL). Proje başlangıç tarihinden itibaren kurulan korumalı işyerinde çalışan engelli işçilere, asgari ücret üzerinden

ilk bir yıl boyunca ücret desteği verilmektedir. Ayrıca sözleşme imza tarihinden itibaren bir yıl boyunca işletme giderlerinin (su, elektrik, ısınma, iletişim, tanınırlık) fatura bedellerinin yüzde 60'ı işletme giderleri adı altında desteklenmektedir (İŞKUR, 2019c: 57).

Korumalı işyeri desteği kapsamında 2013 yılında 18, 2014 yılında 13 proje olmak üzere toplam 31 proje başvuruda bulunmuş, değerlendirme komisyonunca bunların 12'sinin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir. Ancak kabul edilen projelerin sadece 2'si uygulamaya aşamasına geçebilmiştir. Uygulamaya geçirilemeyen projeler ise iptal edilmiştir (İŞKUR, 2019c: 57). Sadece iki projenin hayata geçirilebilmiş olması proje uygulama sürecinde zorlayıcı faktörlerin olduğu konusunda bir fikir vermektedir.

2017 yılından itibaren çıkılan yeni proje çağrısı sonrasında ilk etapta kabul edilen 4 projenin ardından 2018 yılında kabul edilen 3 proje ile birlikte toplamda 7 korumalı işyeri projesi komisyon tarafından kabul edilmiş ve uygulamaya geçirilmiştir (İŞKUR, 2019d: 60). 2019 yılında başvurusu alınan 1 korumalı işyeri projesi komisyonca uygun bulunarak kabul edilmiştir. Bu proje için 307.008 TL finansman desteği sağlanmıştır (İŞKUR, 2019c: 57).

Engelli bireylerin sosyal hayattan dışlanması, ayrıksı ortamlarda çalışmaya zorlanması vb. eleştiriler korumalı işyeri modeline yönelik olarak bakış açısını olumsuz etkilemektedir. Ancak korumalı işyeri desteğinin sadece belli gruptaki engellilere yönelik olduğu düşünüldüğünde bu eleştirilerin dikkate alındığı söylenebilir. Bu projeler diğer engelli istihdam teşvikleriyle karşılaştırıldığında işgücü piyasasına girişin bir kapısı olarak değerlendirilmesi daha doğru bir tespit olduğu söylenebilir (Gökmen, 2013: 57).

2.3.1.2.3 Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

Tablo 13. Yıllar İtibariyle Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

Yıl	Kabul edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2014	183	101	284
2015	169	161	330
2016	123	145	268
2017	91	107	198
2018	52	87	139
2019	42	36	78
Toplam	660	637	1.297

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>, 2019

İŞKUR'un mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri başlığı altında desteklediği rehabilitasyon ve eğitim kurslarında engelli bireylerin iş piyasasında geçerli olan bir mesleği öğrenerek istihdama katılımı hedeflenmektedir. Bu kapsamda 2019 yılında toplamda 78 proje başvurusu gerçekleştirilmiş olup 42 proje destek görmeye hak kazanmıştır. Komisyonca uygun görülen projelere 4.200.959,68 TL kaynak tahsis edilmiştir (İŞKUR, 2019c: 55-56).

2.3.1.2.4 Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler

İşyerlerinin engelli bireylerin istihdamı için uygun hale getirilmesi, engellilerin işyeri çalışma ortamlarında güvenli çalışma imkânlarının artırılması ve destek teknolojilerinde yaşanan eksikliğin giderilmesi ve bu sayede engelli istihdamının sağlanması amacıyla destek teknolojilerine finansman sağlanmaktadır. Bu kapsamda engelli bireylerin işlerini yapmalarını kolaylaştırıcı aparatlar, ergonomik araç ve gereçler ile bunları kullanmaya yarayan aletler vb. giderler desteklenmektedir. İşverenlerce engelli istihdamı sağlandığında bilgisayar kullanımını kolaylaştırıcı yazılım ve donanım desteği, kabartma harfler (Braille alfabesi) ve bu yöndeki tüm gelişmiş teknolojiler proje kapsamındadır.

Tablo 14. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Destek Teknolojileri Projeleri

Yıl	Kabul edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2015	2	0	2
2016	1	5	6
2017	6	5	11
2018	18	16	34
2019	6	31	37
Toplam	33	57	90

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>, 2019

2019 yılında destek teknolojileri alanında 37 proje başvurusu alınmış olup bunlardan 6 tanesi uygulanabilir olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir. Komisyon tarafından kabul gören projelere toplam 1.221.000 TL kaynak tahsisi sağlanmıştır. İŞKUR faaliyet raporunda 2015 yılından bu yana kabul edilen toplam 28 projenin bu kapsamda destek aldığı belirtilmektedir (İŞKUR, 2019c: 55).

2.3.1.2.5 Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler

Sağlıklı bireylere göre istihdam alanında çeşitli dezavantajlar yaşayan engelli bireylere yönelik, iş hayatında karşılaşılan uyum sorunlarının en aza indirilmesi ve istihdam edileme ile istihdamda sürekliliği sağlama amacıyla İŞKUR tarafından proje destek çağrısı yapılmaktadır. Bu proje çağrısı kapsamında engellilerin kişisel yetenekleri, becerileri ve beklentilerine göre iş seçmelerine yardım edilmesi ile işyeri ve sosyal hayata uyum sağlama gibi konularda destek sunulmaktadır. Proje kapsamında sosyolog, psikolog, iş ve meslek danışmanı vb. uzman personel görevlendirmesi yapılabilmektedir. Projelerden faydalanan engellilere yönelik en az on gün süre ile iş oryantasyonu kapsamında işe ve işyerine uyum, kişisel gelişim ve temel yaşam becerileri konularının işlendiği rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunumu gerçekleştirilmektedir.

Tablo 15. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Komisyon Fonu Kaynaklı Engellinin İşe Yerleştirilmesi ve İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanması Projeleri

Yıl	Kabul edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje Sayısı	Toplam Proje Sayısı
2014	6	1	7
2015	11	3	14
2016	6	2	8
2017	6	2	8
2018	0	3	3
2019	3	1	4
Toplam	32	12	44

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>, 2019

Engellilerin işe ve işyerine uyumu ile işe yerleştirilmesi konularında düzenlenecek projeler asgari altı azami ise on iki ay süresince uygulanabilmektedir. Projeden faydalanan engelli bireylerin en az yüzde 25'inin dört ay süreyle istihdamda kalması amaçlanmaktadır. 2019 yılında işe ve işyerine uyum konusunda 4 adet başvuru yapılmış bu projelerin 3'ü ilgili komisyonca uygun bulunmuştur. Kabul edilen projeler için 287.400 TL finansman desteği sağlanmıştır (İŞKUR, 2019c: 56-57).

2.3.1.3 Engellilere Yönelik Diğer Hizmet ve Faaliyetler;

2.3.1.3.1 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının Çalışmaları

4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Türkiye İş Kurumunun organları arasına sayılmıştır (Resmi Gazete 30479, 2018). İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğine göre; Kurul çalışmalarını valinin başkanlığı ve gözetiminde yerine getirmektedir. Yerel düzeyde, istihdam ve mesleki eğitim politikalarının belirlenmesine yönelik olarak; ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit edilmesi, iş bulmakta zorlanan gruplara yönelik politika tedbirlerinin alınarak projelerin geliştirilmesi, iş piyasası analizleri sonucu belirlenecek eğitim ve istihdam politikalarına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu kapsamda iş piyasası ile doğrudan bağlantılı kamu kurum ve kuruluş temsilcilerinin katılımı ile üç ayda bir olağan toplantı yapılarak kararlar alınmakta ve eylem planı hazırlanmaktadır. İlgili yönetmelikte kurul kararlarının bağlayıcı olduğu belirtilmektedir (Resmi Gazete 27031, 2008). Kurul engellilere yönelik yapılacak faaliyet ve projelerde; olumlu ya da olumsuz görüş bildirerek yerel düzeyde engelli gruplarına yönelik projelerin uygulanabilir olup olmadığını tespit etmektedir (Demir, 2016: 52). Kurulun sekretarya hizmetleri İŞKUR ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerince yürütülmektedir.

2.3.1.3.2 İşgücü Piyasası ve İş Analizleri

İşgücü arz ve talep yapısının iyi bir şekilde analiz edilmesi ve zamanında alınan önlemler iş piyasasına yönelik ulaşılması istenen hedeflerin yakalanması açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda yapılan analiz çalışmalarına baktığımızda ilk olarak iş piyasası araştırmaları dikkat çekmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan gelişmeleri yakından takip etmeye yarayan bu analiz yöntemi, politika belirlemeye yarayan yönü ile oldukça önemli bir konumdadır. Bu çerçevede bir diğer önemli çalışma alanı ise yapılan işin sınırlarını, gereklerini ve süreçlerini tanımlamayı hedefleyen iş analizi yöntemidir (Özbey, 2015: 17).

İlk olarak işgücü piyasası analizlerini ele alacak olursak il bazında yapılan iş piyasası analizleri ile yerel düzeyde ihtiyaç duyulan meslekler ve bu mesleklere yönelik aranılan beceri ve yeterlilik düzeyleri tespit edilerek, gelecek dönem açılacak mesleki eğitim kursları ile alan ve dallar belirlenmektedir. Ayrıca bu analiz sonuçları engellilere yönelik olarak uygulanacak politikaların planlanması ve uygulanması açısından büyük önem taşımaktadır. İş piyasasının doğru bir şekilde analiz edebilmek için ilk yapılması gereken arz ve talep tarafındaki verilerin elde edilmesidir. Bu kapsamda iş piyasasının arz tarafını ilgilendiren verilere İŞKUR ve TÜİK tarafından yayımlanan idari kayıtlardan ulaşılabilmektedir. Bunun yanında talep tarafına ilişkin mevcut durum ve beklentiler ise İŞKUR tarafından yapılan iş piyasası araştırmaları bulgularından elde edilebilmektedir (Yalova İPA Raporu, 2017: 10). Adeta iş piyasasının röntgenini çeken ve talep tarafına yönelik verilerin detaylı bir şekilde analiz edildiği iş piyasası çalışmaları, uygulanacak istihdam politikaları için yol haritası niteliğinde olup 2007 yılından beri her yıl düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Analiz sonuçlarında, işverenlerin çalıştırmayı düşündükleri bireylerde en fazla iletişim, iş ve teknoloji becerilerini önemsedikleri görülmektedir. (Güneş ve Akçamete, 2014: 9).

Bir diğer uygulama olan iş analizi konusunda, İş Hukukunda yer bulan “engellilerin bedeni ve ruhi durumlarına uygun işler” vurgusu çok önemlidir. Engelli bireylerin iş başarısı açısından engel türlerine ve kişisel durumlarına uygun işlerin tanımının yapılarak vasıflarına uygun işlere yönlendirilmeleri gereklidir. Mevcut durumda işverenlerin engelli bireylere ne tür işler yaptırabilecekleri veya hangi pozisyonda çalıştırılacağı konusunda tereddütler yaşadığı görülmektedir. Yine engelli bireylerin pek çoğu da hangi işlerin kendilerine uygun olduğunun farkında bile değildir. Her iki aktörde doğru iş tanımı konusunda bazı hatalar yapabilmektedir. Yanlış algılamalar sonucunda verilen doğru olmayan tercihler engellilerin çalışma hayatı ve kariyer sürecini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (MESGEP, 2013: 32). İş analizleri bu konuda önemli bir görev alarak, engellilerin kendilerine uygun iş ve mesleklerin tanımlanmasına ve gereken eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca kişisel görev tanımlarının yapılarak işbaşında uygulama olanağı sunmaktadır (Heron, 2005: 35). Bu analiz sonuçlarına göre engellilerin mevcut kabiliyetleri ile yapabilecekleri işler dikkate alınarak durumlarına uygun iş ve mesleki eğitim olanakları tespit edilmektedir (Hasırcıoğlu, 2006: 111).

Ülkemizde iş analizi yapmak, İŞKUR’a verilmiş görevler arasındadır. Bu kapsamda İŞKUR iş ve meslek analizleri yaparak, iş/meslekleri tanımlamaktadır. Tespit edilen ve tanımı yapılan meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflama (ISCO) sistemine uygun olarak sınıflandırılıp, kodlanmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı dairesi başkanlığı uhdesinde düzenli olarak yürütülen çalışmalar neticesinde belirlenen yeni mesleklerin Türk Meslekler Sözlüğüne eklenmesi için meslek danışma komisyonuna teklifte bulunmaktadır. İlgili komisyonca kabul edilen meslekler İŞKUR tarafından hazırlanan meslekler sözlüğüne ilave edilmektedir.

İş analizleri sahip olduğu üstünlükleri bakımından önemli olmakla birlikte İŞKUR tarafından engelli bireyler özelinde yapılan herhangi bir iş ve meslek analizi çalışması

bulunmamaktadır. Ülkemizde konu ile ilgili proje bazlı yapılan çalışmalar haricinde sistemli ve düzenli olarak yapılan elle tutulur gözle görülür bir çalışma yoktur (Öztürk, 2011: 29-30). Köksal tarafından işverenlerin İŞKUR'dan beklentilerine yönelik olarak yaptığı araştırma sonuçlarında bu konu ile ilgili olarak; kurumdan sağlıklı ve güvenilir iş ve meslek analizleri yapması ve hangi iş kollarında hangi nitelikte işgücüne ihtiyaç olduğunun tespit ederek bu doğrultuda yönlendirme yapması beklenmektedir (Köksal, 2010: 91).

2.3.1.3.3 Sanal İstihdam Fuarları

Kamu hizmetleri bilişim ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle farklı şekillerde ve değişik mecralarda vatandaşların kullanımına sunulabilmektedir. İŞKUR tarafından işveren ve iş arayanların buluşturulmasına yönelik olarak geleneksel fuarlardan çok farklı bir uygulama hayata geçirilmiştir. Son zamanlarda artan dijitalleşme ve uzaktan erişim teknolojileri ile özellikle dezavantajlı olan engelli bireylerin kurum hizmetlerinden daha fazla faydalanması gayesiyle sanal istihdam fuarları organize edilmektedir. İşveren ve iş arayanların sanal ortamda görüşmelerini mümkün kılan ve ilk kez uygulama alanı bulan bu fuarlara Türkiye'nin her yerinden online olarak erişim sağlanabilmektedir (İŞKUR, 2019c: 116). Önceden ilan edilen tarih ve saatte düzenlenen sanal istihdam fuarlarına katılmak isteyen engelli bireyler, internet erişiminin olduğu tüm cihazlar aracılığı ile işverenlerin sanal stantlarına göz atarak iş görüşmesi talebinde bulunabilmekte ve açık pozisyonlar için özgeçmiş yükleyebilmektedirler (İŞKUR, 2019c: 46). Özellikle yeni koronavirüs hastalığı sürecinde bu hizmetin geliştirilerek uygulanması, işveren ve iş arayanların teknoloji destekli sanal fuarlar aracılığı ile buluşturularak açık kontenjanların kapatılmasına katkı sağlama potansiyeli açısından önemlidir.

2.3.2 Milli Eğitim Kurumları ve Özel Eğitim Merkezleri

Engelli bireylerin bağımsız yaşam sürmeleri, toplumsal hayatın içinde yer almaları ve hayat boyu kişisel gelişim aşamalarında sağladığı katkılar ile en önemli pay eğitime aittir (Şişman, 2014: 58). İşgücü piyasası bağlamında düşünüldüğünde eğitim seviyesi engellilerin çalışma hayatındaki konumunu belirleyen önemli bir etkidir (Durmaz, 2017: 257). Bu bağlamda engelli bireylerin eğitim sürecinde yaşamış olduğu sorunlar ve nitelikli bir eğitim şansını yakalayamamaları istihdam edilebilmelerini zorlaştırmaktadır (Aver, 2019: 328). Bir diğer deyişle eğitime ve rehabilitasyona tabi tutulmamış engelli kişilerin istihdam edilme imkânı azalmaktadır (Akkaya, 2002: 52). Engellilerin çalışma hayatında yer alabilmesinin yolu, mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerinin çok boyutlu olarak değerlendirilmesinden geçmektedir. Sosyal model kapsamında ele alınan politika uygulamalarında, ulusal ve uluslararası boyutta mesleki eğitim ve rehabilitasyonun önemi gittikçe artmaktadır. Günümüz istihdam ve eğitim politikalarında bu anlayışın benimsendiği ve engellilerin kalıcı istihdamı için somut adımlar atıldığı görülmektedir (Koç, 2018a: 14).

Türkiye'de engelli kişilerin eğitimi, milli eğitim sistemi içinde ele alınmış, engellilere özgü hüküm ya da düzenlemelerle desteklenmiştir. 1982 Anayasası'nın eğitim öğretim hakkını düzenleyen 42/7 maddesi uyarınca, "Durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları, topluma yararlı kılmak için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü" devlete ait olduğu belirtilmiştir (Çağlar, 2009: 254). Yine Anayasamızın 42. Maddesinde; "Kimse, eğitim ve

öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz” denilmektedir. Bununla birlikte Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 8. Maddesinde “Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır” denilerek, özel eğitime ihtiyacı olan bireyler için özel eğitim tedbirlerinin alınmasının gerekliliği belirtilmektedir. Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye göre ise; hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim alması engellenemeyeceği ve engelli çocuklara gençlere ve yetişkinlere özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak bütünleştirilmiş ortamlarda ve engelli olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır denilmektedir (Resmî Gazete: 23011, 1997).

Engelli bireyler genel eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere iki alanda eğitim görmektedirler. Genel eğitim kapsamında okul öncesinden başlayan süreç, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve yaygın öğretim ile devam etmektedir. Eğitim hayatı boyunca kaynaştırma uygulamaları ve fırsat eşitliği ilkeleri çerçevesinde, engelli bireylerin hayatın tüm alanlarına katılım sağlayarak toplumsal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle ayrı sınıf ve farklı ortamlarda eğitim sunumu son çare olarak benimsenmekte mümkün olduğunca kaynaştırma sınıfları tercih edilmektedir. Engelli bireyler mesleki eğitim alanında; meslek okulları, mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim merkezleri ile meslek kursları, işbaşı eğitim vb. yaygın eğitim programları kapsamında eğitim almaktadırlar (Özbey, 2018: 55). Mesleki eğitimler engelli bireylerin iş hayatına geçişini kolaylaştırmakta ve böylece sosyal dışlanma riski azaltılmaktadır (Darıyemez, 2012: 26). Bu açıdan temel eğitim, mesleki eğitim ve yaygın eğitim kapsamında hayat boyu öğrenme süreci istihdam edilebilirliği arttıran unsurlardır. Bu kapsamda engel durumlarından dolayı farklı bir eğitime ihtiyaç duyan bireylere yönelik özel öğretim programları çatısı altında yoğunlaştırılmış ve bu grubun ihtiyaçlarına uygun olarak hizmet sunulmaktadır.

Özel eğitim, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin koordinasyonu Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü başkanlığında Özel Eğitim Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri biriminin sorumluluğunda sağlanmaktadır. Bu kapsamda; eğitim öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin düzenlenerek, koordineli bir şekilde yürütülmesi sağlanmakta ve bu birim tarafından düzenli olarak izleme ve değerlendirme yapılmaktadır.

2.3.2.1 Özel Eğitim Hizmetleri

Bütün eğitim faaliyetleri önemlidir ancak “özel eğitim” faaliyetlerinin yeri çok daha müstesna ve önemlidir. Özel eğitimin önemi çok daha fazla emek ve özen gerektirmesi ve eğitim faaliyetlerini yürüten eğitim camiasının gayretli çalışmasında yatmaktadır. Engellilerin temel yaşam becerilerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması özel eğitim hizmetleri ile sağlanmaktadır. Özel eğitim sürecinde görevli yetkin eğitimciler ve kullanılan özel yöntem ve araç gereç ile kişiye özel uygulanan programlar sayesinde, engeli bireylerin, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir eğitim öğretim hayatından geçirilerek iş piyasasına ve toplumsal hayata hazır olarak mezun olmaları hedeflenmektedir. Bu kapsamda sunulan özel eğitim hizmetleri 31 Mayıs 2006 tarihli 26184 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Özel Eğitim Hizmetleri

Yönetmeliğine göre, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde özel eğitime ihtiyacı olanlara verilecek iş ve meslek eğitiminin içeriği, esasları ve kurumlarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir (Çağlar, 2009: 269). Bu yönetmelik kapsamındaki her tür ve kademedeki okul veya kurumlarda özel eğitim ihtiyacı olan bireylere yönelik, eğitim amaçlarının en üst düzeyde gerçekleştirileceği belirtilmiştir (Resmî Gazete 26184, 2006). Yönetmelik kapsamında özel gereksinimi olan bireylerin akranları ile aynı sınıflarda kaynaştırma eğitimleri alması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun farklı gerekçelerle mümkün olamadığı durumlarda ise özel eğitim hizmetleri kapsamında az sınırlandırılmış ortamdan en çok sınırlandırılmış ortama doğru olacak şekilde bir eğitim esası benimsenmektedir (Özbey, 2018: 39).

Özel eğitim hizmetlerinin amaçları özel eğitim mevzuatında şu şekilde belirtilmektedir; Okul öncesi eğitimini tamamlayan öğrencilerin bireysel gelişim süreçleri göz önünde bulundurularak dil ve iletişim, öz bakım ve günlük yaşam, bedensel, bilişsel, sosyal ve duygusal alanlarda sağlıklı şekilde gelişimlerini sağlamak, Birinci kademe eğitimini tamamlayan öğrencilerin gelişim ve öğrenme düzeylerine uygun olarak dil ve iletişim, öz bakım ve günlük yaşam, bedensel, bilişsel, sosyal ve duygusal alanlarda sağlıklı şekilde gelişimlerini desteklemek, günlük yaşamlarında ihtiyaç duyacakları temel akademik becerileri kazanmış, bunları etkin bir şekilde kullanarak bağımsız bireyler olarak hayatlarını sürdürmelerini sağlamak, İkinci kademe eğitimini tamamlayan öğrencilerin, ilkokulda kazandıkları yetkinlikleri geliştirmek suretiyle millî ve manevî değerleri benimsemiş, toplumla etkileşimini, bütünleşmesini sağlayacak şekilde yeterliliklerle donatılmış bireyler olmalarını sağlamak, üçüncü kademe eğitimini tamamlayan öğrencilerin birinci ve ikinci kademede kazandıkları yetkinlikleri geliştirmek suretiyle, insanlarla etkileşim kurabilen, toplumsal kurallara uyum sağlayabilen, toplumsal yaşama katılım için çabalayan, yaşamlarını bağımsız olarak sürdürebilen bireyler olmalarını sağlayarak, temel düzey beceri ve yetkinlikleri kazanmış, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hayata ve bir mesleğe hazır, toplum hayatında üretime katkısı olan, millî ve manevî değerleri benimseyen bireyler olmalarını sağlamaktır (MEB, 2018: 5).

Ülkemizde okul öncesinden başlayarak nasıl bir eğitim sürecinden geçildiği ve nasıl bir yol izleneceği ile ilgili bilgileri içeren özel eğitim hakkında kanun hükmünde kararnamede; özel eğitim gerektiren bireylerin eğitimlerinin hazırlanan bireysel eğitim planları doğrultusunda akranları ile birlikte her tür ve kademedeki okul ve kurumlarda uygun yöntem ve teknikler kullanılarak sürdürüleceği belirtilmektedir. Okul öncesi eğitimde; tanısı konulmuş özel eğitim gerektiren çocuklar için okul öncesi eğitimin zorunlu olduğunun altı çizilerek, okul öncesi eğitimini tamamlayan özel eğitim gerektiren çocuklar, ilköğretimlerini özel eğitim okulları ve/veya diğer ilköğretim okullarında sürdürebileceği ifa edilmiştir. Özel eğitim gerektiren bireyler, ortaöğretimlerini özel eğitim okullarında ve/veya diğer genel ve mesleki teknik ortaöğretim okullarında devam ettirebilecekleri ve ortaöğrenim sonrası yükseköğrenime devam etmek isteyen bireylerin yükseköğretim imkânlarından faydalanabilmeleri için gerekli özel tedbirler alınacağı vurgulanmıştır. Yaygın eğitim sürecinde ise işe ve mesleğe hazırlamak amacıyla yaygın eğitim programları düzenleneceği belirtilmektedir (Resmî Gazete: 23011, 1997).

Özel eğitim sürecinde engelli bireylere yönelik bireyselleştirilmiş eğitim programları takip edilmektedir. Bu programların planlama ve uygulama aşamalarında, engelli bireyin gelişim düzeyi, performansı ve eğitim ihtiyaçları ve kişisel hedefleri dikkate alınmaktadır.

(eacea.ec.europa.eu, 2020). Bu kapsamda son yıllarda özel eğitim kararnamesine de uygun olarak engelliler için hazırlanan eğitim planlarında, kişisel ihtiyaç ve beklentilere göre belirlenen bireyselleştirilmiş eğitim programlarının gittikçe arttığına şahit olunmaktadır. Özel eğitim alanında yaşanan bu gelişme sayesinde engelli bireyin bireysel tercih ve beklentilerinin dikkate alınması, meslek seçim aşamasından iş hayatına kadar birçok alanı olumlu yönde etkilemektedir. Bu anlamda engelli bireylerin iş piyasasına hazırlık ve istihdam edilebilirlik özelliklerinin belirlenmesi süreci, bireyin zekâ ve bedensel durumlarına odaklanması yerine kişinin yetkinlikleri ve kabiliyet alanlarının tespit edilmesine doğru kaymıştır (MEGEP, 2013: 18).

2.3.2.2 Özel Öğretim Kurumları

2.3.2.2.1 Özel Eğitim Okulları

Özel eğitim okulları, özel eğitim gerektiren bireylere yönelik olarak, bünyesinde uzman personellerin istihdam edildiği ve engelli bireylere özel olarak geliştirilen eğitim programlarının uygulandığı merkezlerdir (MEB, 2019: 12). Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2019-2020 öğretim yılı sonu itibarıyla; okul öncesi özel eğitim okulu 71, özel eğitim ilkokulu 433, özel eğitim ortaokulu 432, özel eğitim orta öğretim 481 (MEB, 2019: 40), yaygın eğitim kapsamında ise 33 özel eğitim okulu bulunmaktadır (<http://sgb.meb.gov.tr/>, 2020). Yalova’da özel eğitim okulu olarak; Hafif Zihinsel Yetersizlik kapsamındaki Özel Eğitim İlkokulu/Ortaokulu, Orta-Ağır Zihinsel Yetersizlik kapsamında olan Özel Eğitim Uygulama Merkezi I/II. Kademe, yine Orta-Ağır Zihinsel Yetersizlik düzeyinde Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi, Hafif Zihinsel Yetersizlik düzeyinde Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi, Otizm kapsamında olan Özel Eğitim Uygulama Merkezi I/II. Kademe, Yine Otizm kapsamındaki Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi bulunmaktadır (yalovaram.meb.k12.tr, 2020). Ayrıca otizmlili, down sendromlu, zihinsel engelli, dikkat eksikliği ve hiperaktivitesi ile öğrenme güçlüğü yaşayan çocuklara yönelik “Özel Eğitim Kampüsü” bulunmakta olup bu okul tasarım açısından Türkiye’de özel eğitim alanında kampüs konseptinde yapılan örnek bir projedir (www.yalova.meb.gov.tr, 2020).

2.3.2.2.2 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri

Özel eğitim kararnamesinde; durumları ayrı bir okulda özel eğitim gerektiren bireyler için özür ve özelliklerine uygun olarak gündüzlü veya yatılı özel eğitim okulları açılacağı ve bunun yanı sıra özel eğitim gerektiren bireylere özel eğitim desteği sağlamak veya onları iş ve mesleğe hazırlamak veya örgün eğitim programlarından yararlanamayacak durumda olanların temel yaşam becerilerini geliştirmek ve öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak üzere gündüzlü özel eğitim kurumları açılacağı belirtilmiştir (Resmî Gazete: 23011, 1997). Özel eğitim gerektiren bireylere yönelik belirtilen gerekçelerle açılan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri; bedensel veya ruhsal olarak herhangi bir sağlık sorunu bulunan bireylerin davranış problemlerini giderme ve bu konuda onları destekleme, kişisel beceri ve yeteneklerini geliştirme, temel yaşam ve öz bakım gereklerini kazandırarak, onları toplumsal ve iş hayatına hazırlamak amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedirler (MEB, 2019: 12).

Özel girişimcilerin işlettiği bu merkezler, genellikle ruhsal ve zihinsel yetersizlik sebebiyle sorunlar yaşayan bireylere yardımcı olmaktadır. Bu merkezlerde engelli bireylerin kabiliyetleri ve yeterlilikleri artırılarak iş ve mesleki gelişim becerileri kazandırılmakta ve bir üst öğrenime geçişleri sağlanmaktadır. Özel gereksinimi olan bireyler, MEB tarafından onaylanan destek eğitim programlarının kullanıldığı bu merkezlerde, özel olarak tasarlanan araç ve gereçler yardımı ve uzman personeller eliyle özel yöntemlerin uygulandığı bir eğitim ve rehabilitasyon hizmeti almaktadırlar. Bu merkezlerden eğitim gören bireylerin toplum içinde rahatlıkla ve sorunsuz bir şekilde iletişim kurarak yaşayabileceği, insanlarla işbirliği kurabilecek ve sosyal yaşama uyum sağlayabilecek seviyede yetiştirilmeleri hedeflenmektedir (Resmi Gazete 28239, 2012). Özel eğitim almaları gereken bireylerin mevcut kişisel özellikleri doğrultusunda birebir veya grup eğitimleri düzenlenmektedir. Bunu yanında engelli bireylerin eğitime daha aktif katılımlarının sağlanması amacıyla aile eğitimleri ve bu konuda özel danışmanlık hizmetleri de bulunmaktadır (Özbey, 2018: 39). Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre 2019-2020 öğretim yılı sonu itibarıyla yaygın eğitim kapsamında Yalova genelinde 6 toplamda ise 2.666 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi faaliyet göstermektedir (<http://sgb.meb.gov.tr/>, 2020).

Mesleki rehabilitasyon alan engellilerin psiko-sosyal açıdan olumlu gelişimleri görülmekle birlikte bu eğitim faaliyetleri kişinin sosyal içermeye sürecini desteklemektedir (Genç ve Çat, 2013: 391). Bu açıdan bakıldığında özel eğitim hizmetleri engelli bireylerin eğitim hayatında önemli bir görev üstlenmektedir. Ancak eğitime erişim konusunda sorun yaşayan engelli bireyler ve ailelerin özel eğitim konusundaki yoğun talepleri, bu kurumların talepleri karşılayamamasına ve bu hizmetlerin ücretli bir hale gelmesine neden olan etkenlerdendir. Ülkemizde maalesef tam anlamıyla çözülemeyen bu durum nedeniyle özel eğitimler ve rehabilitasyon hizmetlerinin kalitesi aynı düzeyde olamamakta alınan eğitimlerin verimliliği ve etkinliğinde sorunlar yaşanabilmektedir (Orhan ve Genç, 2015: 143).

2.3.2.2.3 Özel Eğitim Meslek Okulu

MEB verilerine göre 2019-2020 öğretim yılı itibarı ile ülkemizde bir tane bedensel engelliler, iki tane görme engelliler, 20 tane işitme engelliler ve 175 tane zihinsel engelliler meslek okulu mevcuttur (MEB, 2019). İlköğretim mezunu ancak bir üst eğitim kurumuna devam etmemiş olan engelli bireylerin kaydolduğu özel eğitim meslek okullarında eğitim süresi dört yıl sürmektedir. Bu okullara devam eden öğrencilere teorik eğitim yanında uygulamalı eğitim imkânı da sunulmaktadır. Bu kapsamda öğrenciler uygulama eğitim aşamasında işyerlerine yönlendirilmekte olup, akademik ve teorik derslerini okulda, mesleki beceri eğitimlerini ise iş yerlerinde eğitim almak suretiyle tamamlamaktadırlar. Engelli öğrencilerin işyeri eğitimlerinin izleme ve takibi koordinatör öğretmenlerce yapılmaktadır (Özbey, 2015: 15). Atölye imkânlarına sahip olmayan okullarda öğrenim gören öğrencileri ise uygulama eğitimlerini diğer mesleki ve teknik okullarda almaktadırlar (Özbey, 2015: 16). Bu okulları tamamlayarak diploma alan engelli bireyler, meslek lisesi mezunlarına tanınan işyeri açma belgesi imkânından da faydalanabilmektedirler.

2.3.2.2.4 Özel Eğitim Uygulama Okulu

Türkiye’de özel eğitime gereksinim duyan engelli bireylerin mesleki eğitimlerini Milli eğitim bünyesindeki özel eğitim uygulama okullarında görmektedirler. İş okulu olarak da adlandırılan bu merkezlere kayıtlı olan engelli öğrencilere, temel genel kültür dersleri verilmekte ve yoğunlaştırılmış mesleki eğitim atölye uygulama derslerinde ise mesleğe yönelik becerileri geliştirilmektedir (<https://orgm.meb.gov.tr/>, 2020). Özel eğitim kapsamındaki bireylerin kişisel özellikleri ve beklentilerinin dikkate alınarak kaliteli bir mesleki eğitim görmelerini amaçlayan özel eğitim iş uygulama merkezlerinin, engelli öğrencilerin yetişkin bir birey olduklarında ekonomik ve sosyal anlamda toplum ile tam bir uyum içerisinde olmalarını destekleyen ve onları istihdama hazırlayan yönü bulunmaktadır (Orhan ve Genç, 2015: 141). Ülkemizde 2019-2020 öğretim yılı itibari ile toplam III. Kademe 278 özel eğitim uygulama okulu mevcuttur (MEB, 2019). Bu okullarda dört yıl boyunca mesleki eğitim ile birlikte fark derslerini başarı ile bitiren öğrencilere verilen öğrenim belgesinin, meslek liseleri tarafından verilen diplomalarla aynı denklikte olması sağlanmıştır (Özbey, 2015: 16). Öğrenciler eğitim müfredatı kapsamında haftada bir veya iki gün okulda teorik eğitim görmekte, üç veya dört gün ise işletmelerde uygulama yapmaktadırlar (<https://orgm.meb.gov.tr/>, 2020). Koordinatör öğretmenler işe yerleştirilen öğrencileri okul sonrasında izlemektedirler. İşitme ve görme engellilere özel çok programlı meslek liseleri uygulamalı eğitim veren bir diğer meslek okullarıdır. (MEGEP, 2013: 16). Engelli bireylere yönelik olarak açılan uygulamalı meslek okullarının varlığı çok önemli olmakla birlikte eğitim hayatı sonrasında istihdama geçiş için gereken temel becerilerin yeterli düzeyde kazanılamadığı görülmektedir (Başar, 2010: 91).

2.3.2.3 Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM)

Mesleki Bilgi, Rehberlik ve psikolojik danışmanlık faaliyetleri kapsamında hizmetlerini yürüten Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, özel eğitim ihtiyacı olan bireylere yönelik olarak rehber öğretmenlerle koordineli bir şekilde çalışmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olarak görev yapan bu merkezler; özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitsel değerlendirme ve tanılama işlemlerini yaparak bu öğrencileri uygun eğitim ortamı ile programlara yönlendirmektedir (MEB, 2019: 11). Bu merkezler çoğunlukla ilkökul aşamasındaki çocukların özel eğitim gereksinimi olup olmadığının belirlenerek, düzeltici ve çare bulucu rehberlik hizmetleri sonrasında gerekli eğitim okullarına yönlendirilmesinden sorumludur. Bünyesinde psikolog, psikiyatr, sosyal hizmet ve özel eğitim rehber öğretmenleri çalışmaktadır. Alanında uzman olan bu kişiler ilkökul aşamasında olan çocuklara yönelik zekâ, görme ve işitme taramaları gerçekleştirmekte, diğer yandan ise okullardaki rehber öğretmenlerce yönlendirilen veya aileleri tarafından getirilen çocuklara yönelik olarak da gerekli inceleme ve tarama çalışmalarını yapmaktadırlar (Kuzgun, 2002: 21). Okullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin içeriği ve yapılacak faaliyetlerin planlamasından sorumlu olan bu merkezler; hizmetin kaliteli ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için gerekli desteği sağlayarak rehber öğretmenleri koordine etmektedir. Ayrıca il düzeyindeki eğitim öğretim kurumlarındaki tüm rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri bu merkezler tarafından izlenerek raporlanmaktadır (www.yalovaram.meb.k12.tr, 2020).

2.3.2.4 Halk Eğitim Merkezleri

Engelli bireylerin istihdam imkânlarının giderek daha kısıtlı bir hal aldığı günümüzde bir iş sahibi olabilmeleri için vasıf seviyelerini arttırarak geçerli bir meslek öğrenmeleri kaçınılmazdır (MESGEP, 2013: 6). İl Milli Eğitim müdürlükleri bünyesinde faaliyet yürüten Halk Eğitim Merkezleri bu amaca hizmet etmekte ve özellikle yaygın eğitim kapsamındaki engelli bireylerin mesleki eğitimlerinde önemli görevler üstlenmektedir. Bu konuda engellilere yönelik özel kurslar veya kaynaştırma sınıfları kapsamındaki mesleki eğitimlerle özel gereksinimi olan bireylere vasıf kazandırıcı mesleki eğitim faaliyetleri sunulmaktadır (Özbey, 2015: 16-17). Milli Eğitim Bakanlığına bağlı illerde örgün eğitimin dışında eğitim hizmetlerinin sunumunu yapan merkezlerin engellilere yönelik yeni eğitim programları oluşturması engellilerin istihdamını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle engellilere yönelik mesleki eğitim kursları ve eğitimleri için yer ve uygun ortamların sağlanması konumu, halk eğitim merkezlerinin çalışmalarına önem kazandırmaktadır (Orhan, 2011: 206). Bazı büyükşehir ve ilçe belediyeleri halk eğitim merkezlerinin sağlamış olduğu imkânları kullanma konusunda işbirliği yaparak engelliler için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedirler (Demir, 2016: 26). Bunun yanında İŞKUR'un engellilere yönelik düzenlediği kursların büyük bir bölümünde ve birçok kurum ve kuruluşun engellilere yönelik yaygın eğitim hizmetleri kapsamında açtığı kurslarda, Halk Eğitim Merkezleri ile işbirliği yapılmaktadır.

2.3.3 Çalışma Genel Müdürlüğü

Devlet Personel Başkanlığının kapatılması sonrasında; kamu kurumlarında engelli personel çalıştırma yükümlüğüne ilişkin takip, denetim ve engellilerin devlet memuru olarak istihdam edilebilmesine yönelik yapılması gereken iş ve işlemlere ilişkin mevcut görev ve yetkiler Çalışma Genel Müdürlüğüne aktarılmıştır. Bu nedenle daha önce Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülen faaliyetler Çalışma Genel Müdürlüğüne atfen işlenecektir.

Çalışma Genel Müdürlüğünün, engelli istihdamı konusunda işçi, işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör, üniversiteler vb. kuruluşlarla işbirliği yapma görevi bulunmaktadır. Ayrıca engellilere yönelik toplumsal bilinci ve duyarlılığı artırmaya yönelik araştırma değerlendirme çalışmaları düzenleme ve kamuoyunu bilgilendirme görevleri de bulunmaktadır. Bu kapsamda Çalışma Genel Müdürlüğü, İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı birimi; engelli, eski hükümlü, roman ve benzeri grupların istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapmak, proje uygulamak ve ilgili kurum/kuruluşlarla işbirliği yapma hizmetlerini yerine getirmektedir (AÇSHB, 2020e).

Engelli bireylerin istihdamına yönelik; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı öncülüğünde, sivil toplum ve özel sektör işbirliğiyle, engellilerin evlerinden çıkması, hayatın içinde tek başına var olması, çalışma hayatında yer alması, eğitim ve sağlık gibi temel hizmetlere ulaşması yönündeki çalışmalar öncelikle hayata geçirilmektedir. Bu çalışmalar kapsamında “Engelli Destek Programı” devreye sokularak Valiliklere kaynak aktarılmış, farkındalık çalışmaları yürütülmüştür. Ayrıca bu kapsamda Ulusal Engelli Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı çalışmaları koordine edilmektedir (AÇSHB, 2019).

Kamu kurumlarında engelli memur çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Çalışma Genel Müdürlüğü sorumludur. Bu kapsamda engelli açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için alım yapacakları engellilere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır. Çalışma Genel Müdürlüğü kurum ve kuruluşların bildirimleri üzerine, engelli kontenjanlarına yerleştirme yapmaktadır (Resmi Gazete 12056, 1965). Engelliler için sınavlar, ilk defa devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yaptırılmaktadır (Resmi Gazete 12056, 1965).

Engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve engel grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Resmi Gazete 28906, 2014). Bu yönetmeliğe göre yapılan Engelli Kamu Personel Seçme Sınavlarında engel gruplarına yönelik farklı sınav uygulanarak engel grupları arasındaki dezavantaj önlenmeye çalışılmaktadır. Ancak aynı engel grubu içerisinde hafif düzeyde engeli olan ile ağır engeli olan adaya aynı soruların sorulması da adil değildir. Ayrıca uzun paragraf içeren sorular sorulması işitme engelli adayları oldukça zorlamaktadır. Genelde kronik hastalık nedeniyle engelli olanların daha yüksek puan aldıkları ve bu durumun diğer engel grupları için bir eşitsizliğe sebep olduğu da görülmektedir. Ayrıca görme engellilere soruları okuyan ve işaretleyenlerden kaynaklı sorunlarında en aza indirilmesi beklenmektedir.

2.3.4 Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı bir kamu kurumudur. Kurum engellilere yönelik çalışmalarında, başta engelliliğin önlenmesi olmak üzere, engellilerin eğitimi, istihdamı, rehabilitasyonu konularındaki proje ve uygulamaları destekleyerek engellilerin ayrımcı uygulamalara maruz kalmadan toplumsal yaşama tam katılım sağlamalarını hedeflemektedir (AÇSHB, 2020d). Kurum engellilerin hayat şartlarını iyileştirmek üzere faaliyet göstermekte ve hizmetlerini talep odaklı değil arz odaklı olarak sürdürmektedir (UİS, 2017: 39). Kurum aynı zamanda engelli bireylere ilişkin hazırladığı istatistik bültenlerini düzenli bir şekilde kamuoyu ile paylaşmaktadır. Genel Müdürlük bünyesinde, engelli hizmetlerinin koordinasyonu ve takibi yapılmaktadır (Engelliler ve İstihdam, 2009: 192). Bu kapsamda yürütülen çalışmalar ile ilgili olarak, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sosyal ve Ekonomik Hayata Katılım Dairesi Başkanlığı ile İstihdam ve Sosyal Güvenlik Birimine verilen görevler aşağıda belirtilmiştir.

- Engellilerin mesleki eğitimi, istihdamı ve sosyal güvenliği alanlarına ilişkin sorunlarını ve çözüm yollarını araştırmak, bu konuda uygulamanın geliştirilmesine yönelik öneri ve programlar hazırlamak ve uygulamak, ulusal düzeyde politika ve stratejilerin belirlenmesi

çalışmalarını koordine etmek, bu alanlarda ayrımcılığı engelleyici politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek,

- Engellilerin mesleki eğitim, istihdam ve sosyal güvenlik hakları konularında ilgili kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör arasında koordinasyon ve işbirliği sağlamak,
- Engellilerin mesleki eğitim, istihdam ve sosyal güvenlik hakları konularında ilgili mevzuatı ve uygulanmasını izlemek, bu konuda gerekli mevzuat değişikliklerini önermek ve mevzuat çalışmalarına katkıda bulunmak,
- Engellilerin istihdam hakkından diğer bireylerle eşit şekilde yararlanmasını sağlayıcı makul düzenlemelerin gerçekleştirilmesi yönünde bilgilendirme, işbirliği ve koordinasyon çalışmaları yapmak, engellilerin istihdamını kısıtlayan engellerin kaldırılması ve gerekli destek teknolojilerinin sağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, istihdam alanlarının genişletilmesini ve engelli bireylerin kendi işini kurmalarını teşvik edici çalışmalar yapmak,
- Engelli bireylerin mesleki eğitim, mesleki rehberlik ve istihdam hizmetlerinden etkin bir şekilde yararlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Korumalı işyerlerinin sertifikalandırılmasına ve bu işyerlerine yönelik teşvik, rehberlik ve denetim gibi faaliyetlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- Destekli istihdam modelinin teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektörle işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Engellilerin istihdama katılımını kısıtlayan engellerin kaldırılması ve destek teknolojilerinin sağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, haklardan eşit derecede ve ayrımcılığa uğramadan yararlanmasını sağlayacak çalışmalar yapma görevleri bulunmaktadır (AÇSHB, 2020d).

Yukarıda detaylı olarak belirtilen görevlerden de anlaşılabacağı üzere engelli ve yaşlı hizmetleri genel müdürlüğünün engelli istihdamı ile ilgili olarak birçok görevi bulunmaktadır. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının hizmet birimleri kendi görev alanlarına giren konularda Bakanlığa bağlı İl Müdürlükleri aracılığı ile görevlerini koordine etmektedir. Bu kapsamda Genel Müdürlüğün taşra düzeyinde bir örgütlenme ve teşkilat yapılanması olmadığı için sayılan hizmetler il düzeyinde Bakanlığın hizmet birimleri olan Aile Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerince yerine getirilmekte olup Bakım, Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezleri, Umut Evleri ve Özel Bakım Merkezleri aracılığı ile engelli bireylere hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir.

2.3.5 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün engellilere yönelik yerel düzeydeki iş ve işlemleri Engelli Hizmetleri Şubesi tarafından yerine getirilmektedir. Bu birimin görevleri İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesinde aşağıdaki gibi sayılmaktadır.

- Engellilere yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini planlamak, yürütmek ve koordine etmek,
- Engelliliğin önlenmesi ile engellilerin eğitimi, istihdamı, rehabilitasyonu, engellilerin ayrımcılığa uğramadan insan haklarından yararlanarak toplumsal hayata katılmaları için Bakanlıkça belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek, değerlendirmek ve denetlemek,
- İldeki engellilerin sorunlarını ve çözüm yollarını araştırmak, bu konuda uygulamanın geliştirilmesine yönelik öneri, proje ve programlar hazırlamak ve Bakanlığa sunmak,

-Engellilere tanınan haklar ve sunulan hizmetlerden yararlanmada kullanılmak üzere hazırlanan engelli kimlik kartlarına ilişkin işleri yürütmek,

-Bakıma muhtaç engellilerin, yaşamlarını evlerinden ve sosyal çevrelerinden ayrılmadan sürdürebilecekleri evde bakıma destek hizmetlerinin verilmesine ilişkin iş ve işlemleri yapmak ve Bakanlıkça standartları belirlenen uygulamaları gerçekleştirmek, takip etmek ve denetlemek,

-Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişilerce engellilere yönelik yürütülen sosyal hizmet faaliyetlerini Bakanlıkça belirlenen ilke, usûl ve standartlar doğrultusunda iş birliği içerisinde yürütülmesini sağlamak,

- İl Müdürlüğüne başvuran engelli ailelerine gerekli danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinde bulunmak; konferans, seminer, grup çalışması ve benzeri etkinliklerde bulunma görevleri olduğu belirtilmiştir (AÇSHB, 2020c).

Engellilerin özellikle, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne engelli kimlik kartı işlemleri ve devlet memurluğu kura yöntemi ile engelli kamu personel seçme sınavına katılmaya yönelik olarak başvurmaktadır. Bu kapsamda İl Müdürlüğü tarafından engel grubu bilgisi ve sınav uygulamasına ilişkin bilgiler içeren ön kabul ve taahhüt beyanı belgesi doldurulmasına yardımcı olunarak engelli için sağlık raporunda konulan tanı doğrultusunda kişinin engel grubuna ilişkin bilgiler teyit edilmektedir (EKPSS Kılavuz, 2020: 6). Engelli bireylerin EKPSS sınavına girebilmek üzere ödemek zorunda oldukları 2020 yılı 120 TL olan sınav ücretinin 85 TL'si Bakanlık tarafından sınava girecek her bir aday için Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) hesabına yatırılmaktadır.

2.3.6 Yerel Yönetimler

Yerel yönetimler ulusal düzeyde belirlenen sosyal ve ekonomik politikaların yereldeki uygulayıcısı olarak birçok görev ifa etmektedirler. Bunlardan biri de istihdam politikaları kapsamında engelli bireylere yönelik olarak yerine getirilen çalışmalarıdır. Son yıllarda gelişen toplum yapısı ve sosyal bilinç düzeyi ile birlikte sivil toplum örgütlerinin önemi daha da artmıştır. Yerel yönetim birimleri de sosyal yaşamdaki gelişmeler ve sivil toplum kuruluşlarının da etkisi ile engellilere yönelik faaliyetlerini gün geçtikçe arttırmaktadırlar. Bu gelişmelerde yerel yönetimlere verilen görev ve sorumlulukların katkısı da yadsınamaz. (Murat, 2009: 22).

Genel olarak yerel yönetimler daha çok geniş anlamda sosyal politikanın konusuna giren hizmetlerin yerine getirilmesi görevini üstlenmektedirler. Dar anlamda sosyal politikanın ilgisini yönelttiği işçi sınıfı ve emek gücüne yönelik önlemlerin hemen hemen tamamı ulusal ölçekli politikalardır (Ersöz, 2004: 211). Bu kapsamda belediyelere verilen görevlerden başında engellilerin mesleki rehabilitasyonu gelmektedir (Engin, 2009: 17). Engelliler Hakkında Kanun'da, belediyelerin engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli mesleki rehabilitasyon hizmetlerini gerçekleştirebileceklerine dair açık hüküm bulunmaktadır (Metin, 2017: 337). Bu görev doğrultusunda il ve ilçe belediyelerince engellilere yönelik mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir (Özbey, 2015: 16-17).

Son yıllarda birçok belediye engellilere yönelik düzenlediği mesleki eğitim kurslarında İŞKUR ile işbirliği yaparak teknik destek almaktadır (Demir, 2016: 26). Bu kapsamda belediyelerce yapılan faaliyetlere baktığımızda engellilerin mesleki eğitimleri yanında

ulaşım ihtiyaçlarının da sağlanması, kültürel ve sosyal aktivitelere erişebilmeleri için tedbirler alınması, kendi işlerini yapmak isteyenlere rehberlik ve teknik ekipman ile araç destekleri sunulması gibi toplumsal bütünleşmeye dönük hizmetler bunlardan bazılarıdır (Es vd., 2012: 340).

Engellileri iş piyasasına hazırlama ve istihdam edilebilirlikleri arttırma amacıyla merkezi düzeyde yapılan düzenlemeler yanında yerel yönetim birimlerince yapılan faaliyetlerde oldukça etkili olabilmektedir. Bu konuda belediyelerce engellilerin ihtiyaç duydukları yetkinlikleri kazanmaları ve çalışma hayatına katılabilmeleri için eğitim ve istihdam başta olmak üzere pek çok proje ve hizmet üretilmektedir (nsr, 2020: 134). Nüfusun büyük bölümünün şehirlerde yaşadığı dşnldğnde engellilere yönelik hizmetler ve sosyal sorunların çözümünde en önemli yerel siyaset aktörünün belediyeler olduğu görülmektedir. (Seyyar, 2008).

Engellilere yönelik sunulan hizmetlerde büyükşehir belediyelerinin faaliyetleri dikkat çekmektedir. Belediye bünyesindeki mesleki eğitim birimlerinde engelliler dâhil olmak üzere tüm kesimlere hayat boyu yaygın eğitim alanında kapsayıcı beceri kazandırma kursları düzenlenmektedir. Bu eğitimlerin yararlanan engelliler ve çeşitli sebeplerle yoksunluk yaşayan veya dezavantajlı kesimler içerisinde olan bireylere yönelik önemli katkılar sunulduğu görülmektedir (Yıldırım, 2011: 182). Ayrıca yerel yönetimlerce engellilere servis aracı tahsis edilmesi vb. spesifik ve istihdamı kolaylaştırıcı hizmetler sunulması, hem engellileri hem de işverenleri olumlu yönde desteklemektedir (Orhan, 2011: 206).

Günümüzde özellikle büyükşehir belediyeleri diğer belediyelere kıyasla geniş kapsamlı olarak kadınlara, yaşlılara ve özellikle engellilere sunmuş oldukları sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları ile aslında bir nevi dezavantajlı grupların maruz kalmış oldukları sosyal dışlanmayı önlemeye yönelik sosyal içerme hizmetlerini de sunarak, toplumsal bütünleşmeye katkı sağlamaktadırlar (Es ve Menteşe, 2018: 536).

Engellilerle yönelik olarak, yerel yönetimlerle ilgili yasalarda bazı hükümler bulunmaktadır. 5393 Sayılı Belediye Kanununda; belediye giderleri arasında dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmetlere yönelik programların uygulanacağı belirtilerek, 14. Maddenin a fıkrasında işgücünün niteliğinin yükseltilmesinde ve işsizliğin azaltılmasında hemşerilerine meslek ve beceri kazandırma eğitimleri düzenleyebilme yetkisi verilmiştir (Aydın, 2008: 117). 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanununda ise belediyelerin, engelliler ve diğer özel gruplara yönelik sosyal tesisler kurmak, meslek kursları açmak ve bu hizmetlerin yürütümünde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapma yetkisi ve sorumluluğuna değinilmiştir (Güvenç, 2014: 47). Sayılan hukuki metinler çerçevesinde tüm belediyelerin engellilerin çalışma hayatına ve sosyal hayata dâhil olabilmesi için çalışmalar yapmaları ve istihdamlarını kolaylaştırıcı hizmetleri sumaları yasal yükümlülükleri gereğidir.

Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na getirilen ek bir hükümle; engellilere yönelik danışmanlık, yönlendirme, bilgilendirme ve mesleki ve sosyal rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi amacıyla engelli hizmet birimlerinin kurulacağı ve bu merkezlerin engellilere yönelik hizmet sunan vakıf, dernek vb. kurumlar ile işbirliği yapması gerektiği belirtilmiştir

(Dolu, 2019: 177). Engelli koordinasyon merkezleri adı altında belediyeler bünyesinde açılan bu birimler, belediye sınırlarında yaşayan engellilerin belediye hizmetlerine erişmesinden, sosyal yardımların sunumuna kadar birçok alanda faaliyet göstermektedir (Engelliler ve İstihdam, 2009: 198). Belediye engelli birimleri, engellilerin farklı alanlara yönelik ihtiyaçlarına uzman kişiler eliyle çözüm sunarak doğru tercihler yapmalarına yardımcı olmaktadır (Tiyek, 2013: 88). Bu merkezlerin engelli işgücüne yönelik sunulan hizmetlerine bakıldığında istihdam ve kariyer merkezi şeklinde çalıştığı görülmektedir. Çünkü engelli bireylerin pek çoğu bu birimlere iş umudu ile başvuru yapmaktadır. Bazı belediyelerce kendi işlerini kurmak isteyen engelli bireylerin ürünlerini pazarlayabilecek satış alanları, büfe vb. imkânlar sağladığı görülmektedir. Engelli girişimciliğinin teşvik edilmesi bakımından, diğer yerel yönetimlere örnek olabilecek bu uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması önemlidir. Bu merkezlerle genel bütçeden kaynak tahsis edilmesi, yerel yönetimlerin engelliler için yeni istihdam alanlarının açılması yönünde daha aktif rol almalarını sağlayabilecektir (Engelliler ve İstihdam, 2009: 198). Ayrıca engelli bireyler ve aileleri ile bire bir iletişim kuran ve onları yakından tanıyan bu birimler, engellilerin yaşadığı sorunları doğru bir şekilde tespit edebilecek yapıya da sahiptir (Tiyek, 2013: 90).

Belediye hizmetleri içerisinde engelli bireylerin istihdamı ile bağlantılı faaliyetler sınırlı sayıda örnekten ibarettir. Bu konuda, İstanbul Engelliler Müdürlüğü tarafından, işçi-işveren buluşmalarının yapılması, psikologlar tarafından bizzat engel grubuna göre engellilerin özgeçmişinin alınması, işin gerektirdiği niteliklere göre özgeçmişlerin filtrelenip işverene ve işe uygun engellilerin bulunması konusunda İŞKUR ile işbirliği yapılması, bu çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Bunların yanı sıra ücretsiz olarak müdürlük bünyesinde açılan EKPSS kurslarıyla da engellilerin devlet memuru olmalarına katkıda bulunmaktadır (Tınar, 2020: 451). Bu bağlamda belediyeler çatısı altında örgütlenen bu merkezlerin, engelli bireylerin eğitim, istihdam ve diğer ihtiyaçlarına yönelik aktif rol alarak çözümler sunabilmesi, engellilerin toplumsal yaşama aktif olarak katılımı için önemli bir ihtiyaçtır (Metin, 2017: 342).

Yerel yönetimlerin engellilere yönelik hizmetleri araştırılırken birçok belediyede engellilere yönelik hizmetleri yürüten birimlerin sosyal hizmetler daire başkanlığı altında engelli şube müdürlüğü veya engelli koordinasyon merkezi şeklinde faaliyet gösterdiği görülmüştür. Bunu yanında özellikle Gaziantep ve Mersin Büyükşehir Belediyelerinde engellilere özel bir daire başkanlığı bulunması konuya verilen önemi göstermesi açısından dikkat çekmektedir.

2.3.7 İşveren Örgütleri

İşveren örgütleri engellilerin istihdamı konusunda sosyal sorumluluk projeleri başta olmak üzere bilgilendirme seminerleri düzenleme, alanında uzman profesyoneller ve akademisyenlerden destek alarak rapor ve kitap hazırlatma, dergi çıkarma gibi birtakım faaliyetler düzenlemektedirler. Bu çalışmalar işverenlerin konu hakkında bilgilendirilmesi, engellilerin sosyalleşmesi, meslek öğrenmesi ve istihdama girişinde onları desteklemekte ve bu alandaki yeni projelere kaynaklık etmektedir.

Bu konuda yapılan çalışmalar kapsamında, Kocaeli Sanayi Odası koordinesinde uygulamaya konan “Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Projesi” engellilerin eğitimi ve istihdamı alanında elde ettiği sonuçlar bakımından dikkat çekmektedir. Projede, engellilerin becerilerine uygun meslek alanlarında kendilerini geliştirerek, çalışma hayatında yer alacak konuma gelmesi ve ekonomik özgürlüklerini elde etmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 2005 yılında başlatılan projede görev alan engelli bireyler, toplumun değerli bir üyesi olarak üretim sürecine katılmakta ve işverenlerle işbirliği içinde ekonomik açıdan katma değer sağlamaktadırlar. Projenin üretim aşamasında, açık alan sebze ve meyve yetiştirilmesi, seracılık, mantar yetiştirme, arıcılık ve konfeksiyon işlerinde toplam 91 engelli birey istihdam edilmiştir (www.kosano.org.tr, 2020).

Yine engellilerin istihdamında dikkat çeken bir diğer proje Sabancı Vakfı tarafından desteklenen “Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum” projesidir. Projede; Down sendromlu bireyleri iş yerlerinde destekleyecek, iş koçlarının yetiştirilmesi, bulunacak uygun iş yerlerinde çalışanlara farklılıklarla bir arada olmaya yönelik eğitimler verilmesi, Down sendromlu gençlerin, iş koçlarının desteği ile çalışma hayatına atılması ve modelin yaygınlaştırılması için iletişim çalışmaları ve ilgili kurumlara bilgilendirmeler yapılması hedeflenmektedir. 2012 yılında uygulamaya geçirilen Proje kapsamında 88 Down sendromlu bireyin sürekli istihdamı sağlanmıştır. Projenin İŞKUR işbirliği ile geliştirilerek daha da yaygınlaştırılması düşünülmektedir. (www.downturkiye.org, 2020).

Proje kapsamında zihinsel engellilerin istihdamına yönelik, iş koçluğu eğitim programının oluşturularak pilot uygulama kapsamında sekiz down sendromlu engellinin işe yerleştirildiği ifade edilmektedir. Projenin tanıtım filmi oluşturularak iş koçluğu sisteminin tanıtımı yapılmıştır. Bu konuda ayrıca kitapçık hazırlanarak iş koçluğu modeli kapsamında yapılacak çalışmalara yönelik nasıl bir yol izleneceği belirlenmiştir (www.sabancivakfi.org, 2020).

Engelli istihdamının en önemli aktörü konumunda bulunan işverenlerin oluşturduğu örgütlerin istihdam konulu sosyal sorumluluk projelerinin sınırlı sayıda olduğu görülmekte olup engelli istihdamını destekleme açısından başarılı projelerin devam etmesi ve bu projelere daha fazla kaynak aktararak teşvik edilmesi önemlidir.

2.3.8 Üniversiteler

Engellilere yönelik olarak gerek devlet, gerek özel üniversiteler birçok düzenlemeler yapmakta ve bunları öğrencilerinin kullanımına sunmaktadırlar (Küçükali, 2014: 83). Özellikle erişilebilirlik konusunda yapılan düzenlemeler engelli bireylerin yükseköğretim hizmetine ulaşımını yaygınlaştırmaktadır. Engelliler hakkındaki kanunda;

Üniversite öğrencilerinden engelli olanların öğrenime etkin katılımlarını sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu koordinasyonunda, yükseköğretim kurumları bünyesinde, engellilere uygun araç-gereç ve ders materyallerinin, uygun eğitim, araştırma ve barınma ortamlarının temini ile eğitim süreçlerinde yaşadıkları sorunların çözümü gibi konularda çalışma yapmak üzere Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezleri kurulur” denilmektedir (Resmi Gazete 258678, 2005).

İlgili mevzuat gereği üniversitelerde, bu kapsamda faaliyet yürütmek üzere engelli koordinasyon birimleri kurulmaktadır. Bu koordinasyon merkezleri engelli öğrencilerle

bağlantıya geçerek üniversite hayatı boyunca yaşadıkları sorunların çözümü konusunda destek vererek gerekli yardımı yapmaktadır. Ancak engelli öğrencilerin istihdamı veya mezuniyet sonrası çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir (Engelliler ve İstihdam, 2009: 198).

Üniversiteden kariyere geçiş aşaması tüm mezunlar açısından kolay olmamakla birlikte engelli bireyler için daha da zordur (Arı, vd., 2014: 62). Engelli öğrenciler, genellikle kendilerine sağlanan haklar konusunda ve istihdam süreçleri gibi konularda danışmanlık desteğine ihtiyaç duymaktadırlar (EGED, 2015: 50). Bu ihtiyaca yönelik olarak Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliğinde; engelli öğrenci birimlerinin istihdam imkânları ve meslek alanlarına yönelik bilgilendirme yapması, bu konuda tanıtıcı kitap ve broşürler hazırlanarak engelli öğrencilere dağıtımı konusunda çalışmalar yapması gerektiği vurgulanmıştır (Resmi Gazete 27672, 2010). Hiç şüphe yok ki yükseköğretim kurumlarında engellilere sunulan hizmetlerin yaygınlaştırılması ve kaliteli bir hale getirilmesi engelli istihdamını doğrudan etkileyecektir.

Üniversiteler, İŞKUR İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezleri işbirliği ile öğrencilere yönelik iş bulma ve kariyer fırsatları sunma konusunda ortaklaşa çalışmalar yürütmektedirler. Bu kapsamda üniversite bünyesinde faaliyet gösteren kariyer merkezleri işbirliği ile hayata geçirilen çalışmalar kapsamında, üniversite öğrencilerinin iş piyasasına girişi öncesinde, işe alım görüşmeleri, etkili iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama yöntemleri gibi konu başlıklarında bireysel danışmanlık ve grup görüşmeleri hizmetlerinden faydalanmalarına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Ancak tüm üniversitelerde kariyer merkezi veya İŞKUR hizmet noktası bulunmamaktadır. Bu işbirliklerinin arttırılarak desteklenmesi engelli üniversite öğrencilerinin istihdamı için bir fırsat penceresi sunabilecektir.

Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdam süreci ile ilgili olarak üniversitelere bağlı olarak faaliyet yürüten sürekli eğitim merkezlerinin, mesleki eğitime yönelik çalışmaları dikkat çekmektedir. Yalova Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliğine göre bu merkezlerin amacı;

Türkiye’de çalışma alanlarına göre nitelikli insan gücü ihtiyacını belirlemek, ülkenin gelişme ve kalkınma sürecinde oluşabilecek yeni iş alanlarını tespit etmek, üniversitenin örgün lisans ve lisansüstü programlar dışında eğitim verdiği ve araştırma yaptığı tüm alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim programları, kurslar, seminerler, konferanslar, çalıştaylar düzenlemek suretiyle toplumun tüm kesimlerine iş bulma imkânı sağlayacak yeni teknolojileri tanıtmak ve bu yönde bilgi ve becerilerin kazandırılmasını sağlamak, üniversitenin kamu, özel sektör ve ulusal veya uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunmak olduğu belirtilmiştir (Resmi Gazete 27304, 2009).

Yönetmelikte belirtildiği üzere istihdama yönelik önemli görevler verilen bu merkezlerin engellilere yönelik hizmetlerinin sınırlı sayıda ve yetersiz olduğu görülmektedir. Yerel yönetimler ve işveren örgütlerinin üniversiteler bünyesinde kurulan sürekli eğitim merkezleri ile işbirliği yaparak mesleki eğitimler düzenlemesi, engellilerinde bu eğitimlerden ücretsiz olarak faydalandırılarak bu merkezlerin istihdamdaki rolü ve etkinliğini arttırılması gerekmektedir.

2.3.9 Özel İstihdam Büroları

Türkiye İş Kurumundan izin alarak iş bulmaya aracılık eden birçok özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Özellikle hedef grup olarak engellilere yönelik hizmet sunan istihdam büroları incelendiğinde iki özel istihdam bürosunun faaliyetleri bu konuda dikkat çekmektedir. İlk olarak engelsizkariyer.com adı altında faaliyet gösteren büronun web sayfası incelendiğinde; İŞKUR'dan 2008 yılında özel istihdam bürosu izni alan işletmenin, engellilere yönelik web tabanlı insan kaynakları ve kariyer hizmeti sunan bir özel istihdam bürosu olduğu belirtilmektedir. İşletmenin tanıtım içeriğinde; sosyal fayda sosyal etkileri ve kar amacı gütmemesi ile Türkiye'nin en başarılı sosyal girişimcilik markalarından biri olarak tanındığı ifade edilmektedir. Özellikle engelliler için kişisel ve mesleki yetkinlik eğitimleri, engelli öğrencileri kurumsal hayata kazandırmak için engelsiz staj, çalışan engellileri geleceğin liderliğine hazırlamak için özel tasarlanan engelsiz kariyer akademi liderlik okulu, engelsiz kariyer günleri, online ve offline e-egitim programları, adı altında meslek edindirme kursları düzenlendiği yer almaktadır. Şirket politikası olarak "iş dünyasında engellilere istihdam ve kariyerde fırsat eşitliği" düşüncesiyle hareket edildiği ve engelli aday özgeçmiş veritabanı, ilan yayınlama vb. gibi zengin ve ihtiyaca özel çözümler üreten yenilikçi çalışmalar yaparak her yıl önemli sayıda engelli adayın istihdamına aracılık yapıldığı vurgulanmaktadır (www.engelsizkariyer.com, 2020). İşletmenin bahsedilen çalışmaları sonucu engelli işgücü ile işverenler online ortamlarda buluşturularak engelli bireylerin istihdamı gerçekleştirilmektedir. Engelli ve işverenlere web portalı üzerinden hizmet sunan site işverenlerin engelli eleman bulmalarına aracılık ederken engellilerin de vasıflı bireyler olmalarına öncülük etmektedir (Yamamoto, 2015: 32).

Engelli istihdamına yönelik faaliyette bulunan bir diğer özel istihdam bürosu www.eskariyer.com internet adresi üzerinden faaliyette bulunan ES kariyer danışmanlık şirketidir. Eskariyer, istihdam danışmanlığı anlamında 2016 yılından beri işverenlere personel temin eden engelli özel istihdam bürosudur. Şirket web sayfasında; doğru pozisyona uygun niteliklerdeki engelli adayları bulma konusunda çalışmalarını önceleyerek, uygun pozisyonlara uygun adayların yerleştirilmesini sağlamak için hizmet sunulduğu belirtilmektedir (www.eskariyer.com, 2020).

İŞKUR'un yetkili özel istihdam bürosu olarak engelli istihdamı üzerine danışmanlık yapan Eskariyer tarafından, istihdam öncesi, engellilere yönelik kariyer ve istihdam danışmanlığı adı altında iş koçluğu hizmeti sunulduğu, engelli birey işe başladığında ise gerekli oryantasyon ve işbaşı eğitim hizmeti verildiği belirtilmektedir (www.hurriyet.com, 2020). Çalışanlarının yüzde 40'ı engelli olan şirket, fırsat eşitliği kapsamında engellilere de istihdamda yer vermek gerektiğini bizzat kendi uygulamalarında göstererek diğer şirketlere de örnek olmaktadır (Odabaşı, 2020:32).

Özel istihdam bürolarına yönelik yapılan incelemede, engelli istihdamına yönelik faaliyet gösteren büroların yetkililerinin de engelli olması dikkat çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında sundukları hizmet ve portal içeriğinden engelli istihdamında yaşanan sorunları bilerek hareket ettikleri anlaşılmaktadır. Özel istihdam bürolarının birçoğunun işverenlerin engelli ilanlarını yayımladıkları ve açık işlere yönelik eşleştirme yaptıkları görülmekte olup

bu anlamda özel istihdam bürolarının engelli istihdamı konusunda yaptıkları çalışmalar işveren ve engelli bireylere önemli katkılar sağlamaktadır.

İŞKUR 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre faal olan 512 özel istihdam bürosu bulunmaktadır (İŞKUR, 2020d). Ancak özellikle engelli bireylerle ilgilenen ve bu alana yönelik faaliyet gösteren sadece iki özel istihdam bürosu olduğu görülmektedir. Bu nedenle engelli istihdamında yaşanan eşleştirme sorunlarının çözümüne yönelik olarak özel istihdam bürolarının daha aktif rol almaları ve engelliler yönelik danışmanlık ve eğitim çalışmaları konusunda teşvik edilmeleri gerektiği düşünülmektedir.

2.3.10 Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum kuruluşları engelli istihdamında önemli vazifeler üstlenen aktörlerden biridir. Bu kuruluşlar dernek, vakıf, sendika vb. adlar altında örgütlenmekte ve genellikle gönüllülük esasına dayalı olarak bir araya gelen kişiler tarafından sevk ve idare edilmektedirler. Engellilere yönelik olarak çeşitli faaliyetlerde bulunan sivil toplum kuruluşları bağış, destek ve üye aidatlarından toplanan gelirlerle finanse edilmektedir.

İnsanların, engellileri yardıma muhtaç olarak görmeleri ve onlara acıma duygusu bazı dernekler tarafından istismar edilebilmekte, dergi, makbuz vb. isteklerle sömürülmelerine neden olabilmektedir. Görünüşte engelliler için hareket ettiğini iddia eden bu kurumların engelliler için ne ürettiği veya hangi faaliyetleri gerçekleştirdiği meçhuldür. Bu olumsuz örnekler vatandaşların engelli dernek veya vakıflarına olan güvenini sarsmaktadır. Bu kuruluşlardan medet uman birçok engeli birey de maalesef mağdur olmaktadır (Orhan, 2011: 192-193). Bu konuda engelli derneklerinin uymaları gereken kriterlerin belirlenerek haksız menfaat sağlayan ve olumsuz algıya sebep olanların faaliyetlerine son verilmelidir.

Sivil toplum örgütlerinin engelli bireylerin eğitimi ve istihdamı konusunda daha fazla rol alması bu alanda var olan önemli bir eksikliği dolduracaktır (Durmaz, 2017: 250). Sivil toplum kuruluşları engellilerin hak ve isteklerini siyasi makamlardan talep etme hususunda destek olabilmektedir (Orhan, 2015: 210). Bu yönüyle engellilerin işsizlik sorunları ile ilgili topluma doğru bilgilerin aktarılması bakımından sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri çok önemlidir. Engelli bireyler bu konuda seslerini tek başına duyuramamaktadır. Ancak sivil toplum kuruluşları altında örgütlenerek birlik olabildiklerinde istek ve beklentilerini daha güçlü bir ifade etme şansına sahip olabilmektedirler (Orhan, 2011: 54).

Engelliler sağlık sorunlarından ziyade toplumsal engeller sebebiyle daha dezavantajlı bir konuma sürüklenmektedirler. Sivil toplum kuruluşlarının bu konuda engellileri destekleyici politikalar sunması ve kararlı çalışmalar yapması gereklidir (Shakespeare, 2011:54). Engellilere yönelik çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşları ile ilgili olarak genel bir değerlendirdiğime yapacak olursak, bu kuruluşların engelli hakları ve istihdam sorunlarına yönelik ortak bir vizyon oluşturamadıkları görülmekte olup toplumsal etki düzeyleri ise zayıftır (Orhan, 2015: 228).

2.3.10.1 Sendikalar

Çalışma hayatına yönelik istenen hak ve beklentilerin elde edilmesinde sendikaların büyük katkıları vardır. Bu anlamda engellilerin istihdamı konusunda da sendikaların desteğine ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışma hayatına etkileri ile önemli aktörlerden olan sendikaların,

engellilerin istihdam haklarına yönelik sendikal çalışmalarla onları desteklemeleri gerekmektedir. Sendikaların ülkemizde yapacağı sosyal faaliyetleri düzenleyen sendikalar kanununda sendikal kuruluşların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunacakları belirtilmiştir. Bu anlamda özellikle sendikalardan engelli üyelerinin mesleki eğitimlerinin sağlanması hususunda katkılarının olması beklenmektedir. İş piyasasındaki değişimleri yakından izleyen kurumların başında sendikalar gelmektedir. Bu yönüyle sendikaların engellilere yönelik çalışmaları çok önemli ve gereklidir. Ancak engellilerin sendikalaşma oranına yönelik herhangi bir veri bulunmamaktadır. Özaydın ve İri tarafından çalışan engelliler üzerine yapılan çalışmada; özel işyerlerindeki engelli çalışanların sendikaya sıcak baksalar da üye olmaktan çekindikleri bulgusu elde edilmiştir (Özaydın ve İri, 2020: 89). Sendikal örgütlenme açısından olumsuz olan bu durum yüzünden engelli çalışanlar istek ve beklentilerini duyuramamakta hak arama mücadeleleri ise sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Sendikal kuruluşların, engellilere ilişkin faaliyetlerde aktif rol alması gereklidir (Delsen, 2001: 4). Toplu sözleşmelerde engellilerin haklarını da içeren konuları gündeme getirmelidirler (Aver, 2019: 346). Engelli işgücüne yönelik aktif programlar düzenleyerek onların istihdamlarına yardımcı olmaları aynı zamanda üye sayılarının artmasına da katkı sağlayacaktır (Orhan, 2011: 190-191). Her ne kadar sendikalardan bu konuda önemli görevler beklense de tüzük ve söylemlerinde engellilere yönelik vurgular oldukça azdır. (Orhan, 2011: 223).

2.3.10.2 Engelli Dernekleri

Bir sivil toplum kuruluşu olan engelli dernekleri, engelli bireylere yönelik birçok alanda faaliyet yürütmekte olup engelliler bu derneklere özellikle iş bulma, birlik olma ve danışmanlık desteği almak amacıyla başvuru yapmaktadır. Üyelerinin büyük çoğunluğu engelli ve aileleri olması nedeniyle örgütlenme ve birlik olma konusunda çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. Engelli derneklerinin proje yazma ve planlama alanında çok etkin olamadıkları, nitelikli üye ve uzman personel sayısının oldukça az olduğu ve ekonomik açıdan sıkıntılar yaşadıkları görülmektedir (Yazıcı ve Yemişçi, 2010: 210). Bununla birlikte son zamanlarda engellilere yönelik faaliyette bulunan birçok dernek İŞKUR hibe projeleri kapsamında destek alarak engellilere yönelik mesleki eğitim kursları tertiplemektedir (Demir, 2016: 26).

Derneklerin zaman zaman kendi aralarında diğer Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ile işbirliğine gittikleri görülmekle birlikte, ortak çalışmaları çok sınırlıdır. Bir başka husus ise, üyelerin dernekleriyle bağlantıları etkinlik dönemlerinde artmakta, etkinlikler sonucu ihtiyaçları giderilen üyeler dernek faaliyetlerine katılmamaktadır. Engelli dernekleri hem kendi aralarında, hem de diğer STK'lar ile yeterli düzeyde iletişim kuramamaktadırlar (Yazıcı ve Yemişçi, 2010: 212). Sonuç olarak Türkiye'de dezavantajlı sosyal gruplar konusunda faaliyet gösteren derneklerin büyük bir bölümü faaliyetlerini yardım toplama ekseninde sürdürmekte, gönüllü derneklerin iyi niyetli çabaları ise, kısıtlı olanakları, aralarında bir işbirliği ve koordinasyonun sağlanamaması ve devletin yol göstericiliği olmaması nedeniyle, sorunlara olumlu çözümler getirememektedir (Akkaya, 2002: 103).

2.3.11 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, her il ve ilçede faaliyet göstermek üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümlerine göre sosyal yardımlara ilişkin iş ve işlemleri gerçekleştirmek amacıyla kurulmuş olan merkezlerdir. Ülkemizde hâlihazırda 1.003 Sosyal Yardımlaşma Vakfı görev yapmaktadır (AÇSHB, 2020a).

İllerde valilikler ilçelerde ise kaymakamlıklar bünyesinde çalışmalarını yürüten bu vakıflar sosyal devletin gereklerinin yerine getirildiği en önemli sosyal politika birimleridir. Bu merkezlerde hiçbir sosyal güvencesi olmayan veya muhtaçlık tespiti sonucu yardıma ihtiyacı olan kimselere destek olunmaktadır. Özellikle engelliler ve engelli aileleri vakıfların sunduğu maddi yardımlardan faydalanmaktadırlar. İstihdam politikalarının belirlenmesi sürecinde Vakıflara sosyal yardım başvurusu yapan engelli ve ailelerinin iş durumlarının bilinmesi açısından engelli işgücüne yönelik önemli bilgi sağlayan kurumlardandır (Engelliler ve İstihdam, 2009: 193). Yapılan yardımların istihdam yönüyle ilişkisi düşünüldüğünde; verilen maddi desteğin istihdam sürecini olumsuz etkilememesi bakımından yardımların etkili denetiminin yapılması ve engellileri iş hayatından uzaklaştıracak uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışan engellilerin, işten ayrılmaları durumunda tekrardan sosyal yardım alabilmesi için uzun süren bürokratik engeller ve bekleme sürelerinin kaldırılması gerekmektedir (Aver, 2019: 346).

Ülkemiz açısından önemli olan bir diğer konu ise sosyal yardımlar ile istihdam arasındaki ilişkinin doğru konumlandırılmasıdır. Bu konunun ulusal istihdam stratejisinin temel eksenlerinden biri olarak belirlenmesi engelli istihdamı açısından da önemlidir (Aktaş, 2014: 118).

2.4 Engelli İstihdamına Yönelik Kurumlar Arası İşbirlikleri ve Diğer Projeler

2.4.1 İşe Katıl Hayata Atıl Projesi

İşe Katıl Hayata Atıl Projesi, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünce, engelli bireylerin destekli istihdam modeli kapsamında işgücüne kazandırılması amacıyla uygulamaya konulmuştur. 2014-2018 yıllarını kapsayan proje döneminde, ülkemiz için yeni bir yöntem olan engellilerin destekli istihdamının geliştirilerek ülkemize uyarlanması amaçlanmıştır.

Projenin temeli “Her bireyin çalışma hayatında yer alabileceği anlayışı üzerine kurulmuştur. Bu çerçevede; engellerden ziyade yeteneklere ve becerilere, grup yerine bireyi önceleyen ve onun ihtiyaç ve beklentilerine odaklanan bir yaklaşım tarzının benimsenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu gayenin hayata geçirilebilmesine yönelik destekli istihdam yöntem ve tekniklerinden yararlanılması gerektiği ifade edilmektedir. İşe Katıl Hayata Atıl Projesinin ana aktörleri olan işveren, engelli ve iş koçu arasındaki iletişim ve işbaşı eğitim uygulama süreci sonucunda başarılı sonuçlar alınmıştır. Tüm engel türlerinin katılım sağladığı destekli istihdam projesi, engellilere yönelik bu zaman kadar uygulamaya konan en kapsamlı engelli istihdam projesidir (Karaaslan, 2019: 77).

2.4.2 Girişimci Engel Tanıamaz Projesi

KOSGEB kendi işini kurmak isteyenlere yönelik girişimcilik programları kapsamında yeni iş kuracak bireyleri desteklemektedir. Destek programı ile girişimci bireylerin teşvik edilerek iş geliştirme ve yeni girişimlerin yaygınlaştırılması, başarılı ve devamlılığı olan işletmelerin kurulmasını sağlama ve yerel iş piyasası potansiyellerinin harekete geçirilerek yeni istihdam alanlarının oluşturulması hedeflenmektedir (www.kosgeb.gov.tr, 2020).

KOSGEB yeni girişimci destekleri kapsamında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliği ile “Girişimci Engel Tanıamaz” sloganı adı altında bir proje hayata geçirilmiştir. Projede engelli bireylerin girişimcilik potansiyelleri teşvik edilerek kendi işletmelerini kurmaları teşvik edilmiştir. Projenin temel gayesi engellilerin, ekonomik ve sosyal yönden güçlü bireyler olarak iş piyasası ve toplumsal yaşamda daha fazla var olmalarını sağlamaktır (ÜİS, 2017: 39). Bu çerçevede projeye katılan engelli bireylerin yeteneklerine odaklanılarak girişimcilik özellikleri ortaya çıkarılmaya çalışılmış ve kendi işyerlerini kurmaları yönünde teşvik edilmişlerdir. Projenin eğitim bölümünde uzman eğitimciler tarafından işaret dili, Braille alfabesi vb. teknik ekipman ve yardımcı dokümanlar kullanılarak engelli bireylerin iş planı hazırlama ve işyeri kurabilmesi için gerekli olan tüm teorik ve uygulama derslerini görmeleri sağlanmıştır. Proje eğitimlerini başarı ile tamamlayarak kendi işyerlerini kurmak için KOSGEB’e başvuru yapan engelli bireyler, yeni girişimci hibe desteklerinden faydalandırılmışlardır (www.eleman.net, 2020).

Proje kapsamında kaç engelinin kendi işini kurduğu bilgisi bulunmamakta olup eğitimi başarı ile bitiren engelli bireylere, KOSGEB geleneksel girişimcilik programı performans desteği altında verilen desteklere ilave olarak 10 bin TL daha fazla bir destek imkânı sağlanmaktadır. Bu kapsamda engelli bireyler şahıs şirketi kurduklarında 55 bin TL, sermaye şirketi statüsünde bir işletme kurduklarında ise toplamda 65 bin TL destek alabilmektedirler (www.kosgeb.gov.tr, 2020).

2.4.3 Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi: Alo 170

ALO 170, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile ilgili tüm konular hakkında detaylı bilgi alınabilen, şikâyet ve ihbar dâhil olmak üzere her türlü taleplerin hızlı ve etkili bir şekilde çözümü amacıyla oluşturulmuş 7/24 hizmet veren bir çağrı merkezi konumundadır. Ankara, Muş, Elazığ ve Zonguldak, Karaman, Şanlıurfa, Sivas, Kütahya, Trabzon, Bayburt illerini kapsayan 10 ilde bulunan birimlerde 1.567 kişilik kadrosuyla 2010 yılından beri hizmet verilmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi; engelli, gazi, şehit yakını, maden sektöründe iş kazası ve yakını ve kadın istihdam oranları ile Türkiye’nin önde gelen sosyal sorumluluk projelerinden biridir (İŞKUR, 2019c: 97).

Çağrı merkezi bünyesinde istihdam ve çalışma hayatından sosyal güvenliğe kadar çok geniş bir yelpazede hizmet sunulmaktadır (Erdemir, 2015: 27). Bunun yanında işitme engelli bireylere özel telefon hattından işaret dili aracılığı ile iletişim kurularak her türlü sorunları hakkında başvuruları alınmaktadır. Ayrıca web chat hizmeti vasıtasıyla konuşamayan engellilere ulaşılabilir. Engelliler, www.alo170.gov.tr internet adresinden “Canlı

Yardım” menüsü altında teknik destek alabilmekte olup çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanındaki her türlü taleplerini iletebilmektedirler. Bir sosyal sorumluk projesi olarak başlayan çağrı merkezinde, engelli çalışanların performansı başarı ortalamasının üzerinde yer almaktadır. Bu durum çağrı merkezinde engelli istihdamı ile ne kadar doğru bir iş yapıldığını kanıtlamaktadır (Erdemir, 2015: 28).

2.4.4 İş’te Engel Yok Projesi

Engelli gençlerin istihdamının amaçlandığı “İş’te Engel Yok” Projesi”nin hedefleri arasında engelli gençlerin yetenek ve bilgi düzeylerinin artırılarak istihdam edilebilirliklerini sağlamak bulunmaktadır. Proje kapsamında, gençlerin çalışma hayatı başta olmak üzere toplumsal hayata aktif katılım sağlayabilmeleri konusunda sunulan hizmetler kapsamında; eğitimsizliğin, engellilik durumu, yoksulluk ve zor yaşam şartları gibi olumsuz durumların etkisini azaltarak ihtiyaç odaklı eğitim, spor ve kültürel faaliyetlere katılımları sağlanmıştır. Hizmet odaklı yaklaşımlarla tanışan engelli gençlerin herhangi bir sosyal dışlanmışlık hissi yaşamadan sosyal hizmetlerden eşit bir şekilde faydalanmaları sayesinde sağlıklı bir toplum yapısı inşasına katkı sunulmuştur.

Engelli gençlerin, insan hakları ve temel özgürlüklerden tam olarak faydalanabilmesi, yaşamlarını kimseye muhtaç olmadan sürdürebilmeleri projenin temel amacıdır. Bu kapsamda engelli gençlerin istihdam edilebilmesi ve işgücüne katılım sağlayabilmelerinin temini ise toplumsal bütünleşmenin sağlanması için en önemli husus olarak belirlenmiştir (Tiyek, 2013: 133).

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi işbirliği ile hayat bulan engelli projesi kapsamında 286 engelli bireyin çalışma hayatına katılımı temin edilmiştir. (<https://saglik.ibb.istanbul>, 2020).

Proje boyunca engelli bireylere sunulan hizmetler ve proje çıktılarına bakıldığında “İş’te Engel Yok Projesi” engellilerin dezavantajlı durumlarını aşmalarına yardım edildiğinde, istihdam edilebildiklerini göstermesi bakımından önemlidir. İşe yerleştirilen engellilerin istihdamının devamlılığı sağlanabildiği ölçüde projenin geniş çapta uygulanması düşünülebilir (Tiyek, 2014: 120).

BÖLÜM 3. YALOVA’DA İŞVERENLERİN ENGELLİ İSTİHDAMINDA YAŞADIĞI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 Yalova İş Piyasası ve Engelli İstihdam Verileri

Yalova iş piyasası hakkındaki bilgiler, çalışmamızın daha iyi anlaşılmasında ve anket bulgularının yorumlanmasında bizlere yol gösterecektir. Yalova bulunduğu coğrafi konum itibarıyla doğusunda ülkemizin en önemli sanayi şirketlerini barındıran yapısı ile Kocaeli, batısında bir dünya başkenti olan finansın merkezi konumundaki İstanbul ve güney batı istikametinde ise sanayi ve ticaret ağırlığı ile Bursa şehirleri arasında kalmakta ve bu gelişmişlik üçgenin tam ortasında yer almaktadır. İlde ulaşım araçları imalatı faaliyetlerinde bulunan gemi inşa sanayi üretim ve istihdam hacmi ile dikkat çekmekte olup üretilen bilanço rakamları, işyeri sayısı ve kayıtlı istihdam oranı bakımından ilk sıradadır. İl genelinde ekonomik anlamda en fazla gelir elde edilen işyerleri sanayi, turizm ve tarım sektörlerindedir. Seracılık ve süs bitkileri üretimi tarımsal üretim anlamında yüksek bir ekonomik girdi sağlamaktadır. İlde bu alanda yılların deneyimi ve bilgi birikimi ile faaliyet gösteren, ülke genelinde öncü ve örnek olabilecek düzeyde bir sektör yapılanması bulunmaktadır. Tersane sektörü, suni elyaf ve kimyasal maddeler üretimi, yeni kurulan organize sanayi bölgeleri, Osmangazi köprüsü ve çevre otoyol projelerinin hızlandırıcı etkisi, Yalova’nın ekonomik gelişimi ve istihdamı açısından düşünüldüğünde gelecek vizyonu açısından çok yüksek potansiyel imkânlar barındırmaktadır (İŞKUR, 2019e: 1).

Yalova özelinde her yıl yapılan iş piyasası araştırma verileri bu anlamda en güncel ve sağlıklı verileri barındırmaktadır. Yalova Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 2019 yılı itibarıyla gerçekleştirilen iş piyasası araştırma sonuçlarına bakıldığında il genelinde imalat sektörü ve toptan ve perakende ticaret sektörleri, istihdamın en fazla olduğu sektörlerdir. Toplam çalışan işgücünün yüzde 60,2’si bu iki sektör bünyesinde istihdam edilmektedir. Yine ilde en fazla açık iş imalat sektöründedir. Açık işlerde; toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ile idari ve destek hizmet faaliyetleri sırasıyla en fazla açık işi olan diğer sektörlerdir. İlde en fazla talep dilen meslekler sırayla; gemi ön imalat ve montaj elemanı daha sonra çağrı merkezi müşteri temsilcisi gelmektedir. Bu iki mesleği garson (servis elemanı) mesleği takip etmekte daha sonra kaynakçı (oksijen ve elektrik) ve son olarak kasiyer mesleği ilk beş meslek arasında bulunmaktadır. Araştırma kapsamında işverenlere açık işlerinde engelli çalıştırmak isteyip istemedikleri sorulmuş olup çıkan sonuca göre açık işlerin yüzde 43’ünde engelli çalıştırılmak istendiği ifade edilmiştir. Yine çalıştırılmak istenilen engellilerde en çok yeterli mesleki bilgi ve tecrübe aranmaktadır (Yalova İPA Raporu, 2019).

Yalova İŞKUR 2020 yılı Ekim ayı sonu idari kayıtlarında toplam kayıtlı işgücü sayısı 20.499 iken, kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir iş yerinde çalışmak isteyenler düşüldüğünde 8.683 aktif kayıtlı işsiz kalmaktadır. Yine kayıtlı olan engelli kayıtlı engelli işgücü sayısı 376 iken kayıtlı engelli işsiz 143’tür. 2019 yılı işe yerleştirme rakamlarına bakıldığında İŞKUR aracılığı ile toplam 5.368 işe yerleştirmeye aracılık edilmiş olup 2019 yılı içerisinde İŞKUR aracılığı ile 290 engelli iş arayanın istihdamı sağlanmıştır. Bireysel danışmanlık hizmeti alan engelli iş

arayan sayısı 564'tür. 2019 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarından toplamda 16 engelli iş arayan faydalanmıştır. TÜİK tarafından en son yayımlanan 2013 yılı verilerine göre Yalova ilinde işgücüne katılım oranı yüzde 52,7 olup istihdam oranı ise yüzde 46,9'dur. İşsizlik oranı ise yüzde 11'dir (İŞKUR, 2019e: 5).

3.2 Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; yasal olarak engelli çalıştırma yükümlülüğünde olan işverenlerin engelli istihdam sürecinde yaşadıkları sorunların belirlenmesidir. Bu kapsamda ülkemizde uygulanan engelli istihdam yöntemlerinin engelli kontenjan açıklarına olan etkileri, kontenjan açıklarının doldurulamama sebepleri ve bu süreçte yaşanan sorunların tespiti araştırmamızın konusunu oluşturmaktadır. Çalışmada işverenlerin engelli istihdamında en fazla muhatap oldukları kurum olan İŞKUR'a yönelik beklentileri ile mer'i mevzuat hakkındaki görüşleri ve engelli istihdamına yönelik çözüm önerileri de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın problemi, işverenlerin engelli istihdamında karşılaştıkları sorunlar ve buna etki eden faktörlerin Yalova ili örnekleminde ele alınıp tanımlanması, sektör, işyeri tehlike sınıfları ile kontenjan açıkları ve istihdam yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının bilimsel bir anlayışla ortaya konmasıdır.

3.3 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemizde engelli işsizliği bilinen ve önemli bir konu olduğu için birçok kurum ve araştırmacı konu hakkında araştırmalar yaparak raporlar hazırlamıştır. Ancak yapılan araştırmaların genelde iş piyasasının talep yönünü yani engellilerin istihdam sürecinde yaşadığı sorunlara odaklandığı görülmektedir. Bunun yanında arz tarafını ilgilendiren araştırmalarda ise genelde işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutum ve algıları üzerine çalışılmıştır. Bu bakımdan engelli istihdam politikaları özelinde uygulamada yaşanan sorunları kapsayan ve işverenlerin yaşadığı sorunlara yönelik çözüm önerileri sunan akademik çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Bu anlamda, yasal mevzuat gereği engelli istihdam etmekle yükümlü olan işverenlere yönelik yapılan araştırma ile engelli açığı olan işverenlerin engelli kontenjanlarını dolduramama sebepleri, engelli istihdamı hakkındaki tutumları ve istihdam sürecinde yaşanan sıkıntıların neler olduğu, işverenlerin engelli istihdam sürecinde İŞKUR'dan neler bekledikleri sorularında hareketle, engelli işe yerleştirme sürecinde yaşanan sorunların bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu kapsamda engelli istihdam politikaları kapsamında uygulanan engelli istihdam yöntemleri ile açık kontenjan nedenleri arasındaki ilişki düzeyi, kontenjan açıklarının nedenleri, İŞKUR'un engelli istihdamındaki çalışmalarının yeterli olup olmadığı, işverenlerin engelli istihdam yöntemleri ve İŞKUR hizmetlerine yönelik beklentilerinin neler olduğu sorularına cevap aranmıştır.

3.4 Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi

Bu çalışma nicel araştırma tekniklerinden, tarama araştırması modeli kapsamında tasarlanmıştır. Bu kapsamda belirlen evrenin tutum ve görüşlerini tanımlamak amacıyla anket kullanılmıştır. Veri toplamak için kullanılan anket yönteminde, çoktan seçmeli,

kapalı uçlu ve likert yöntemine dayalı sorular hazırlanmıştır. Anketin hazırlık aşamasında, engelliler üzerine daha önceden yapılmış çalışmalar incelenmiş ve ayrıca bu çalışmanın içeriğine uygun, işverenlerin engelli istihdamı ile ilgili yaşadıkları sorunlar hakkında gerçek bilgilere ulaşmak amacıyla yönelik sorular konulmuştur.

Araştırmaya başlamadan önce soruların yanlış anlaşılma ihtimalini en aza indirmek üzere yüzey geçerliliğini deneme amacıyla ölçeğin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Bu amaçla 10 işverene yönelik önceden pilot uygulama yapılarak anketi cevaplayanların anlamada güçlük çektikleri sorular yeniden düzenlenerek anket soruları daha anlaşılır hale getirilmiştir. Tez izleme kurul üyeleri değerlendirmesi ile son şekli verilen anket formu, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygunluğunun tespiti amacıyla Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na sunularak araştırmanın uygulanabilirlik izni alınmıştır.

Anket uygulama sürecinde katılımcı işveren veya işveren temsilcilerinin, etik kurul önerisi doğrultusunda çalışmanın içeriğine uygun olarak hazırlanan aydınlatılmış onam formunu okumaları sağlanmıştır. Bilgilendirilmiş gönüllü olur formunu onaylayarak çalışmaya katılmak isteyen işveren temsilcilerine yönelik anket formu uygulanmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmakta olup anketin ilk bölümünde işverenlerin faaliyet alanları, faaliyette bulundukları tehlike sınıfı ve engelli istihdam durumlarını belirlemeyi amaçlayan 5 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde işverenlerin engelliler ile ilgili genel görüşlerinin değerlendirmesi amacıyla 13 soruya yer verilmiştir. Anketin üçüncü ve arka bölümünde ise engelli istihdam sürecinde yaşanan sorunların belirlenmesine yönelik likert ölçeğine dayalı ifadeler hazırlanmış olup seçenekler “Hiç katılmıyorum: 1”, “Katılmıyorum: 2”, “Kararsızım: 3”, “Katılıyorum: 4” ve “Tamamen katılıyorum: 5” şeklinde derecelendirilmiştir. Kullanılan anket şablonu “Ek” kısmında gösterilmiştir.

Hazırlanan soru formu ile yapılan anket çalışması yaklaşık altı aylık bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmiştir. Anket yapılacak işyerlerine işyeri ziyareti yapılarak yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. İlk olarak işverenlerden randevu alınarak bağlantıya geçilmiş ancak 3 işyerlerinin şantiye olması ve ulaşılması güç arazi şartları nedeniyle bu firmalara telefon ve mail yardımı ile anket uygulanmıştır.

Örneklem grubundaki bazı işyerlerinin 50 çalışanın altına düşmesi veya faal olmaması nedeniyle 10 işyerine anket uygulanamamıştır. İşyerlerine ulaşım güçlüğü ve randevu alma süreci uzun zaman aldığı için altı aylık bir zaman dilimi ve yoğun çabalar sonucunda toplamda 103 işyeri ile anket yapılabilmektedir.

Anket formu vasıtasıyla toplanan veriler SPSS programı yardımı ile analiz edilerek bulgular tablolar yolu ile açıklanmıştır. Yorumlarda anket esnasında işverenlerce belirtilen diğer açıklayıcı hususlara da yer verilmiştir. Bazı sorular birbiri ile ilişkilendirilerek çapraz tablolar oluşturulmuştur. Ankete ilişkin çıkan tüm sonuçlar tabloların alt kısmında yorumlanmış ve bölüm sonunda araştırma sonuçlarının genel değerlendirmesi yapılmıştır.

3.5 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Yalova ilinde İŞKUR'a kayıtlı 50 ve üzeri eleman çalıştıran özel sektör işyerleridir. Yalova ili iş piyasası verileri genel olarak ülke geneli hane halkı işgücü

sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte kota kapsamında engelli istihdam yükümlülüğüne sahip tüm firmalara ulaşılabilirlik yönü ve tam sayım yapılabilmesi için elverişli ortamın bulunması nedeniyle bu yönde karar verilmiştir.

Tam sayım olarak planlan çalışma Yalova’da 50 ve üzeri çalışanı olan ve faal olarak çalışan 113 özel sektör işletmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör firmaları için Yalova genelinin tamamında faaliyet gösteren İŞKUR’a kayıtlı işletmelerin adresi temin edilmiştir. Alan taraması süresince anketler işletme sahibi ya da işyerine personel alma yetkisine sahip yöneticiler ve işveren vekillerine yönelik uygulanmıştır.

Anket formu uygulama sonuçları neticesinde 113 işyerinden 5 tanesi 50 çalışan sayısının altına düşmüş olup, 5 işyeri ise faal durumda olmadığı için anket kapsamı dışında kalmıştır. Araştırmaya dâhil olup formu yanıtlayan işletme sayısı 103 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında tüm işletmeler ile iletişim sağlanmıştır. Çalışma kapsamda ulaşılabilen ve anketi cevaplayan işveren oranı % 91.2 olarak gerçekleşmiştir.

3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında engelli çalıştırmak zorunda olan firmaların bir kısmı alt işveren (taşeron işyerleri) olması, işyeri ofislerinin bulunmaması veya şehir dışında olması nedeniyle yüz yüze görüşme yapma imkânı sağlanamamıştır. Özellikle kısa süreli iş alan firmalarda eleman sayısı devamlı değişmekte olup başlangıçta belirlenen çalışma evren ve örnekleme, bazı işletmelerin sayısının 50’nin altına düşmesi nedeniyle değişmiştir. Özellikle ihale alan ve alt işveren kapsamındaki taşeron firmalarının bu kısımda olduğu görülmüştür.

Bir diğer sınırlılık, anket yönteminde karşılaşılabilen durumlarla ilgilidir. Anket yönteminin sağladığı avantajlar yanında bu yöntemde katılımcıların sorulara vermiş olduğu cevapların doğru olduğu varsayımı ile hareket edilmektedir. Bu dezavantajı en aza indirme amacıyla işverenler ile doğrudan bağlantı kurularak mümkün olduğunca yüz yüze anket uygulama gayret edilmiştir.

3.7 Araştırmanın Hipotezleri

Tez çalışması kapsamında elde edilen teorik bilgiler çerçevesinde, işverenlerin engelli istihdamında karşılaştıkları sorunlar ve buna etki eden faktörleri ortaya koymak amacından hareketle çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

Ülkemizde en önemli engelli istihdam politikası olarak uygulanan zorunlu kota yönteminin engelli istihdamını sağlamada yeterliliği tartışmalı bir konudur. Engelli istihdam süreci ile ilgili olarak işverenlerin karşılaştığı en önemli sorunun, kontenjan açıkları ile ilgili olduğu savından yola çıkarak araştırmanın temel hipotezi: “Engelli istihdamında zorunlu kota uygulamasına alternatif olabilecek farklı istihdam yöntemlerine ihtiyaç vardır” şeklinde belirlenmiştir.

Temel hipotezimizle bağlantılı olarak kontenjan açıkları ile sektör ve işyeri tehlike sınıfları arasında ilişkili test etmek amacıyla H₁ ve H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Faaliyet gösterilen sektör ve kontenjan açıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşyeri tehlike sınıfları ile kontenjan açıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Son olarak İŞKUR'un engelli istihdamına yönelik çalışmalarının engelli istihdamı sürecindeki etkinliği ve işverenlerin karşılaştığı sorunlar ile ilişkisini ortaya koyma amacıyla H₃ hipotezi kurulmuştur.

H₃: İşverenler engelli istihdamında İŞKUR'dan daha aktif rol almasını beklemektedir.

3.8 Araştırmanın Bulguları

Çalışma kapsamında elde edilmiş olan veriler çeşitli analiz teknikleri kapsamında incelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle araştırmanın birinci ve ikinci bölümünü oluşturan sorular kapsamında elde edilen verilerin frekans ve yüzdelik dağılımları ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik düzeylerine bakılarak, analizlere uygun olup olmadığı incelenmiştir.

Engeli istihdamında işverenlerin yaşadığı sorunların ortaya konulmasına yönelik olarak hazırlanan ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa analizi yöntemi ile test edilmiştir. Verilerin inandırıcılığı ve güvenirliğine yönelik içsel tutarlılık ölçümlerinde sıklıkla kullanılan yöntem Cronbach alfa oranıdır. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değer almakta ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması beklenmektedir. Bu oran araştırma türüne göre 0,5'e kadar makul kabul edilebilmektedir (Altunışık vd., 2010: 124). Bu kapsamda çalışmada kullanılan 35 maddelik ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik değeri 74,1 olarak test edilmiş olup araştırmanın güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan veri setinin güvenirliği Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) uygunluk ölçüsü ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. Sosyal bilimlerde anlamlılık düzeyi istatistiki programlarda genellikle "p" harfiyle (probability=olasılık) veya "sig." (significance=anlamlılık) ile gösterilmektedir. Bu değer .05 ve altında ise uygulanan test sonucunun anlamlı olduğunu ifade etmektedir (Akbulut, 2013: 145). Geçerlilik anlamında tatmin edici bir faktör analizi yapılabilmesi için örneklem KMO değerinin 0,5 den büyük olması ve değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün ölçmeye yarayan Bartlett oranı, $P \leq 0,05$ ise verilerin analiz için uygun olduğu kabul edilmektedir (<http://yunus.hacettepe.edu.tr/> Erişim, 2020). Bu bağlamda çıkan sonuçlarda; KMO değeri 0,624, Bartlett's sig. değeri ise: .000 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ankette yer alan veri yapısının faktör analizi için uygun ve değişkenlerin geçerlilik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte alfa düzeyi, örneklem alınırken hata yapma ihtimaline karşı alınan bir önlemdir. Eğer tüm evren üzerinde çalışılmışsa örneklem alma hatası yapma ihtimali de bulunmamaktadır (Orcher'den aktaran Akbulut, 2013: 145). Çalışma kapsamında elde edilen veriler betimsel istatistik yöntemle ele alınarak analiz edilmiştir. Araştırmada evren olarak örneklem seçilmediği ve tamsayım yapılarak tüm evren üzerinde çalışıldığı için değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki olarak anlamlı olup olmadığına yönelik tahminler iki yönlü olasılık tabloları (Çapraz tablolar) aracılığı ile sıklık ve frekans dağılım düzeylerine göre yüzdelik değerler üzerinden yapılmıştır. Gerçekleştirilen araştırmaya ilişkin bulgular aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 16. Kaç Yıldır Faaliyet Gösteriyorsunuz?

Süre	Sayı	Oran %
0-1 Yıl Arası	6	5,8
1-3 Yıl Arası	19	18,4
3-5 Yıl Arası	15	14,6
5-10 Yıl Arası	30	29,1
10 Yıl ve üzeri	33	32
Toplam	103	100

Araştırmaya katılan işyerlerinin kaç yıldır faaliyetlerini devam ettirdikleri sorusu neticesinde ortaya çıkan sonuca bakıldığında, işyerlerinin yarısından fazlasının kuruluşundan itibaren 60 ayı tamamlamış ve bunun üzeri yani 5 yıldan fazla bir süredir faal durumda olduğu gözükmemektedir. Yeni kurulan işyeri sayısı toplam işyerlerinin yüzde 6'sı civarındadır. 1-3 yıl arası yani 12 aylık faaliyet süresini aşan ve 36 ayı tamamlamamış olan işyeri oranı yüzde 18,4, 36 aylık faaliyet süresini tamamlamış ancak 60 ayı tamamlamayanlar yani diğer bir ifadeyle 3-5 yıl arası faal olanlar ise yüzde 14,6 oranındadır. Engelli istihdamı sorumluluğu kapsamında elli ve üzeri personel çalıştıran işyerlerinin yarısından fazlasının genelde uzun yıllardır faaliyetlerini devam ettiren köklü işyerleri olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer ifadeyle 50 ve üzeri eleman çalıştıran işyerlerinin sayısı ile faaliyet süresi arasında doğru bir orantı vardır.

Tablo 17. Hangi Sektörde Faaliyet Gösteriyorsunuz?

Sektör	Sayı	Oran %
Sanayi	54	52,4
Hizmet	47	45,6
Tarım	2	1,9
Toplam	103	100

Yasal olarak engelli çalıştırma yükümlü olan işyerlerinin yüzde 52,4'ü sanayi sektöründe, yüzde 45,6'sı hizmet sektöründe ve yüzde 2'si ise tarım sektöründedir. Yalova iş piyasasının talep boyutunu ilgilendiren işyerlerinin sektör bazlı değerlendirmesi yapılacak olursa genel anlamda imalat sanayinin ağırlığı ile beraber hizmetler sektörünün de güçlü olduğu ve oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. İlde süs bitkileri ve tarımsal üretim yapan irili ufaklı birçok işyeri olmasına rağmen işyeri büyüklükleri açısından bakıldığında tarım sektörünün ağırlığı azdır. Çıkan sonuç analiz edildiğinde; engelli istihdamı açısından işyerlerinin faaliyet alanı doğrultusunda bilgiye ve mesleki yeterliliklere dayalı işgücüne olan ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır. Günümüz sanayi sektöründe, teknoloji ve otomasyon alanında yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilecek nitelikte işgücü talep edilmektedir. Bunun yanında hizmet sektörünün ağırlığı her geçen gün artmakta ve bu alanda da yüksek vasıflı işgücü talep edilmektedir. Çalışan engellilerin büyük çoğunluğunun bu iki sektörde istihdam edildiği düşünüldüğünde mesleki eğitim politikalarına bu sektörlerdeki işyerlerinin ihtiyaçları doğrultusunda yön vermek önemlidir.

Tablo 18. İşyeriniz İş Güvenliği Açısından Hangi Sınıf İçindedir?

	Sayı	Oran %
Az Tehlikeli	36	35
Tehlikeli	17	16,5
Çok Tehlikeli	50	48,5
Toplam	103	100

İşyerlerinin faaliyetlerine iş güvenliği tehlike sınıfları açısından değerlendirildiğine yüzde 48,5'i çok tehlikeli sınıf içerisinde yüzde 16,5'i tehlikeli sınıfta ve yüzde 35'i ise az tehlikeli sınıf içerisinde yer almaktadır. Bir başka deyişle işyerlerinde yapılan işin yarıya yakını çok tehlikelidir. Tehlikeli işyerleri ile birlikte değerlendirildiğinde işlerin yüzde 65'i tehlikeli ve çok tehlikeli konumdadır. Bu durum engelli bireyler için ayrı bir dezavantaj oluşturmaktadır. Yapılan işin ve çalışma ortamının tehlikeli olması ve iş kazası riski barındırması nedeniyle engelli işçi çalıştırılması konusunda işyerlerini zorlamaktadırlar. Yalova açısından değerlendirildiğinde tersane sektöründeki birçok işyeri engelli bireyleri çalıştırabilecekleri uygun bir çalışma ortamı bulmakta güçlük çektiklerini, iş görüşmelerinde kendilerinin uygun bulduğu engellileri işyeri hekimi muayenesi sonrası tersane ortamında çalışmaya müsait olmaması nedeniyle işe başlatamadıklarını ifade etmişlerdir. Bir diğer sorun ise engelli bireyler, işverenlerce tercih edildiği halde ağır ve tehlikeli işleri yapmak istememekte ve önerilen işi kabul etmemektedir. Mevcut yasal düzenleme işverenlere bu konuda bir esneklik sağlamamakta nasıl yaparsan yap engelliye uygun bir çalışma ortamı sunmak zorundasın şeklinde bir dayatma sorunu çözmemektedir. Bu konuda hem işveren hem de engellileri mağdur etmeyecek alternatif bir çözüm sunulmalıdır.

Tablo 19. Çalışan Sayınız Nedir?

	Sayı	Oran %
50-100	57	55,3
101-249	26	25,2
250 ve Üzeri	20	19,4
Toplam	103	100

İl genelinde yasal olarak engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerlerinin yüzde 55,3'ü 50 ile 100 arasında, yüzde 25,2'si 101-249 arasında, yüzde 19,4'ü ise 250 ve üzeri çalışma sahiptir. İşyerleri büyüklüğünde ağırlıklı olarak 50-100 arası eleman çalıştıran işyerlerinin nispeten fazla olduğu görülmektedir. 250 ve daha fazla elemanı olan büyük ölçekli işyerleri sayısı azınlıktadır. Araştırma kapsamında alt işverenler yoğunlukta olmakla beraber bazı işyerinin çalışan sayılarının yıl içerisinde çok fazla değiştiği tespit edilmiştir. Bu durumda kontenjan fazlası engelli işçi çalıştırmak istemeyen ve yükümlülüğün kalmadığı durumlarda maliyet endişesi ile engelliler işten çıkarılabilmektedir.

Tablo 20. Engelli Kontenjan Durumunuz Nedir?

	Sayı	Oran %
Engelli açığımız var	64	62,1
Engelli açığımız yok	37	35,9
Kontenjan fazlası engelli çalıştırıyoruz	2	1,9
Toplam	103	100

Yasal olarak çalıştırılması gereken engelli kontenjan durumları ile ilgili soruya işyerlerinin yüzde 62,1'i açık kontenjanı olduğunu belirtmiştir. Açığı olmayan ve engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getiren işyerleri yüzde 35,9 iken kontenjan fazlası engelli çalıştıran işyerlerinin oranı ise yüzde 1,9'dur. Çıkan sonuç değerlendirildiğinde çalışmanın temel hipotezini doğrulayan bir şekilde işyerlerinin büyük çoğunluğunda engelli kontenjan açığı olduğu görülmektedir. Kontenjan açığının çalışan sayısı ile bağlantılı olarak değiştiği göz önüne alındığında belli bir açık oranı kabul edilebilir olmakla birlikte çıkan sonuç, engelli çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilemediğinin ve kontenjan açıklarının kapatılmasında zorluk yaşandığının göstergesi konumundadır.

Tablo 21. Engelli Kontenjan Açığımız Sebebi Nedir?

Tercihler	Sayı	Oran %
Vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması	44	30,8%
Çalışma şartları engellilere zor geliyor	29	20,3%
Çalışma ortamı uygun değil	25	17,5%
Engelliler ücretleri yeterli görmüyor	11	7,7%
Ulaşım problemi	10	7,0%
Eğitim düzeyleri ve nitelikleri çok düşük	9	6,3%
İŞKUR'dan yeterli engelli bulamıyoruz	9	6,3%
Engelli çalıştırmak istemiyorum	3	2,1%
Sigortasız çalışmak istiyorlar	2	1,4%
Diğer	1	0,7%
Toplam	143	100%

Anket sonuçlarında işverenlerin engelli istihdam etmemelerinin temel sebebi olarak yüzde 30,8 ile vasıflı ve işe uygun engelli bulunamaması ilk seçenek olarak dikkat çekmektedir. Ülkemizin genel eğitim seviyesi ile bağlantılı olarak engelli bireylerin de eğitim düzeyinin düşük olması, engelli istihdamı açısından önemli bir sorun olarak durmaktadır. Engelli istihdamının artırılabilmesinin en önemli yolu eğitimden geçmektedir. Özellikle mesleki eğitim ve rehabilitasyona tabi tutulan engelli bireyler, bu sayede sahip oldukları beceri ve yeteneklere uygun olarak eğitim alarak geçerli bir meslek sahibi olabileceklerdir. Engelli bireylerin iyi bir eğitim alması sağlanabilirse işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı en önemli sorunun ortadan kaldırarak bu konudaki yaşanan çekincelerin azalmasını sağlayacaktır. Eğitim alanında uygulanması lazım gelen düzenlemelerin uzun dönemli

planlamalara bağı bir eğitim politikası ile hayata geçirilmesi gereklidir. Bu konuda başta MEB ve İŞKUR olmak üzere eğitim politikalarının uygulayıcısı olan kurumlara önemli görevler düşmektedir. Bu kurumların istihdama yönelik olarak iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda açacağı mesleki eğitim kurslarının işveren örgütleri ve engelli dernekleri gibi ilgili taraflarla işbirliği yapılarak uygulanması önemli olup eğitime erişim engellerinin kaldırılması da bir diğer gerekliliktir. İşverenlerce kontenjan açığına sebep olarak belirtilen bir diğer önemli konu yüzde 20,3 ile çalışma şartlarının engellilere zor gelmesidir. Özellikle sanayi sektörü ve ağır işler bu kapsamda olup bu işyerleri engelli bulmakta zorlanmaktadır. Yüzde 17,5 ile üçüncü sırada çalışma ortamının uygun olmaması gelmektedir bu sonuçta sektör ve yapılan işle bağlantılı bir durumdur. Tersane sektöründe faaliyet gösteren birçok işyeri açık alanda çalışmakta ofis veya kapalı bir çalışma ortamı dahi bulunmamaktadır. Kontenjan açıklarının diğer sebepleri sırasıyla yüzde 7,7 engellilerin ücretleri yeterli görmemesi, yüzde 7 ulaşım problemleri, yüzde 6,3 Engellilerin eğitim düzeyleri ve niteliklerinin çok düşük olması ve aynı oranda İŞKUR'dan yeterli engelli bulanamaması, yüzde 2,1 Engelli çalıştırılmak istenmemesi, yüzde 1,4 Engellilerin sigortasız çalışmak istemeleri ve yüzde 0,7 diğer nedenler etkili olmaktadır.

Tablo 22. Çalıştırdığınız Engelli İşçilerden Memnun Musunuz?

	Sayı	Oran %
Evet	90	87,4
Hayır	13	12,6
Toplam	103	100

Çalışan engellilere yönelik işverenlerin memnuniyet durumlarına bakıldığında yüzde 87,4 oranında yüksek bir memnuniyet ifadesi çıkmış olması dikkat çekicidir. İşverenlerin çalışma hayatında bulunan engellilere yönelik görüşü olumlu yöndedir. Elde edilen verilerden hareketle engellilere fırsat verildiğinde çalıştıkları işte başarılı olabileceklerini ve işverenleri tarafından kendilerinden ve yaptıkları işten memnun kalınabileceğini göstermektedir.

Tablo 23. Engelli Çalıştırma Teşvikleri Arttırılsa Kotanızın Üzerinde Engelli İstihdam Etmek İster Misiniz?

	Sayı	Oran %
Evet	61	59,2
Hayır	42	40,8
Toplam	103	100

Engelli istihdamının arttırılmasına yönelik olarak teşviklerin arttırılması neticesinde yasal kota miktarının üzerinde engelli çalıştırıp çalıştırmayacağı sorusuna işverenlerin yüzde 59,2'si evet cevabı vermiştir. İşverenlerin engelli istihdamını arttırması amacıyla özendirici teşvikler verilmesi, çalışan engelli sayısını arttırarak kota üstünde engelli alımını destekleyici bir unsur olarak görülmektedir. Mevcut durumda işyerlerinin kontenjan fazlası değil tam tersi açıklarının olmasında uygulamada olan teşviklerin yeterli olmamasının da etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 24. Çalışan Engellilerin Ortalama Net Ücret Durumu*

	Sayı	Oran %
Asgari Ücret	59	57,3
1500-2000	39	37,9
2000-2500	4	3,9
2500 ve üzeri	1	1
Toplam	103	100

*2017 yılı asgari ücret rakamlarına göre belirlenmiştir. (Asgari ücret net 1.404,06 TL'dir.)

Çalışan engellilerin kazanç durumlarına bakıldığında yüzde 60'a yakını asgari ücret düzeyinden maaş almaktadır. Yine yüzde 37,9'u ise asgari ücretin çok az üstünde bir gelire sahiptir. Yüksek gelire sahip engelli sayısı yok denecek kadar azdır. Çalışma hayatına katılan engellilerin büyük bir kısmı asgari ücret seviyesinde düşük bir ücret karşılığında istihdam edildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle iyi bir gelir sahibi olan engelli sayısı elle gösterilecek kadar azdır. Bu sonucun engellilerin eğitim düzeyi ve mesleki yeterlilik seviyesi ile birlikte okunması daha doğru olacaktır ancak genel anlamda eğitim seviyesinden ziyade zorunlu istihdam kapsamında mecbur olarak istihdam edilen bireylere yönelik olarak asgari ücret seviyesinde bir maaş ödendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 25. Çalışan Engellilerin Genel Olarak Mezuniyet Durumu Nedir?

	Sayı	Oran %
İlköğretim	81	43,5%
Düz Lise/Dengi Okul	45	24,2%
Okuryazar	28	15,1%
Meslek Lisesi	15	8,1%
Okuryazar değil	7	3,8%
Ön Lisans	6	3,2%
Lisans	4	2,2%
Yüksek Lisans	-	0,0%
Doktora	-	0,0%
Toplam	186	100

Çalışan engellilerin eğitim durumlarına baktığımızda en yüksek oran yüzde 43,5 ile ilköğretim mezuniyetinde olmakla birlikte sadece okuryazar olan ve okuryazar dahi olmayan engelli çalışanların varlığı dikkat çekmektedir. Lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip engelli sayısı azınlıktadır. Mesleki eğitim gören engelliler ise yüzde 8,1 düzeyindedir. Ön lisans ve lisans eğitimi birlikte değerlendirildiğinde Yükseköğrenim şansını yakalayan engelli sayısı ise yaklaşık yüzde 5'lik bir dilimle çok azdır. Bir önceki tabloda ifade edilen engellilerin asgari ücret seviyesinde bir gelire sahip olmaları eğitim seviyeleri ile birlikte değerlendirildiğinde birbirini destekler niteliktedir. Literatür incelemesi, istatistikler ve araştırma sonucumuz engelli işgücünün eğitim seviyesinin çok düşük olduğunu

göstermektedir. Bu konuda kısa vadeli geçici çözümler yeterli olmamaktadır. Sorunun çözümü daha kapsamlı ve uzun vadeli plan ve programlar ve ilgili kurumların işbirliği ile çözülebileceği düşünülmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması için tüm tarafların sorumluluklarının belirlenerek uygulama, izleme ve değerlendirme aşamalarını içeren uzun vadeli bir eğitim politikası uygulanması gereklidir.

Tablo 26. İşyerinizde Ağırlıklı Olarak Hangi Engel Grubu İstihdam Edilmektedir?

	Sayı	Oran %
Ortopedik Engelli	56	36,4%
İşitme ve Konuşma Engelli	36	23,4%
Süreğen (Kronik) Hastalık	31	20,1%
Görme Engelli	13	8,4%
Diğer	13	8,4%
Zihinsel Engelli	5	3,2%
Toplam	154	100

İşyerinde çalışan engellilerin ağırlıklı olarak hangi engel grubunda oldukları ile ilgili soruda yüzde 36,4 ile ortopedik engel grubu ilk sırada yüzde 23,4 ile işitme engelliler ikinci sırada, yüzde 20,1 ile süreğen (kronik hasta) hastalığı sahip engelliler ise üçüncü sıradadır. Görme ve zihinsel engel grubunda olanların oranı ise diğer engel gruplarına göre oldukça düşüktür. İşe alımlarda engel grupları arasında bir seçim yapıldığı, mevcut istihdamdaki engel gruplarının sayısından anlaşılmaktadır. Bu konuda atılması gereken adımların olduğunu ve İstihdama girişte oldukça zorlanan zihinsel engelliler, görme engelliler vb. engel gruplarının ayrıca desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 27. Engelli İşçiler Genelde Hangi İşlerde Çalıştırılmaktadır

	Sayı	Oran %
Vasıf gerektiren nitelikli işler	27	26,2
Vasıf gerektirmeyen nitelsiz işler	76	73,8
Toplam	103	100

Engellilerin yüzde 73,8'i vasıf gerektirmeyen nitelsiz işlerde istihdam edilmektedir. Bu oran oldukça yüksektir. Bu sonuç engellilerin eğitim durumu ile birlikte okunmalıdır. Nitelik ve mesleki eğitimden uzak bir şekilde yetişen engelli bireyler çalışma hayatında maalesef vasıfsız işlerde istihdam edilmektedir. Vasıf gerektiren ve nitelikli işlerde çalışan engelli oranı ise yüzde 26,2'dir. Eğitim seviyesi ve nitelik arttıkça vasıflı işlerde çalışılan engelli bireylerin sayısında da artış olacağı söylenebilir.

Tablo 28. Engelli Eleman Temin Etme Kaynaklarınız Nelerdir?

	Sayı	Oran %
İŞKUR	101	61,6%
Akraba- Eş dost	31	18,9%
İnternet	21	12,8%
Özel İstihdam Bürosu	5	3,0%
Diğer	5	3,0%
Gazete İlanı	1	0,6%
Toplam	164	100

Engelli eleman temin etme kaynakları arasında İŞKUR'un yüzde 61,6 oranında ilk sırada yer almaktadır. Bu sonuçta iş yasasında engelli eleman temin konusunda İŞKUR'un görevlendirilmesinin etkisi görülmekle beraber engelli istihdam sürecinde Kurumun üstüne düşen sorumluluğunu da artırmaktadır. Engelli iş koçluğu ve işveren danışmanlığı hizmetlerinin engelli eleman temin etme hususunda geliştirilerek etkili bir şekilde sunulması önemlidir. Bir diğer kaynak yüzde 18,9 ile akraba-eş dost aracılığı, üçüncü olarak en fazla tercih edilen kanal yüzde 12,8 ile internet aracılığı olarak belirtilmiştir. Yine özel istihdam büroların engelli istihdamında azda olsa tercih edildiği görülmektedir.

Bilgi ve iletişim çağında engellilerin iş arama yöntemlerini etkili kullanmaları ile internet kanalı ile iş arama ve iş bulma yöntemlerinin ağırlık kazanacağı söylenebilir. Bir diğer iş arama kanalı olan özel istihdam bürolarının engelli temin etme konusundaki etkinliğinin artması işe uygun eleman bulma konusunda işverenlerin yükünü azaltacaktır.

Tablo 29. İşyerinizde Engelliler İçin Herhangi Bir İşyeri Düzenlemesi Yapıldı mı?

	Sayı	Oran %
Evet	39	37,9
Hayır	64	62,1
Toplam	103	100

Engelli erişilebilirliği ve ergonomi açısından işyerlerinin ve ekipmanlarının çalışan engellilere yönelik olarak düzenlenmesi çok önemli bir husus olmasına rağmen maalesef bu konuda yüzde 62,1 oranında herhangi bir düzenlemenin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yüzde 37,9 oranında azda olsa bazı işyerleri engellilere yönelik düzenleme yapmış görülmektedir. Bu oranların çok düşük düzeyde kalması yapılacak düzenlemelerin maliyetli ve bir yük olarak görülmesi yanında iş sağlığı ve güvenliği anlamında “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” anlayışın tam yerleşmediğini kanıtlamaktadır. Literatür taraması ve diğer araştırmacıların bu konu ile yaptıkları anket sonuçlarında işverenler, engellilere yönelik işyeri düzenlemelerinde devletin desteğini beklediklerini

ifade etmişleridir. İşyeri çalışma ortamının engellilere yönelik olarak düzenlenmesi ağır ve tehlikeli işlerde faaliyet gösteren işletmeler için gerçekten önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşyerlerine engelli çalıştırmaya mecbursun çalışma ortamını yasada belirtilen şekilde düzenlemelisin bu senin sorunun şeklinde bir yaklaşım engelli istihdamını baltalamaktadır. Bu konuda yasal düzenlemelerin kapsamlı ve yeterli olduğu ancak maddi külfet işverenlerin sırtında olduğu ve desteklerin ise yetersiz olması nedeniyle uygulamaya konulamadığı görülmektedir.

Tablo 30. Engelli İstihdamı Konusunda Uygulanan % 3 Kota Sistemi Ve Teşviklerle İlgili Hangisi Sizin Düşüncenizi En İyi İfade Ediyor?

	Sayı	Oran %
İşyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulansın.	62	28,2%
Devlet engel oranına göre maaş desteği versin.	35	15,9%
Kota yerine, fon kurulsun, fonda biriken paralarla devlet Korumalı işyerlerinde engelli istihdam etsin.	34	15,5%
Kota oranı düşürülsün.	19	8,6%
Engelli kontenjan fazlası olan işyerlerine hibe kredi vb. kolaylıklar sağlansın.	19	8,6%
Kota uygulaması kaldırılsın.	18	8,2%
Daha küçük işletmelere de engelli çalıştırma zorunluluğu getirilsin	16	7,3%
Zihinsel ve engel oranı yüksek olan engelliler işe alındığında iki engelli kontenjanı sayılsın.	10	4,5%
Diğer	7	3,2%
Toplam	220	100

Engelli istihdamı konusunda mevcut kota sistemi ile ilgili işverenlerin verdiği cevaplara bakıldığında yüzde 28,2 ile işyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulanması görüşü ilk sırada çıkmıştır. İkinci olarak yüzde 15,9 ile Devletin engel oranına göre maaş desteği vermesi talep edilmektedir. Kota yerine, fon kurulsun, fonda biriken paralarla devlet korumalı işyerlerinde engelli istihdam etsin diyenlerin oranı yüzde 15,5 ile üçüncü sırada gelmektedir.

İşverenlerin bu sorudaki düşünceleri sırasıyla; yüzde 8,6 ile Kota oranlarının düşülmesi yine aynı oranda engelli kontenjan fazlası olan işyerlerine hibe kredi vb. kolaylıklar sağlanması, yüzde 8,2 ile kota uygulamasının kaldırılması, yüzde 7,3 ile daha küçük işletmelere de engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmesi ve yüzde 4,5 ile Zihinsel ve engel oranı yüksek olan engellilerin işe alınması durumunda iki engelli kontenjanı sayılması şeklindedir. İşverenlerin zorunlu istihdam kapsamındaki düşünceleri; kota yöntemi uygulamasının bazı esnek yöntemler ile geliştirilerek farklı alternatif yöntemlerle birlikte kullanılması yönünde ağırlık kazanmaktadır.

Tablo 31. Engelli Çalıştırma İle İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşünceniz Nedir?

	Sayı	Oran %
Para cezası dışında başka yaptırımlar olmalı	50	48,5
Ceza gereklidir	28	27,2
Ceza azaltılmalı	19	18,4
Diğer	6	5,8
Toplam	103	100

İşverenlerin engelli çalıştırma ile ilgili cezai yaptırım konusundaki görüşlerini içeren soruda, ilk sırada yüzde 48,5 ile para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiği belirtilirken ikinci olarak yüzde 27,2 oranında cezanın gerekli olduğu belirtilmiştir. Ceza azaltılmalı diyenlerin oranı ise yüzde 18,4 olarak gerçekleşmiştir. Engelli çalıştırma ile para cezası yerine farklı yaptırımların olması gerektiği ifade edilse de cezai yaptırımın gerekli olduğu ancak para cezasının azaltılması beklentisi olduğu görülmektedir. Engelli istihdamı konusunda teşvik ve destekler ne kadar gerekliyse insan doğası gereği yanlış uygulamaların önlenmesi için cezai yaptırımlarda bir o kadar gereklidir. Önemli olan istenilen sonuca ulaşabilmek için bu dengenin nasıl sağlanması gerektiğidir. Cezayı bir baskı aracı olarak kullanmanın ötesinde yükümlülüklerini mücbir nedenler haricinde yerine getirmeyen işyerleri için herhangi bir idari işleme gerek kalmadan belirtilen süreler sonunda otomatik bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır.

Tablo 32. Engellilerin İstihdamı İçin Size Göre En İyi Yöntem Nedir?

	Sayı	Oran %
Zorunlu istihdam	40	38,8
Korumalı işyeri	35	33,9
Evde çalışma	16	15,5
Kendi işini kurma (Girişimcilik)	11	10,7
Diğer	1	0,9
Toplam	103	100

Engellilerin çalışma hayatında yer almasını amaçlayan istihdam yöntemlerinden en iyi olanı hangisidir sorusuna yüzde 38,8 ile ilk sırada zorunlu istihdam yönteminin tercih edilmesi dikkat çekicidir. Diğer bir ifadeyle, belirli bir kontenjan dâhilinde uygulanan zorunlu istihdam engellilerin istihdamını sağlayan en etkili yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bunu yüzde 33,9 ile korumalı işyeri yöntemi takip etmektedir. Korumalı işyerlerinin ikinci sırada tercih edilmesi, diğer sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde; engelli çalıştırma konusunda zorlanan ağır ve tehlikeli işyerlerine yönelik fon kurulması talebi doğrultusunda, engelli istihdamında bir alternatif olarak kullanılması gerektiği şeklinde değerlendirilmektedir. Korumalı işyerlerinin kapsamının genişletilmesi ve meslek öğreterek kalıcı istihdama geçiş sürecini sağlayacak engelli iş merkezleri şeklinde örgütlenmesi bu talebe cevap verecektir. Evde çalışma yöntemi yüzde 15,5 ile üçüncü sıradadır. Günümüz teknolojik imkânları ve esnek çalışma biçimlerinin

engellilerin iş piyasasından soyutlanması önleyecek şekilde sadece sınırlı işler ve gerekli durumlarda kullanılabilmesi bir gereklilik olarak durmaktadır. Son olarak yüzde 10,7 ile kendi işini kurma yöntemi takip etmektedir. Bu anlamda engelli bireylerin hayalini kurdukları işleri yapabilmeleri, iş piyasasına kendi nam ve hesabına çalışan işletmeler olarak katılım göstermeleri amacıyla girişimcilik cesaret ve potansiyeli olan engellilerin desteklenmesi gereklidir.

Tablo 33. Engelli İstihdamı Konusunda İŞKUR'dan Beklentileriniz Nelerdir?

	Sayı	Oran %
İŞKUR işyerimize ve çalışma şartlarımıza uygun engellileri yönlendirmeli	61	20,8%
Kurum cezayı bir baskı aracı olarak kullanmamalı	39	13,3%
İŞKUR engellileri iş piyasası ihtiyacına göre eğitmeli	35	11,9%
İŞKUR engelli istihdamı konusunda daha aktif rol almalıdır.	33	11,3%
Engellilere yönelik vasıf kazandırıcı işbaşı eğitim programları düzenlenmeli.	31	10,6%
Engellileri niteliklerine göre çalıştırma konusunda, işverene danışmanlık edilmelidir.	29	9,9%
İŞKUR mevzuat konusunda rehberlik ve bilgilendirme yapmalıdır.	23	7,8%
Güncel değişiklikler ve uygulamalar hakkında mail vb. iletişim araçları ile bilgilendirme yapılmalı,	22	7,5%
Sadece engelli istihdamı hizmetlerinde görevli nitelikli iş ve meslek danışmanları olmalı.	19	6,5%
Diğer	1	0,3%
Toplam	293	100

İşverenlerin, engelli eleman temin etme konusunda en önemli muhatabı olan İŞKUR'dan neler beklediklerine yönelik olarak sorulan sorularda çıkan sonuca göre; İŞKUR'dan en fazla istenen hizmet; yüzde 20,8 ile işyerlerine ve işyeri çalışma şartlarına uygun olan engelli adaylarının yönlendirmesidir. Bunu sırasıyla yüzde 13,3 ile Kurumun cezayı bir baskı aracı olarak kullanmaması, yüzde 11,9 ile engellilerin iş piyasası ihtiyaçlarına göre eğitilmesi, yüzde 11,3 ile Kurumun engelli istihdamı konusunda daha aktif rol alması, 10,6 ile engellilere yönelik vasıf kazandırıcı işbaşı eğitim programları düzenlenmesi, yüzde 9,9 ile engellileri niteliklerine göre çalıştırma konusunda, işverene danışmanlık edilmesi, yüzde 7,8 ile İŞKUR'un mevzuat konusunda rehberlik ve bilgilendirme yapması, yüzde 7,5 ile güncel değişiklikler ve uygulamalar hakkında mail vb. iletişim araçları ile bilgilendirme yapılması, yüzde 6,5 ile sadece engelli istihdamı hizmetlerinde görevli nitelikli iş ve meslek danışmanları olması yönündeki beklentiler şeklinde sıralanmaktadır. Bu sonuçlar engelli istihdam konusunda İŞKUR'dan büyük sorumluluklar ve görevler beklendiğinin göstergesidir. İşverenler özellikle İŞKUR'dan eğitim, danışmanlık ve eşleştirme konusunda daha fazla yardım beklemekte oldukları görülmektedir. Bu beklentilere cevap verecek düzeyde ve sayıda nitelikli eleman istihdamı edilmesi en önemli konuların başında gelmektedir. Bu nedenle İŞKUR'un kendisinden beklenen taleplere cevap verebilmesi için öncelikle fiziki imkân ve personel kapasitesinin artırılması gereklidir.

Tablo 34. İşverenlerin Likert Sorularına Verdikleri Cevapların Frekanslarının Yüzdelik Dağılımları

S.No	Aşağıdaki ifadelerle katılıp, katılmadığınızı karşısındaki kutucuklardaki ilgili yere belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		Oran %	Oran %	Oran %	Oran %	Oran %
1	Engelliler doğru işte istihdam edildiğinde yüksek performans gösterirler.	-	4,9	6,8	57,3	31,1
2	Zorunlu kota sistemi olmasa işyerinde engelli istihdam etmeyi düşünmem.	26,2	35	29,1	6,8	2,9
3	Engellilere daha rahat ve kolay olan işler yaptırılmalıdır.	3,9	9,7	19,4	38,8	28,2
4	Engelli çalıştırmaktansa cezasına katlanmayı tercih ederim.	57,3	33	6,8	2,9	-
5	Engelli istihdamı sosyal sorumluluk gereğidir.	-	3,9	4,9	47,6	43,7
6	Engelliler evde veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri ile istihdam edilmelidir.	2,9	16,5	28,2	31,1	21,4
7	Engelliler iş yerinde sorumluluk almaktan kaçınırlar.	9,7	31,1	31,1	25,2	2,9
8	Engelli çalışanların uyum problemi olduğunu düşünüyorum.	8,7	34	28,2	26,2	2,9
9	Engelli işçi çalıştırmak işyerleri için maliyet artırıcı bir faktördür.	18,4	49,5	14,6	13,6	3,9
10	Engellilerin mesleki eğitim düzeyi yetersizdir.	1,9	22,3	26,2	31,1	18,4

1-Engelliler doğru işte istihdam edildiğinde yüksek performans gösterirler: İşverenlerin yüzde 57,3'ü engellilerin doğru işte istihdam edildiklerinde yüksek performans göstereceklerine katılmaktadırlar. Yine yüzde 31,1'i bu görüşe tamamen katılmaktadır. İşverenlerin işyerinde çalışan engellilere yönelik yüksek memnuniyet düzeyi ile bu soruda çıkan sonuç birbiri ile ilişkilidir. Çıkan sonuçlara bakıldığında engellilere doğru işte istihdam imkânı ve fırsatı sağlandığı takdirde başarılı olabilecekleri düşünülmektedir.

2-Zorunlu kota sistemi olmasa işyerinde engelli istihdam etmeyi düşünmem: İşverenlerin büyük çoğunluğu bu görüşe katılmamaktadır. Bu görüşe katılmayanların oranı yüzde 35, hiç katılmayanlar yüzde 26,2'dir. Bu görüş ile ilgili kararsız olanların oranı ise yüzde 29,1 ile dikkat çekmektedir. Bu görüşe tamamen katılan ve katılıyorum diyen işyerlerinin de olması zorunlu kota sisteminin engelli istihdamındaki önemini göstermektedir.

3-Engellilere daha rahat ve kolay olan işler yaptırılmalıdır: İşverenlerin yüzde 38,8'i bu görüşe katılırken yüzde 28,2'si tamamen katılmaktadır. Bu görüşle ilgili olarak işverenlerin genel değerlendirmeleri, engellilerin çalışma hayatında engellilik durumlarına göre yapabilecekleri işlerde çalıştırılması gerektiği ve makul uyumlaştırma olarak nitelendirilen dezavantajları ortadan kaldırmak için uygun tedbirlerin alınması gerektiği

şeklinde ifade edilebilir. Normal bir çalışandan beklenen ve istenen performans düzeyinin aynısını, işgücü kaybı olan engelli çalışanlardan beklenmemesi gerektiği ifade edilmiştir.

4-Engelli çalıştırmaktansa cezasına katlanmayı tercih ederim: İşverenlerin bu görüşe yüzde 57,3 lük bir oranla hiç katılmıyorum demeleri dikkat çekici ve önemlidir. Bu görüşte olan ufak bir azınlık olduğu görülse de genel olarak işverenler bu görüşte değildir. Mevcut yasal düzenleme ve cezaların caydırıcılığı ve bu tarz olumsuz bir yaklaşıma tevessül edilmemesini sağlayıcı olması bir diğer dikkat edilmesi gereken husustur.

5-Engelli istihdamı sosyal sorumluk gereğidir: Bu görüşe yüzde 47,6 oranında işveren katılıyor derken yüzde 43,7'si de tamamen katılmıyorum, demiştir. Engelli istihdamını maliyet artırıcı bir unsur olarak gören ve bu düşünceye katılmayan işverenler azınlıktadır. Genel anlamda çıkan sonuç bize işverenlerin engelli istihdamına sosyal sorumluluk olarak baktıklarını net bir şekilde göstermektedir.

6-Engelliler evde veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri ile istihdam edilmelidir: Engelli istihdamında alternatif yöntemlerden biri olan evde veya uzaktan çalışma şeklinde ifade edilen esnek çalışma biçimlerini savunan ve bu görüşe katılan işyerlerin oranı yüzde 31,1, Bu görüşe tamamen katılmıyorum diyen işverenlerin oranı ise yüzde 21,4 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca yüzde 28,2 kararsız bir görüşün çıkması ise bu yöntemler hakkında bazı işverenlerin çekinceli olduğunun göstergesi konumundadır. Esnek çalışma biçimlerinin uygulanması istenmekle birlikte uygulamada yaşanabilecek muhtemel sorunların ve çekincelerin dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

7-Engelliler işyerinde sorumluluk almaktan kaçınırlar: Engelliler işyerinde sorumluluk düzeyi ile ilgili olarak ifade edilen görüşe; yüzde 31.1 oranında katılmıyorum sonucu çıkarken yine yüzde 31,1 oranında kararsızım sonucu çıkmıştır. Bu görüşe katılan işveren oranı ise yüzde 25,2 olarak gerçekleşmiştir. Engellilerin sorumluluk almaktan kaçındıkları yönündeki görüşe katılan ve kararsızların oranı birlikte değerlendirildiğinde işverenlerin görüşlerine etki eden olumsuz hususları en aza indirmek için destekli istihdam yöntemi kapsamında izleme ve değerlendirme çalışmaları yapılması önemlidir.

8-Engelli çalışanların uyum problemi olduğunu düşünüyorum: İşverenlerin yüzde 34'ü engelli çalışanların uyum sorunu olduğuna katılmıyor. Bu görüşe katılanların oranı yüzde 26,2 iken yüzde 28,2'si kararsızdır. Çıkan sonuçları değerlendirdiğimizde bu görüşe katılmayan işverenlerin olduğu görülse de, görüşe katılan ve kararsızların oranı işyerinde bazı uyum problemlerinin yaşandığı hakkında fikir vermektedir.

9-Engelli işçi çalıştırmak işyerleri için maliyet arttırıcı bir faktördür: İşverenlerin yüzde 49,5 bu görüşe katılmamaktadır. Diğer seçeneklere göre işverenlerin büyük çoğunluğunun bu düşüncede olması engelli istihdamı açısından sevindiricidir. Engelli istihdamında maliyetten ziyade sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edildiği ve işverenlerin büyük çoğunluğunun bu konuda hemfikir olduğu görülmektedir.

10-Engellilerin mesleki eğitim düzeyi yetersizdir: Bu görüşe işverenlerin yüzde 31,1'i katılırken, yüzde 18,4'ü ise tamamen katılıyor. Bu görüşe katılan ve tamamen katılanların toplam oranı yüzde 49,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ortaya çıkan sonuca göre işverenlerin genel kanısı engellilerin mesleki eğitim düzeylerinin yetersiz olduğu yönündendir.

Engellilerin mesleki eğitim düzeyi istihdam açısından değerlendirildiğinde son derece önemli ve çözülmesi gereken bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Tablo 34'ün devamı

S.No	Aşağıdaki ifadelere katılıp, katılmadığınızı karşısındaki kutucuklardaki ilgili yere belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		Oran %	Oran %	Oran %	Oran %	Oran %
11	Engelli çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadır.	9,7	27,2	28,2	26,2	8,7
12	İşyerimizin fiziksel şartları engelli çalışması için hiç uygun değildir.	12,6	39,8	9,7	22,3	15,5
13	Uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlanıyoruz.	2,9	10,7	14,6	49,5	22,3
14	Engelliler sürekli işyeri değiştiriyor.	6,8	21,4	18,4	35,9	17,5
15	İŞKUR'un engelli istihdamı konusundaki çalışmalarını yeterli buluyorum.	1,9	7,8	29,1	49,5	11,7
16	İşyerimizde engelli kişilerin çalışması, müşterileri rahatsız eder	33	51,5	7,8	5,8	1,9
17	Engelli işçiler kaza riski oluşturmaktadır.	7,8	25,2	35	25,2	6,8
18	Engelliler sosyal yardım aldıkları için çalışmak istemiyorlar.	6,8	16,5	37,9	32	6,8
19	Engelliler, sosyal yardım almak yerine çalışarak geçimlerini sağlamak ister.	1,9	17,5	36,9	31,1	12,6
20	Engelliler yardım maaşlarının kesilmemesi için sigortasız çalışmayı talep ediyorlar.	10,7	24,3	35	26,2	3,9

11-Engelli çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadır: İşverenlerin yüzde 27,2'si engelli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görüşüne katılmazken, yüzde 26,2'si ise bu görüşe katılmaktadır. Yüzde 28,2 oranında işveren bu konuda kararsızdır. Engelli bireylerin kronik rahatsızlıkları vb. nedenlerden ötürü çok sık izin aldıkları ve işi aksattıkları yönündeki olumsuz algının birey bazında yaşanabileceği ancak tüm engellilere yönelik böyle bir düşünce olmadığı anlaşılmaktadır.

12-İşyerimizin fiziksel şartları engelli çalışması için hiç uygun değildir: İşverenlerin yüzde 39,8'i bu görüşe katılmamaktadır. Bunun yanı sıra yüzde 22,3 katılıyorum ve 15,5 oranında tamamen katılıyorum diyen işverenlerin olması kimi işyerlerinde engellilere uygun çalışma ortamları konusunda sıkıntılar olduğunu göstermektedir. İşverenlerin bir kısmı engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu özel alet ve ekipmanların sağlanması, çalışma şartlarının engellilere yönelik olarak düzenlenmesi için gereken harcamaları ek maliyet olarak görmekte ve engelli istihdam etmeme için bahaneler üretebilmektedir. Fiziksel şartları engellilerin çalışması için uygun olmayan işyerleri tespit edilerek bu işyerlerine ceza uygulamak yerine alternatif yöntemler sunulabilmelidir.

13-Uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlanıyoruz: İşverenlerin uzun süreli ve devamlı olarak çalışan engelli personel bulmakta zorlandığı görüşüne yüzde 49,5 oranında katılması temel hipotezimizi doğrular niteliktedir. Yine bu görüşe tamamen katılan işyerlerinin oranı ise yüzde 22,3'tür. İşverenler engelli bireylerin değişik gerekçelerle çok sık iş değiştirmesi nedeniyle devamlı olarak çalışabilecek engelli bulmakta zorlandıkları görülmektedir.

14-Engelliler sürekli işyeri değiştiriyor: Bu görüşe katılan işyerlerin oranı 35,9'dur. Tamamen katılan oranı ise yüzde 17,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu görüşe katılmayan ve hiç katılmayan oranları ise sırasıyla yüzde 21,4 ve yüzde 6,8'dir. Uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulunamaması görüşü ile bağlantılı olarak engellilerin çok çabuk iş değiştirdikleri düşünülmektedir. Bu konuda sık sık işe giriş ve çıkış yapan engelli bireylere yönelik izleme sistemi kurulması ve sorunun kaynağının tespit edilmesi önemlidir.

15-İŞKUR'un engelli istihdamı konusundaki çalışmalarını yeterli buluyorum: Bu görüşe katılan işverenlerin oranı yüzde 49,5 ile ilk sıradadır. Tamamen katılan işyerleri ise 11,7'dir. Kararsız olan işyerlerinin oranı yüzde 29,1 katılmayan işyerlerinin oranı yüzde 7,8 hiç katılmayan işyerleri ise yüzde 1,9'dur. İŞKUR'un engelli istihdamı ile ilgili çalışmaları yeterli görülmekle beraber İŞKUR engelli istihdam sürecindeki çalışmalarını yeterli görmeyen ve bu konuda kararsız kalan işverenlerin oranı düşünüldüğünde yapılması gereken işlerin olduğu da söylenebilir.

17-İşyerimizde engelli kişilerin çalışması, müşterileri rahatsız eder: Yüzde 51,5 ile işverenlerin çoğunluğu bu görüşe katılmamaktadır. Aynı şekilde yüzde 33 ile bu görüşe hiç katılmayan işverenlerin oranı eklendiğinde engelli çalışanlara yönelik herhangi bir müşteri rahatsızlığı olmadığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte yüzde 25,2 ile bu görüşe katılan ve yüzde 6,6 tamamen katılan işyerlerinin olması bazı müşterilerin engeli çalışanlardan rahatsız olduğu hakkında fikir vermektedir.

18-Engelliler sosyal yardım aldıkları için çalışmak istemiyorlar: İşverenlerin yüzde 37,9'u bu görüşte kararsızken yüzde 32'si bu görüşe katılmaktadır. Bu görüşe katılan işyerlerinin sayısının yüksekliği engellilere yapılan sosyal yardımların çalışma hayatına olan etkilerinin tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sosyal yardım istihdam bağlantısının kurulması bu anlamda önemlidir. Sosyal yardım alan çalışabilir düzeydeki engellilerin iş görüşmelerine katılmaları sağlanarak iş beğenmeme ve işi reddetme gerekçeleri sınırlandırılmalıdır.

19-Engelliler, sosyal yardım almak yerine çalışarak geçimlerini sağlamak ister: İşverenlerin yüzde 36,9'u bu görüşte kararsızken, yüzde 31'i bu görüşe katılmaktadır. Bu görüşe tamamen katılan işyerlerinin oranı ise yüzde 12,6'dır. Engelliler için ödenen sosyal yardımlar, geçinmek için çok yeterli olmamakta çalışma sonucu elde edilen gelir ve ücret engellileri ekonomik anlamda rahatlatmaktadır. İşverenlerde bu konudaki hakim olan görüş genel anlamda engellilerin yardım almak yerine çalışmayı tercih etmeleri yönündedir.

20-Engelliler yardım maaşlarının kesilmemesi için sigortasız çalışmayı talep ediyorlar: İşverenlerin yüzde 35'i bu görüşte kararsızken yüzde 26,2'si bu görüşe katılmaktadır. Bu görüşe katılmayanların oranı ise yüzde 24,3'tür. Bu görüşe hiç

katılmayan oranı yüzde 10,7 olarak gerçekleşmiştir. İşverenlerin bu görüşe katılması bazı engellilerin iş görüşmelerinde sigortasız çalışma şeklinde talepleri bulunduğunu göstermektedir. Engellilerin işe girdiğinde kesilen sosyal yardım maaşlarının işten çıkışta tekrar bağlanabilmesi için yerine getirilmesi gereken prosedürler ve belli bir süre beklemelerinin bu tarz istek ve beklentilere neden olduğu düşünülmektedir. Sigortasız çalışma ve çalıştırma taleplerinin gerekçeleri incelenerek kayıtdışı istihdama sebep olacak bu tarz yanlış uygulamalar konusunda gerekli önlemler alınmalıdır.

Tablo 34'ün devamı

S.No	Aşağıdaki ifadelere katılıp, katılmadığınızı karşısındaki kutucuklardaki ilgili yere belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		Oran %	Oran %	Oran %	Oran %	Oran %
21	Engelliler işe gelmeden maaş almak istiyorlar.	7,8	35	34	20,4	2,9
22	Sadece sigortasını yatırıp engelli kotasını dolduran işyerleri var.	4,9	16,5	37,9	28,2	12,6
23	Sadece emekli olabilmek için sigorta primlerinin ödenmesi talep eden engelliler var.	5,8	20,4	29,1	38,8	5,8
24	İşyerimizde engelli çalıştırmak yerine maaşını vermeyi tercih ederim.	37,9	39,8	16,5	5,8	-
25	Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması gerekir.	27,2	32	16,5	18,4	5,8
26	Engelli istihdamı ile ilgili mevzuatı yeterli buluyorum.	10,7	26,2	36,9	16,5	9,7
27	Engelliler iş başvurusunda bulunmadıkları için engelli çalışan bulmakta zorlanıyorum.	4,9	20,4	16,5	43,7	14,6
28	Denetimler sıkı olsa engelli istihdamı artar.	6,8	22,3	28,2	29,1	13,6
29	Engelli dernekleri engellilerin istihdamı konusunda yetersiz kalmaktadır.	1	13,6	32	39,8	13,6
30	Engellilerin çalışamayacağı işyerleri tespit edilmeli.	-	4,9	9,7	58,3	27,2

21-Engelliler işe gelmeden maaş almak istiyorlar: İşverenlerin yüzde 35'i Engellilerin işe gelmeden maaş almak istediği görüşüne katılmıyor. Yüzde 7,8'i yine bu görüşe hiç katılmıyor. Bu görüşe katılan işveren oranı yüzde 20,4 tamamen katılan işveren oranı ise yüzde 2,9 seviyesindedir. Bu görüşte olan işverenlerin olumsuz birkaç örnek üzerinden değerlendirme yaptığı genel anlamda ise bu görüşün benimsenmediğini söyleyebiliriz.

22-Sadece sigortasını yatırıp engelli kotasını dolduran işyerleri var: Bu görüşe katılan işyeri sayısı yüzde 28,2 iken kararsızların oranı yüzde 37,9 ile en fazla çıkmıştır. Görüşe tamamen katılan işyeri oranı yüzde 12,6'dır. Bu görüş aksini düşünen ve katılmayan işyeri oranı yüzde 16,5 hiç katılmayanlar ise yüzde 4,5'tir. Engellilerin işyerine gelmemelerinin istenmesi, sadece açık kontenjanı doldurma amaçlı sigorta ve cüzi bir maaş ödeyerek bankamatik işçisi muamelesi yapılması gibi yanlış uygulamaların önlenmesi gerekmektedir.

23-Sadece emekli olabilmek için sigorta primlerinin ödenmesini talep eden engelliler var: Bu görüşe katılan işyeri oranı yüzde 38,8 oranında gerçekleşmiştir. Yine bu görüşe tamamen katılan işyeri oranı yüzde 5,8 düzeyindedir. Bu şekilde düşünen işyerlerinin oranı çoğunluktadır. Engellilere sağlanan erken emeklilik hakkı nedeniyle emekli olabilmek için gerekli primlerinin yatırılmasını talep eden engellilerin olduğu anlaşılmaktadır. Engellilerin bizzat üretim ve istihdamın içinde yer alarak emekli olabilmelerini sağlayacak tedbirlerin alınması gerekmektedir.

24-İşyerimizde engelli çalıştırmak yerine maaşını vermeyi tercih ederim: Bu görüşe tamamen katılan hiçbir işyeri yoktur. İşverenlerin büyük bir çoğunluğu bu görüşe hiç katılmamaktadır. Bu görüşe katılmayanların oranı yüzde 39,8 iken hiç katılmayanlar ise yüzde 37,9'dur. Bu görüşe katılan işyeri sayısı 5,8'dir. İşverenler; yasal zorunluluk ya da yardım ve acıma duyguları ile engelli istihdam etmenin ötesinde, kendini üretimin bir parçası olarak görecektir sorumluluk sahibi engelli bireylerle çalışmak istemektedirler.

25-Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması gerekir: Bu görüşe katılmayanların oranı yüzde 32 oranı ile ilk sıradadır. Yine işverenlerin yüzde 27,2'si bu görüşe hiç katılmamaktadır. Bu görüşe katılmayan işyerleri oranı yüzde 18,4 hiç katılmayan işyerleri ise yüzde 5,8'dir. Genel kanı engellilere yönelik ayrı ve farklı bir işyeri ortamı yerine diğer çalışanlar ile birlikte aynı ortamda bulunmaları gerektiği görüşü benimsenmektedir.

26-Engelli istihdamı ile ilgili mevzuatı yeterli buluyorum: Engelli istihdamı ile ilgili olarak mevzuat ve yasal düzenlemeleri yeterli buluyorum görüşünde işverenlerin yüzde 39,6'sı kararsız kalırken yüzde 26,2'si katılmıyor, yüzde 10,7'si ise hiç katılmamakta. Mevzuatı yeterli bularak bu görüşe katılan işyeri oranı yüzde 16,5 tamamen katılan ise 9,7'dir. Çıkan sonuca göre engellilerin istihdamına yönelik mevcut yasal düzenlemelerinin yeterli olmadığı ve ihtiyaca uygun yeni yasal düzenlemelerin beklendiği anlaşılmaktadır.

27-Engelliler iş başvurusunda bulunmadıkları için engelli çalışan bulmakta zorlanıyorum: Bu görüşe katılan işyeri oranı yüzde 43,7 iken tamamen katılan işyeri yüzde 14,6'dır. Bu oranlar dikkat çekici olup engellilerin iş başvurusunda bulunmadıkları yönünde genel bir kanaat olduğu görülmektedir. Bu görüşe katılmayan işyeri oranı 20,4, hiç katılmayanlar ise 4,9'dur. Engellilerin çalışmak istedikleri işler ve beklenti düzeylerinin mevcut açık işler ile uyuşmaması bu sonuca neden olabilmektedir. Genelde ağır ve tehlikeli sektörlerde bulunan işyerleri engelli bulmakta zorlanabilmektedir.

28-Denetimler sıkı olsa engelli istihdamı artar: Engelli istihdamı ile ilgili yasal müeyyidelerin ve denetimlerinin daha sıkı yapılması ile engelli istihdamını artıracığı görüşüne katılan işyerleri oranı yüzde 29,1, tamamen bu görüşe katılan işyerleri yüzde 13,6'dır. Bu görüşe katılmayanlar 22,3 hiç katılmayanlar 6,8'dir. İşverenlerce sıkı yapılan denetimlerin, engelli istihdam oranını arttıracığı düşünülmektedir. Denetim faaliyetlerinin düzenli ve sık aralıklarla yapılması bu görüşü destekleyecektir.

29-Engelli dernekleri engellerin istihdamı konusunda yetersiz kalmaktadır: Engelli dernekleri engellerin istihdamı konusunda yetersiz kalmaktadır görüşüne katılan işverenlerin oranı yüzde 39,8 iken yüzde 13,6'sı ise bu görüşe tamamen katılmaktadır. Bir sivil toplum kuruluşu olan engelli dernekleri üyelerinin hakların savunmada sorunlarını

çözmede ve taleplerini iletmede en önemli aktörlerdendir. Ancak işverenler engelli derneklerinin istihdama yönelik faaliyetlerinin yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Engelli derneklerinin proje hazırlama, bilgilendirme, işveren örgütleri ve diğer kurumlarla olan işbirliği vb. gibi istihdama yönelik faaliyetlerde daha aktif rol alması gerektiği anlaşılmaktadır.

30-Engellilerin çalışamayacağı işyerleri tespit edilmeli: Bu görüşe katılan işyerlerinin oranı 58,3 ile en fazladır. Yine bu görüşe tamamen katılan işyeri oranı 27,2'dir. İşverenlerin büyük çoğunluğu engellilerin çalışamayacağı işyerleri tespit edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Engellilik türü, işyeri özel şartları vb. nedenlerle engelli istihdamında zorlanan ve tehlikeli olan işyerlerinin tespit edilerek bu iş yerlerine yönelik engeli istihdamı ile ilgili farklı çözümler sunulmasına yönelik iş analizi çalışmalarına ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 34'ün devamı

S.No	Aşağıdaki ifadelere katılıp, katılmadığınızı karşısındaki kutucuklardaki ilgili yere belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		Oran %	Oran %	Oran %	Oran %	Oran %
31	Mesleki yeterliliği olan engellilerin artması engelli istihdamını artırır.	-	-	13,6	54,4	32
32	Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum	-	-	6,8	44,7	48,5
33	İşyeri fiziksel koşulları devlet tarafından engellilere uygun hale getirilse işverenler daha çok engelli çalıştırırlar.	11,7	22,3	49,5	16,5	16,5
34	Yerel Yönetimlerin engellilere yönelik hizmetleri Engelli istihdamına katkı sağlar.	-	3,9	18,4	54,4	23,3
35	Engellilerin devlet kurumlarında istihdam edilmesi gerektiğine inanıyorum.	1,9	11,7	14,6	47,6	24,3

31-Mesleki Yeterliliği olan engellilerin artması engelli istihdamını artırır: Engellilerin mesleki yeterliliklerinin artması engelli istihdamını artırır görüşüne katılıyorum diyen işverenlerin oranı yüzde 54,4 tamamen katılıyorum diyen işveren oranı ise yüzde 32'dir. İşverenlerin bu görüşü çok büyük bir oranda desteklemeleri engellilerin istihdamında mesleki yeterliliğin önemini vurgular niteliktedir. Mesleki yeterliliklerin artırılması konusunda gerekli işbirliği ve koordinasyon çalışmalarının desteklenmesi engelli istihdamı açısından bir gereklilikten öte zorunluluktur.

32-Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum: Engellilerin çalışma hayatında aktif rol almaları gerektiği görüşüne tamamen katılan işveren oranı yüzde 48,5 bu görüşe katılan işverenlerin oranı ise yüzde 44,7'dir. Kararsızlar hariç işverenlerin tamamı engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almasını çok güçlü bir şekilde desteklemektedir.

33-İşyeri fiziksel koşulları devlet tarafından engellilere uygun hale getirilse işverenler daha çok engelli çalıştırırlar: Bu görüş konusunda işverenlerin yüzde 49,5'i kararsız kalırken, katılmıyorum diyen işyeri oranı yüzde 22,3'tür. Çıkan sonuç değerlendirildiğinde fiziksel imkânların devlet desteği ile engellilere uygun hale getirilse bile daha fazla engelli alımı konusunda tereddüt yaşandığı ve bu görüşün tam olarak desteklenmediği görülmektedir. Erişilebilirlik ve çalışma koşullarının engellilere uygun hale getirilmesi konusunda devlet desteği isteyen işverenlerin konu daha fazla engelli istihdamı olunca çekince gösterdikleri anlaşılmaktadır. Kontenjan fazlası engelli alımı için uygulanacak teşvik ve ücret destekleri bu konuda işverenlerin kararsızlığını olumlu yönde etkileyebilir.

34-Yerel Yönetimlerin engellilere yönelik hizmetleri engelli istihdamına katkı sağlar: Yerel yönetimlerin engellilere yönelik hizmetlerinin engelli istihdamına katkı sağlayacağı görüşüne katılıyorum diyen işyeri oranı yüzde 54,4 bu görüşe tamamen katılıyorum diyen işyeri oranı yüzde 23,3'tür. Ortaya çıkan tablodan anlaşılabileceği üzere işverenler yerel yönetimlerin engellilere yönelik yapacağı hizmetleri önemsemektedir. Bu hizmetlerin engelli istihdamında etkili olduğunu ve engelli istihdamı konusunda işverenleri olumlu yönde teşvik ettiğini düşünmektedirler.

35-Engellilerin devlet kurumlarında istihdam edilmesi gerektiğine inanıyorum: Engellilerin devlet kurumlarında istihdam edilmesi gerektiğine inanıyorum diyen ve bu görüşe katılan işverenlerin oranı yüzde 47,6 tamamen katılıyorum diyen işveren oranı ise 24,3'tür. İşverenler engelli istihdamında devletin kurumlarının tercih edilmesi görüşünde etkili olan husus engelli çalıştırma yükümlülüğünün oluşturduğu maddi yük ve sorumluluğun etkisi olduğu söylenebilir. Engellilerin çalışma hayatında var olması istemekte ancak bunun gereğini devletin yapması beklenmektedir. Son yıllarda devlet kurumlarında istihdam edilen engelli sayısı düzenli olarak arttırılsa da engelli istihdamını bu şekilde çözüme kavuşturulması mümkün gözükmemektedir. Burada devletin özendirici olması önemlidir ancak engelli istihdamında sorunun çözümü hedefleniyorsa asıl olan özel sektörün bu konuda öncü olması gerektiğidir.

Tablo 35. İşyeri Tehlike Sınıfları İle Engelli Teşviklerinin Karşılaştırması

		Engelli Çalıştırma Teşvikleri Arttırılsa Kotanızın Üzerinde Engelli İstihdam Etmek İster Misiniz?		
İşyeriniz İş Güvenliği Açısından Hangi Sınıf İçindedir?	Tehlike Sınıfı	Evet	Hayır	Toplam
	Az Tehlikeli	25,2	9,7	35,0
	Tehlikeli	10,7	5,8	16,5
	Çok Tehlikeli	23,3	25,2	48,5
Toplam		59,2	40,8	100,0

Engelli çalıştırma teşvikleri arttırılsa kotanızın üzerinde engelli istihdam etmek ister misiniz sorusu, işverenlerin faaliyet alanlarına göre verdikleri cevaplar ile karşılaştırılmış olup az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde bu soruya evet diyen işveren oranı daha fazladır. Çok tehlikeli işyerlerinin ise bu soruda daha temkinli davrandığı görülmekte olup hayır cevabı daha fazladır. Bu sonuca göre engelli çalıştırma teşviklerinin arttırılması ile beklenen etkinin, çok tehlikeli işyerlerinde diğer tehlike gruplarına nazaran daha az olacağı

söylenbilir. Çıkan sonuca göre işyeri tehlike gruplarına yönelik uygulanacak teşvik mekanizmalarının farklılaştırılarak sunulması gerektiği söylenbilir. Sektör ve tehlike grubu aynı olan işyerlerinin ihtiyaçları belirlenerek uygulanacak teşvikler ve destekler, engellilerin istihdamını artırma açısından yerinde ve isabetli olacaktır.

Tablo 36. İşyeri Faaliyet Süresi İle İşyeri Düzenlemelerinin Karşılaştırması

		İşyerinizde Çalışan Engelliler İçin Herhangi Bir İşyeri Düzenlemesi Yapıldı mı?		
		Evet	Hayır	Toplam
Kaç Yıldır Faaliyet Gösteriyorsunuz?	0-1 Yıl arası	3,9	1,9	5,8
	1-3 Yıl arası	5,8	12,6	18,4
	3-5 Yıl arası	4,9	9,7	14,6
	5-10 Yıl arası	11,7	17,5	29,1
	10 Yıl ve üzeri	11,7	20,4	32,0
Toplam		37,9	62,1	100,0

İşyerinizde çalışan engelliler için herhangi bir işyeri düzenlemesi yapıldı mı sorusu ile işyerlerinin kaç yıldır faaliyet gösterdikleri karşılaştırılmış olup engellilere yönelik düzenlemelerin en fazla yapıldığı işyerlerinin 5 yıl ve üzerinde faal olan işletmeler olduğu görülmektedir. İşletmeler kendi gruplarında değerlendirildiğinde sadece 0-1 yıl arası faal olan işletmelerin içinde, evet düzenleme yapıldı diyenlerin oranı hayır diyenlerden fazladır. İşletmelerin faaliyet süresi uzadıkça engellilere yönelik düzenlemelere daha fazla yer verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum engelli istihdamı açısından değerlendirildiğinde işyeri ortamını engellilerin çalışabileceği şekilde düzenleyen başarılı ve rol model işletmelerin ödüllendirilmesi, faaliyet süresi 5 yıl ve altında olan yeni kurulan işletmelerin ise engellilere yönelik olarak yapacakları işyeri düzenlemeleri konusunda desteklenerek teşvik edilmeleri sağlanabilir.

Tablo 37. İşyeri Faaliyet Süreleri İle Engelli Çalıştırmama İle İlgili Cezaların Karşılaştırması

		Engelli Çalıştırma İle İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşünceniz Nedir				
		Ceza Gereklidir	Ceza Azaltılmalı	Para Cezası Dışında Başka Yaptırımlar Olmalı	Diğer	Toplam
Kaç Yıldır Faaliyet Gösteriyorsunuz?	0-1 Yıl arası	3,9%	0,0%	1,0%	1,0%	5,8%
	1-3 Yıl arası	5,8%	4,9%	7,8%	0,0%	18,4%
	3-5 Yıl arası	5,8%	3,9%	3,9%	1,0%	14,6%
	5-10 Yıl arası	6,8%	3,9%	16,5%	1,9%	29,1%
	10 Yıl ve üzeri	4,9%	5,8%	19,4%	1,9%	32,0%
Toplam		27,2%	18,4%	48,5%	5,8%	100,0%

Engelli çalıştırma ile ilgili ceza sistemi hakkındaki düşünceniz nedir sorusu ile kaç yıldır faaliyet gösteriyorsunuz sorusu karşılaştırıldığında en dikkat çeken husus 5 yıl ve üzerinde

faal olan işyerlerinin büyük çoğunluğu, para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiğini ifade ederken 0-1 yıl arası faal olan işyerlerinde genel kanı cezanın gerektiği yönündedir. Çıkan sonuca göre özellikle 5 yıl ve üzerindeki işletmelerin para cezası dışında farklı yaptırımların olması gerektiği konusundaki istekleri değerlendirilmelidir. Ayrıca genel olarak tüm faaliyet sürelerine göre işyerlerinin en fazla tercih ettiği diğer bir husus ise cezanın gerekli olduğudur.

Tablo 38. Çalışan Sayısı İle Engelli Çalışanlardan Duyulan Memnuniyetin Karşılaştırması
Çalıştırdığınız Engelli İşçilerden Memnun Musunuz?

		Evet	Hayır	Toplam
Çalışan Sayınız Nedir?	50-100	47,6%	7,8%	55,3%
	101-249	20,4%	4,9%	25,2%
	250 ve Üzeri	19,4%	0,0%	19,4%
Toplam		87,4%	12,6%	100,0%

Çalıştırdığınız engelli işçilerden memnun musunuz sorusu ile çalışan sayınız nedir sorusunun karşılaştırılmasına göre 250 ve üzeri elemanı olan işyerlerinin tamamı engelli çalışanlarından memnun olduğunu ifade etmiştir. İşletme büyüklüklerine göre yine 50 ve 100 arası çalışanı olan işyerlerinde memnuniyet düzeyi yüzde 86 olurken 101-249 arası çalışanı olan işyerlerinde yüzde 80,2 düzeyindedir. Çıkan sonuca göre işletmede çalışan sayısı yükseldikçe memnuniyet oranı arttığı görülmektedir. Bu durum çalışan sayısı fazla ve kurumsal işyerlerinin insan kaynakları süreçleri ve personel seçim yöntemleri ile doğrudan ilişkilidir. İşyerlerinin engellilere yönelik olarak düzenlenmesi, işe uyum ve işbaşı eğitimlerinin verilmesi gibi oryantasyon sürecinden geçen engelli çalışanlar daha başarılı olmakta ve engelli çalışanlara olan bakış açısı olumlu yönde artmaktadır.

Tablo 39. İşyeri Tehlike Sınıfı İle Engelli İstihdam Yöntemlerinin Karşılaştırması
Engellilerin İstihdamı İçin Size Göre En İyi Yöntem Nedir?

		Zorunlu istihdam	Korumalı işyeri	Evde çalışma	Kendi işini kurma (Girişimcilik)	Diğer	Toplam
İş Güvenliği Açısından Hangi Sınıf İçindedir?	Az Tehlikeli	15,5%	8,7%	6,8%	3,9%	0,0%	35,0%
	Tehlikeli	7,8%	4,9%	1,9%	1,9%	0,0%	16,5%
	Çok Tehlikeli	15,5%	20,4%	6,8%	4,9%	1,0%	48,5%
Toplam		38,8%	34,0%	15,5%	10,7%	1,0%	100,0%

Engellilerin istihdamı için size göre en iyi yöntem nedir sorusu ile işyeriniz iş güvenliği açısından hangi sınıf içindedir sorusu karşılaştırılmıştır. Buna göre az tehlikeli işyerleri yüzde 44,2 ve tehlikeli işyerleri yüzde 47,2 oranında zorunlu istihdamı en fazla tercih ederken, çok tehlikeli olan işyerleri ise yüzde 42 oranında korumalı işyeri modelini tercih etmiştir. Bu sonucu dikkatli okumak gerekmektedir. Engelli istihdamında sonuç alınmak

isteniyorsa çok tehlikeli işyerlerine yönelik olarak farklı istihdam politikaları uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Burada çıkan sonuç H2 hipotezini doğrulamaktadır.

Tablo 40. İşyeri Sektörleri İle Engelli Kontenjan Durumu Sorusunun Karşılaştırması

		Engelli Kontenjan Durumunuz Nedir?			
		Engelli Açığımız Var	Engelli Açığımız Yok	Kontenjan fazlası engelli çalıştırıyoruz	Toplam
Hangi Sektörde Faaliyet Gösteriyorsunuz?	Sanayi	35,9%	16,5%	0,0%	52,4%
	Hizmet	25,2%	18,4%	1,9%	45,6%
	Tarım	1,0%	1,0%	0,0%	1,9%
Toplam		62,1%	35,9%	1,9%	100,0%

Engelli kontenjan durumunuz nedir sorusu ile hangi sektörde faaliyet gösteriyorsunuz sorusunun karşılaştırdığımızda sanayi sektöründeki işyerlerinin yüzde 68,5'inin engelli kontenjan açığı bulunmaktadır. Yine hizmet sektöründe bulunan işyerlerinin 55,2 oranında engelli açığı varken Tarım sektöründe bulunan iki işyerinin birinde açık vardır. Sektörler itibariyle bakıldığında sanayi sektöründe daha fazla açık olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma genelinde çıkan sonuçlarla bağlantılı olarak değerlendirildiğinde sanayi sektörü yapısı gereği çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerini bünyesinde barındırmaktadır. Mevcut yasal düzenlemeler sanayi sektörüne yönelik farklı bir çalışma biçimi öngörmediği için engelli kontenjanlarının doldurulmasında oldukça zorlanıldığı görülmektedir. Bu karşılaştırma sonucu H1 hipotezini doğrular niteliktedir.

Tablo 41. Çalışan Sayısı İle Engelli İstihdamı Çözüm Yöntemlerinin Karşılaştırması

Çalışan Sayınız Nedir?		Kota uygulaması kaldırılsın	Kota oranı düşürülsün	İşyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulansın	Kota yerine, fon kurulsun, fonda biriken paralarla devlet korumalı işyerlerinde engelli	Zihinsel ve engel oranı yüksek olan engelliler işe alındığında iki engelli kontenjanı sayılsın.	Engelli kontenjan fazlası olan işyerlerine hibe kredi vb. kolaylıklar	Daha küçük işletmelere de engelli çalışma zorunluluğu getirilsin	Devlet engel oranına göre maaş desteği versin.
	50-100	5,2%	3,8%	16,0%	7,0%	2,8%	4,7%	4,2%	7,0%
	101-249	2,8%	1,9%	7,5%	6,1%	1,9%	3,3%	1,4%	6,1%
	250 ve Üzeri	0,5%	3,3%	5,6%	2,8%	0,0%	0,9%	1,9%	3,3%
Toplam		8,5%	8,9%	29,1%	16,0%	4,7%	8,9%	7,5%	16,4%

İşletme büyüklükleri ile engelli istihdamı konusunda uygulanan yüzde 3 kota sistemi ve teşviklerle ilgili hangi seçenekler düşüncenizi ifade diyor sorusu karşılaştırıldığında tüm işyerlerinin en fazla tercih ettiği ve ilk sıradaki görüşü işyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulanması yönündedir. 50-100 ve 101-249 arası elemanı olan işyerleri sırasıyla kota yerine, fon kurulsun, fonda biriken paralarla devlet korumalı işyerlerinde engelli istihdam etsin ve Devlet engel oranına göre maaş desteği versin görüşünü tercih etmişlerdir. 250 ve üzerinde çalışan olan işyerleri ise diğerlerinden farklı olarak kota

oranının düşürülmesini önemserken, devletin engel oranına göre maaş desteği vermesini istemektedir.

Tablo 42. İşyeri Sektörü İle Engelli Kontenjan Açıklarının Sebebinin Karşılaştırması

		Engelli Kontenjan Açığınız Sebebi Nedir?								
Hangi Sektörde Faaliyet Gösteriyorsunuz?		Engelli Çalıştırmak istemiyorum	Engelliler Ücretleri yeterli görmüyor	Eğitim düzeyleri ve nitelikleri çok düşük	Ulaşım problemi	İŞKUR'dan yeterli engelli bulamıyoruz	Vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması	Çalışma ortamı uygun değil	Sığortasız çalışmak istiyorlar	Çalışma şartları engellilere zor geliyor
Sanayi	Sanayi	2,1%	4,2%	2,8%	4,9%	2,1%	15,5%	14,8%	0,0%	14,8%
	Hizmet	0,0%	3,5%	3,5%	2,1%	4,2%	15,5%	2,8%	1,4%	4,9%
	Tarım	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
Toplam		2,1%	7,7%	6,3%	7,0%	6,3%	31,0%	17,6%	1,4%	20,4%

Sektörlere göre engelli kontenjan açığının sebebine bakıldığında Sanayi sektöründe vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması, çalışma ortamının engellilere uygun olmaması, çalışma şartlarının engellilere zor geldiği ve ulaşım problemleri dikkat çekmektedir. Hizmet sektöründeki işyerleri ise sırasıyla vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması, İŞKUR'dan yeterli engelli bulunamaması ve çalışma şartlarının engellilere zor geldiğini ifade edilmektedir. Tarım sektörüne bakıldığında yine vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması, çalışma şartlarının engellilere zor geldiği ve çalışma ortamının uygun olmaması, engelli kontenjan açıklarına neden olduğu belirtilmiştir.

Tablo 43. İşyeri Tehlike Grupları İle Engelli Kontenjan Durumunun Karşılaştırması

		Engelli Kontenjan Durumunuz nedir?			
İşyerinin İş Güvenliği Açısından Hangi Sınıf İçindedir?		Engelli Açığınız Var	Engelli Açığınız Yok	Kontenjan fazlası engelli çalıştırıyoruz	Toplam
Az Tehlikeli	Az Tehlikeli	18,4%	14,6%	1,9%	35,0%
	Tehlikeli	10,7%	5,8%	0,0%	16,5%
	Çok Tehlikeli	33,0%	15,5%	0,0%	48,5%
Toplam		62,1%	35,9%	1,9%	100,0%

İşyerlerinin iş güvenliği açısından bulunduğu tehlike sınıfı ile engelli kontenjan durumları karşılaştırıldığında yüzde 33 ile en fazla engelli açık kontenjan çok tehlikeli işyerlerinde olduğu görülmektedir. Bu işyerlerinde yapılan işler ağır ve insan sağlığı açısından hayati riskler barındırması, çalışma ortamının müsait olmaması ve engellilerin bu işlerde çalışmamak istememesi nedeniyle işverenler engelli kontenjanlarını doldurmakta zorlanmaktadırlar. Bunun yanında bir diğer dikkat çeken husus çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde kontenjan fazlası engelli çalışan bulunmamaktadır. Kontenjan fazlası engelli çalıştıran işyerlerinin sadece az tehlikeli grupta bulunan işyerleridir. Bu sonuçlar, H₂ hipotezimi doğrulamaktadır.

3.9 Araştırmanın Değerlendirmesi

Araştırma bulgularında elde edilen sonuçların, daha önce bu alanda yapılan çalışmalara benzeyen yönleri olduğu gibi ayrışan tarafları da vardır. Daha önce bu konu ile ilgili Hasırcıoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada, işverenlerin, engelli işgücünün mesleki eğitim yönünden yetersiz olması nedeniyle engelli istihdamını sosyal sorumluluktan ziyade yasal bir zorunluluk olarak gördükleri tespit edilmiştir. Yine ASPB (2011) tarafından yapılan çalışmada ise benzer şekilde engelli çalıştırmanın nedeni olarak sosyal sorumluluk ya da işe uygunluk değil de yasal zorunluluk öne çıkmıştır. Bu çalışmada ise işverenlerin engelli istihdamında maliyetten ziyade sosyal sorumluluk bilinci ile hareket ettiği ve büyük çoğunluğunun bu konuda hemfikir olduğu görülmektedir. Ancak Hasırcıoğlunun (2006); işverenlerce engelli işgücünün mesleki eğitim yönünden yetersiz olduğu görüşü ile ASPB'nin (2011); işverenlerin özürlü çalışana yönelik kısmen olumlu sayılabilecek tutumlarının gereği kadar özürlü istihdam etmelerine yetmediği bulgusu bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Alanda Orhan (2011), tarafından yapılan bir diğer çalışmada, engelli istihdamında mevcut uygulamaların yetersizliği vurgusu bu çalışmada da benzer şekilde teyit edilmiştir. Ancak işverenlerin engellilerin istenilen nitelikte olmadığı ve bu yüzden düşük verimli çalıştıklarına yönelik bulgusu bu çalışmada tespit edilen engellilere fırsat verildiğinde çalıştıkları işte başarılı olabileceklerini ve işverenleri tarafından kendilerinden ve yaptıkları işten memnun kalınabileceğini gösteren veriler ile farklılık göstermektedir. Araştırmada daha önce yapılan çalışmalardan farklı olan yönlerin ortaya çıkmış olması Yalova ilinin sosyo-kültürel yapısı ve hedef grubun özellikleri bağlamında açıklanabilir. Bu yönüyle alanda yapılacak diğer araştırmalarda da işveren tutumları ile ilgili değişik sonuçlar elde edilmesi muhtemeldir. Ancak engelli istihdam yöntemleri ve yasal mevzuata ilişkin yaşanan sorunların aynı yönde olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında işverenlerin engelli istihdamında karşılaştığı sorunlara yönelik varsayımlarımızdan hareketle oluşturduğumuz hipotezlerimize yönelik olarak, araştırma öncesinde varsaydığımız “Engelli istihdamında zorunlu kota uygulamasına alternatif olabilecek farklı istihdam yöntemlerine ihtiyaç vardır” yönündeki temel hipotezimiz araştırma genelinde çıkan bulgulara göre doğrulanmış olmaktadır. İşverenlerin zorunlu istihdam kapsamındaki düşüncelerine yönelik bulgular; kota yöntemi uygulamasının bazı esnek yöntemler ile geliştirilerek farklı alternatif yöntemlerle birlikte kullanılması yönündedir. Bu sonuç temel hipotezimiz ile aynı yöndedir. Temel hipotezimiz ile ilgili en dikkat çekici sonuç, işyerlerinin yarısından fazlasının engelli açık kontenjanı olduğuna dair bulgudur. İşverenlerin kontenjan açıklarına yönelik karşılaştığı sorunların başında ise; işe uygun, vasıflı engelli bulamamaları gelmektedir. İşyerlerinin sektörlere göre engelli kontenjan durumlarının karşılaştırıldığı sorularda ise en fazla engelli açık kontenjanının sanayi sektöründeki işyerlerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç “Sektör ve kontenjan açıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” yönündeki H₁ hipotezimizi doğrulamaktadır. İşyerlerinin iş güvenliği açısından bulunduğu sınıflara göre engelli kontenjan durumlarının karşılaştırıldığı sorularda ise en fazla engelli açık kontenjanının çok tehlikeli işyerlerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç “İşyeri tehlike sınıfları ile kontenjan açıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” yönündeki H₂ hipotezimizi doğrulamaktadır.

Çalışmada elde edilen bulgulardan “İşverenler engelli istihdamında İŞKUR’dan daha aktif rol almasını beklemektedir.” yönündeki H₃ hipotezi ile ilgili olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu konuda, işverenlerin beklentilerine bakıldığında; İŞKUR’un engelli istihdamına yönelik uygulamaları yeterli görülmeyle beraber, işyerlerine ve işyeri çalışma şartlarına uygun olan engelli adayların yönlendirilmesi, engellilerin eğitilmesi ve engelli istihdamı konusunda işyerlerine yönelik rehberlik edilmesi konusunda beklentilerinin olduğu belirtilmektedir.

Araştırma kapsamında işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunlar ve beklentilere yönelik olarak elde edilen veriler başlıklar halinde değerlendirilmiştir.

İşyerlerinin faaliyet süresi ve çalışan sayısı;

-Engelli istihdam yükümlülüğünde olan işyerlerin yarısından fazlası uzun yıllardır faaliyetlerini devam ettiren işyerleridir. İşletmelerin faaliyet süresi uzadıkça engellilere yönelik düzenlemelere daha fazla yer verildiği ve işletmede çalışan sayısı yükseldikçe engelli çalışanlardan duyulan memnuniyet oranının arttığı görülmektedir.

-Bazı işyerlerinin çalışan sayıları, ellinin altına düşmesi nedeniyle kapsam dışı kaldığı tespit edilmiştir. Bu durum genelde alt işverenler ve ihale alan işyerlerinde ve işin bitmesi nedeniyle yaşanan çıkışlar nedeniyle olduğu görülmektedir. Çalışan sayısının elli ve altına düştüğü ve yükümlülüğün kalmadığı bu gibi durumlar, alanla ilgili çalışmalarda değinildiği gibi kontenjan fazlası engelli işçilerin işsiz kalabilmelerine neden olabilmektedir.

Sektör ve işyeri tehlike sınıfı;

-Engelli istihdamında çalışan sayısını baz alan kota rejimi nedeniyle, engellilerin genellikle emek yoğun sektörlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu gelişmeyle doğru orantılı olarak, hizmet ve bilişim sektörünün istihdamdaki ağırlığının her geçen gün arttığı düşünüldüğünde, engellilere yönelik mesleki eğitim politikalarının bu sektörlerdeki işyerlerinin ihtiyaçları doğrultusunda planlanması önemlidir.

-Araştırmada engelli çalıştırmak zorunda olan işyerlerinde yapılan işin yarıya yakını çok tehlikeli olduğu görülmektedir. Yine tehlikeli işyerleri ile birlikte değerlendirildiğinde engellilerin istihdam edildiği işyerlerinin büyük çoğunluğu tehlikeli ve çok tehlikeli konumdadır. Bu durum, engelli istihdamı açısından bir dezavantaj oluşturmakta ve engelli işçi çalıştırılması konusunda işyerlerini zorlamaktadır.

-Bu konu ile bağlantılı olarak, yapılan işin ve çalışma ortamının tehlikeli olması ve iş kazası riski barındırması nedeniyle işe alımlarda, engel türleri açısından seçici davranıldığı görülmektedir. İşyerinde çalışan engellilerin ağırlıklı olarak hangi engel grubunda oldukları ile ilgili soruda, ortopedik engel, işitme engelli, süreğen (kronik hasta) hastalığı sahip engelliler daha fazla tercih edilirken, görme ve zihinsel engel grubunda olan ağır engelliler ise diğer engel gruplarına göre oldukça az tercih edilmektedir.

Teşvikler;

-Araştırma sonuçlarında kontenjan fazlası engelli çalıştıran işyerlerinin oranı çok düşük olmakla beraber, bir diğer dikkat çeken husus çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde kontenjan fazlası engelli çalışan bulunmamaktadır. Kontenjan fazlası engelli çalıştıran

işyerlerinin sadece az tehlikeli grupta bulunan işyerleridir. Bu durum kontenjan fazlası engelli çalıştırma teşviklerinin yetersizliğine bir delil olarak görülmelidir.

-Engelli istihdamının yönelik olarak teşviklerin artırılması neticesinde yasal kota miktarının üzerinde engelli çalıştırıp çalıştırılmayacağı sorusuna işverenlerin yarısından fazlası olumlu cevap vermiştir. Bu soru ile ilgili yapılan çapraz analizlerde, engelli çalıştırma teşviklerinin artırılması ile beklenen etkinin, çok tehlikeli işyerlerinde diğer tehlike gruplarına nazaran daha az olacağı söylenebilir. Bu nedenle teşviklerin işyerlerinin tehlike grupları ve beklentilerine yönelik dizayn edilmesi önemlidir.

Eğitim durumu ve vasıfsızlık;

-Eğitimle bağlantılı olarak, nitelik eksikliği, vasıfsızlık ve işe uygun engelli bulunamaması, diğer araştırma bulguları ile benzer şekilde kontenjan açıklarının en önemli sebebidir. İşverenlerin genel kanısı engellilerin mesleki eğitim düzeylerinin yetersiz olduğu yönündendir. Engellilerin mesleki eğitim düzeyi istihdam açısından değerlendirildiğinde son derece önemli ve çözülmesi gereken bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Bu sonuçla bağlantılı olarak çalışan engellilerin yarıya yakını ilköğretim mezunudur. Bunun yanında okuryazar olmayan ve sadece okuryazar engelli bireylerin varlığı bu durumu teyit etmektedir. Çalışma hayatında olan engelliler genelde vasıf gerektirmeyen niteliksiz işlerde istihdam edilmekte olup eğitim alanında yaşanan olumsuz durum, burada net bir şekilde görülmektedir. İşverenlerin, engelli istihdamında yaşanan en büyük sorunların başında vasıf eksikliğini belirtmiş olmaları mesleki yeterliliklerin artırılmasını vurgular niteliktedir.

Çalışma şartları ve çalışma ortamı;

-Kontenjan açıklarının bir diğer önemli sebebi arasında bulunan çalışma şartlarının engellilere zor gelmesi nedeni, engeli yükümlülüğündeki işyerlerinin bulunduğu sektör ve işlerle birlikte değerlendirilmelidir. Özellikle sanayi sektörü ve ağır işler bu kapsamda olup bu işyerleri engelli bulmakta zorlanmaktadır. Bu konuda çalışma ortamının uygun olmaması da engelli açıklarına neden olan önemli sebeplerdendir. Bu konuda yaşanan sorunlara örnek vermek gerekirse, tersane sektöründe faaliyet gösteren birçok alt işveren açık alanda çalışmakta ve bu işyerlerinin çalışma ofisi veya kapalı bir çalışma ortamı dahi bulunmamaktadır.

Ücret;

-Çalışma hayatına katılan engellilerin büyük bir kısmının asgari ücret seviyesinde düşük bir ücret karşılığında istihdam edildiği görülmektedir. Düşük ücret her ne kadar eğitim seviyesi ile bağlantılı olsa da engelli istihdamının maliyet unsuru olarak görülmesi ve zorunluluktan kaynaklanması bu durumun bir diğer nedenidir.

İstihdam yöntemleri;

-İşverenlerce, engellilerin çalışma hayatında yer almasını amaçlayan zorunlu istihdam yönteminin en etkili yöntem olduğunun belirtilmesi dikkat çekicidir. Bu konuda işverenlerin genel algının tersine zorunlu istihdam yöntemine karşı olmadıkları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, belirli bir kontenjan dâhilinde ve esnek yöntemlerle

uygulanan zorunlu istihdam yönteminin, engellilerin istihdamını arttıracakı değerlendirilmektedir.

-Engelli istihdamı konusunda mevcut kota sistemi ile ilgili işverenlerin verdiği cevaplara bakıldığında işyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulanması beklenmektedir. Bu konuda bir diğer beklenti devletin engel oranına göre maaş desteği vermesi yönündedir. Yine ağır sanayi ve tehlikeli işyerlerinde faaliyet gösteren işletmeler tarafından, zorunlu istihdam konusunda kota yerine fon kurulmasını ve bu fon kaynakları ile devlet tarafından engelli istihdamının desteklenmesi önerilmektedir. Bu konuda çıkan sonuçlar işveren örgütlerinin konu ile ilgili hazırladığı raporlar ve talepleri ile benzerlik göstermektedir.

-Engelli çalıştırmaktansa cezasına katlanmayı tercih ederim diyen işveren sayısı azınlıktadır. İşverenlerin geneli zorunlu kota sistemi olmasa bile sosyal sorumluk gereği engelli istihdam edeceklerini ifade etmiştir. Engelli istihdamında maliyetten ziyade sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edildiği ve işverenlerin büyük çoğunluğunun bu konuda hemfikir olduğu görülmektedir.

-Zorunlu istihdama yönelik işyeri sektör görünümüne bakıldığında, sanayi sektöründe kontenjan açıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma genelinde çıkan sonuçlarla bağlantılı olarak değerlendirildiğinde sanayi sektörü yapısı gereği çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerini bünyesinde barındırmasının etkisi vardır.

-Kota yöntemi ve mevcut yasal düzenlemelerde sanayi sektörüne yönelik farklı bir çalıştırma biçimi öngörülmediği için engelli kontenjanlarının doldurulmasında oldukça zorlanılmaktadır. Bu durumu teyit eden bir diğer veri ise işyerlerinin iş güvenliği açısından bulunduğu tehlike sınıfı ile engelli kontenjan durumları karşılaştırıldığında en fazla engelli açık kontenjanın çok tehlikeli işyerlerinde olduğu görülmektedir.

-İşyeri tehlike gruplarının tercih ettiği engelli istihdam yöntemleri, çapraz olarak değerlendirmeye tabi tutulduğunda; az tehlikeli işyerleri ve tehlikeli işyerleri zorunlu istihdam yöntemini tercih ederken, çok tehlikeli olan işyerleri ise korumalı işyeri modelini tercih etmiştir.

-Engellilerin evde veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri ile istihdam edilmesine yönelik düşünce ile ilgili olarak genel kanaat olumlu yöndedir ancak uygulamada yaşanabilecek olumsuzluklar nedeniyle bu konuya çekimser bakılmaktadır.

İş arama kanalları;

Engelli eleman temin etme kaynakları arasında İŞKUR'un ilk sırada yer alması beklenen bir sonuçtur. Bunun yanında akraba-eş dost aracılığı ve internet aracılığı, engelli çalışan temin etme konusunda yoğunluklu olarak kullanılmaktadır. Çalışmada engelli istihdamına yönelik hizmet sunan özel istihdam bürolarının sayısının yeterli olmadığı görülmüş olup bu sonuçlara da yansımıştır. Bu durum özel istihdam bürolarının engelli istihdamındaki rolünün artırılması gerektiğine yönelik bir ipucu vermektedir.

İşyeri düzenlemeleri;

-Engelli erişilebilirliği ve ergonomi açısından işyerlerinin ve ekipmanların çalışan engellilere yönelik olarak düzenlenmesi çok önemli bir husus olmasına rağmen maalesef işyerlerinin birçoğunun bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmadıkları anlaşılmaktadır. Bu konuyla bağlantılı olarak, bazı işyerlerinin fiziksel koşullarının engelli çalışması için hiç uygun olmadığı, kimi işyerlerinde ise engellilere uygun çalışma ortamları konusunda sıkıntılar olduğu tespit edilmiştir. İşyeri düzenlemeleri ile ilgili yapılacak devlet desteklerinin etkisini ölçmeye yönelik soruda; işyeri fiziksel koşullarının devlet desteği ile engellilere uygun hale getirilse bile, kontenjan fazlası engelli alımı konusunda tereddüt yaşandığı ve bu görüşün tam olarak desteklenmediği görülmektedir.

İdari para cezaları ve denetim;

-İşverenlerin engelli çalıştırmama ile ilgili cezai yaptırımlar konusunda genel görüşü cezanın gerekli olduğu ancak para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiği yönündedir. Bu konuda yine denetimlerin sıkı olmasının engelli istihdam oranlarını arttıracakı düşünülmektedir.

-Yasal olarak çalıştırılması gereken engelli kontenjan durumlarına bakıldığında, mevcut literatür sonuçlarında da belirtildiği üzere mevcut kota, ceza ve denetimlere rağmen işyerlerinin büyük çoğunluğunda açık kontenjan olması bir tezat oluşturmaktadır.

İŞKUR'dan beklentiler;

-İşverenlerin, engelli eleman temin etme konusunda en önemli muhatabı olan İŞKUR'dan işyerlerine ve işyeri çalışma şartlarına uygun olan engelli adaylarını yönlendirmesi, Kurumun cezayı bir baskı aracı olarak kullanmaması ve engellilerin iş piyasası ihtiyaçlarına göre eğitilmesi beklenmektedir. Taleplerin içeriği kurumun engelli istihdamı konusunda daha aktif rol alması yönündedir. Bununla birlikte İŞKUR'un engelli istihdamı konusundaki çalışmaları memnuniyetle karşılanmakta ve desteklenmektedir.

Engellilere yönelik düşünce ve tutumlar;

-İşverenlerin, çalışan engellilere yönelik görüşü olumlu yöndedir. Bu konuda işverenler, işgücü kaybı olan engelli çalışanlardan zaten yüksek performans göstermesini beklememektedir. Ancak engellilere fırsat verilmesi ve doğru işlerde istihdam edildiklerinde, çalıştıkları işte başarılı olabileceklerini göstermesi bakımından bu sonuç dikkat çekmektedir. İşyerinde engelli çalıştırma ilgili genel kanı engellilere yönelik ayrı ve farklı bir işyeri ortamı yerine diğer çalışanlar ile birlikte aynı ortamda bulunmaları gerektiği yönündedir. Engelli çalıştırmak yerine maaşını vermeyi düşünen ve bu görüşe tamamen katılan hiçbir işyeri yoktur. Bunun yanında engellilerin iş yerinde sorumluluk almaktan kaçındıklarını ve uyum problemleri olduğunu düşünen işverenlerin görüşlerine etki eden olumsuz hususlara da dikkat edilmesi gerekmektedir.

-Engelli çalışanların çok sık izin aldıkları ve işi aksattıkları yönündeki olumsuz algının birey bazında kronik rahatsızlıklar vb. nedenlerden ötürü yaşanabileceği ancak tüm engellilere yönelik böyle bir düşünce olmadığı anlaşılmaktadır. Yine işverenlerin çoğunluğu, engelli çalışanların müşterileri rahatsız ettiği görüşüne katılmamaktadır.

İşverenler genel anlamda engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını desteklemekte ve sosyal yardım almak yerine çalışmayı tercih ettiklerini düşünmektedir.

Engelli istihdam sürecinde karşılaşılan durumlar

-Engellilerin iş görüşmelerine yeterince katılmadığı ve iş başvurusunda bulunmadıkları yönünde genel bir kanaat olduğu görülmektedir. Özellikle ağır ve tehlikeli sektörlerde bulunan işyerlerinin iş görüşme taleplerine icabet edilmemektedir. Bu işyerleri çalıştıracak engelli bulmakta zorlanmaktadır.

-Engellilerin sosyal yardım aldıkları için çalışmak istemedikleri düşünülmektedir. Bu düşüncede olan işyerlerinin sayısının yüksekliği engellilere yapılan sosyal yardımların çalışma hayatına olan etkilerinin tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sosyal yardım alan engellilerin, iş görüşmelerinde, yardım maaşlarının kesilmemesi için sigortasız çalışma şeklinde taleplerinin bulunduğu ve sadece emekli olabilmek için sigorta primlerinin ödenmesini talep eden engellilerin olduğu belirtilmektedir.

-Engellilerin işe gelmeden maaş almak istedikleri yönündeki algının yersiz olduğu, bu konuda olumsuz birkaç örnek üzerinden değerlendirme yapıldığı ancak bu görüşün benimsenmediği anlaşılmıştır. Sadece sigortasını yatırıp engelli kotasını dolduran işyerlerinin varlığı olumsuz bir durumdur ancak bu oran nispeten çok düşüktür. İşyerleri engelli istihdam sürecinde, uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlanmaktadır. Zorunlu istihdam hakkı nedeniyle engellilerin çok çabuk ve sürekli işyeri değiştirdikleri düşünülmektedir.

Merkezi yönetim, yerel yönetim ve engelli derneklerine yönelik beklentiler

-İşverenler engelli derneklerinin istihdama yönelik faaliyetlerini yetersiz bulmakta ve bu derneklerin daha aktif rol almaları gerektiğini düşünmektedir. Bunun yanında yerel yönetimlerin engellilere yönelik hizmetleri önemsenmektedir. Bu hizmetlerin engelli istihdamında etkili olduğunu ve engelli istihdamı konusunda işverenleri olumlu yönde teşvik ettiğini düşünmektedirler.

-Engellilerin çalışma hayatında var olması istenmekte ancak engelli çalıştırma yükümlülüğünün oluşturduğu maddi yük ve sorumluluk nedeniyle bunun gereğini devletin yapması beklenmektedir. Araştırmaya katılan bir işverenle yapılan görüşmede “Biz devletten zengin miyiz” ifadesi bu görüşün yansıması olarak yorumlanmıştır.

Genel olarak çıkan sonuçları değerlendirdiğimizde; engellilerin istihdamına yönelik mevcut yasal düzenlemeler sorunları çözmede yeterli olamamaktadır. Bu konuda, engelli istihdamında yaşanan sorunların çözümüne yönelik yeni yöntemler ve yasal düzenlemeler beklenmektedir. Engelli istihdam yöntemlerinin dayatmacı bir mantık ve tüm işyerlerine aynı şekilde katı kurallara dâhilinde uygulanması, yaşanan sorunlara bir çözüm getirmemektedir. İşverenler engelli istihdamı ile ilgili zorunluluk ve yaptırımlara tamamen karşı çıkmamakta ancak zorunlu istihdam yönteminin dengeli bir biçimde kullanıldığı esnek bir kota sistemi istenmektedir. Buna ilave olarak para cezası dışında alternatif yaptırımların yürürlüğe konması beklenilmekte ve İŞKUR’un bu süreçte daha aktif rol alması gerektiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tez çalışması kapsamında engelli istihdamında işverenlerin yaşadığı sorunlar bütün yönleri ile ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde yapılan anket çalışması neticesinde engelli istihdamına yönelik uygulamada yaşanan sorunlar tespit edilerek işverenlerin beklentileri ortaya konulmuştur. Ülkemiz anayasasında yerini bulan sosyal devlet anlayışı doğrultusunda engellilerin istihdamına ilişkin pozitif ayrımcılık olarak adlandırılan yasal düzenlemeler, devletin engelli istihdamına yönelik iyi niyet çabalarını göstermesi bakımından dikkat çekmektedir. Ancak mevcut yasal düzenlemeler, istihdam boyutu ile düşünüldüğünde yeterliliği tartışmalıdır. Bu konuda Yalova genelindeki elli ve üzeri eleman çalıştıran işverenlerin büyük çoğunluğunun düşüncesi, mevcut yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı yönündedir. Çalışma kapsamında ülkemizdeki yasal mevzuata ve engelli istihdam politikalarına yönelik yapılan eleştirel inceleme ve araştırma bulgularının analizi neticesinde çıkan sonuç; engelli istihdamının olması gereken seviyede yer almadığını ve birçok sorunun halen devam etmekte olduğunu göstermektedir.

Ülkemiz engelli istihdamına yönelik uygulanacak yöntem ve süreçlerin kendi kültür dokumuz ve algılarımız doğrultusunda şekillenmesi gerekmektedir. Başka ülke uygulamalarının tercüme edilerek olduğu gibi uygulamaya geçirilmesi sorunun çözümü için yeterli olamamakta hatta kimi zaman yeni sorunların oluşmasına sebep olmaktadır. Sorunun çözümünde çeviri terimlerle adlandırılan muadil hizmetler yerine engelliler ve işverenlerin istek ve beklentilerinin tespit edilerek geliştirildiği ülkemize has yöntemlerin daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak literatür taramasından elde edilen veriler ve araştırma sonuçları ışığında tespit edilen sorunlara yönelik uygulanabilecek politika ve çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır;

Engelli istihdam yöntemlerine ilişkin öneriler

-Çalışma sonuçları işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik tutumlarını etkileyen temel gerekçelerin dolaylı olarak istihdam politikaları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu anlamda en önemli istihdam politikası aracı olan kota yönteminin tekrar gözden geçirilerek kota ve ceza uygulamasında esneklik sağlanması önem arz etmektedir.

-Bu anlamda çok tehlikeli sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri ve niteliği gereği engellilerin çalışabilmesinin zor olduğu işlerde kontenjan açıklarının kapatılmasında oldukça zorlandığı ve bu işyerlerinde çalışmak isteyen engelli bulunamadığı görülmektedir. Araştırma bulgularında bu hususta işverenler; kota yöntemi uygulamasının bazı esnek yöntemler ile geliştirilerek farklı alternatif öneriler sunulmasını beklemektedir. İşverenlerin beklentileri ile bağlantılı olarak bahsedilen sorunların önüne geçebilmek için; engelli istihdamında zorlanan işyerlerine yönelik “engelli istihdam fonu” oluşturulmalıdır. Kurulacak fonun kapsamı sadece mücbir haller ile sınırlandırılmalı ve fonda biriken kaynak engelli istihdamını destekleyecek şekilde kullanılmalıdır. Bu sayede, engelliler çok tehlikeli işyerlerinde maruz kalacağı güvenlik risklerine karşı korunmuş olacak ve fonda biriken paralar ile kurulan “engelli iş merkezlerinde” meslek edinerek istihdam şansına sahip olabileceklerdir.

-Araştırma kapsamında bazı engel gruplarının, işverenlerce çok az tercih edildiği ve diğer gruplara göre daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Özellikle işverenler ağır engeli bulunan bireylerden ziyade; fiziksel olarak yetkin ve işe uygun olanları tercih etmektedirler. Bu nedenle istihdamında zorlanılan engel gruplarına yönelik farklı bir önlem alınması gerekmektedir. Bu konuda işyerlerinin çalıştıramadıkları engelliler için katkı sağladıkları fon kapsamında, iller bazında oluşturulan engelli iş merkezlerinde dezavantajlı engelli gruplarının istihdam edilebilirlikleri artırılabilir. Bu iş merkezlerin, engellilerin toplumdan soyutlandığı merkezler olmamasına dikkat edilerek, engellilerin iş performanslarını ve mesleki yeterliliklerini arttırmak suretiyle istihdama girebilmeleri sağlanarak toplumsal bütünleşme sağlanabilmelidir.

-Araştırma bulgularında engelli istihdamında kullanılan kota yönteminin faydalı olduğu ancak aksayan yönlerinin geliştirilmesi ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda engelli kontenjanlarının doldurulmasına yönelik; engelliliği her açıdan ele alan Biyo-Psiko-Sosyal (biyolojik, kişisel ve sosyal) model kapsamında hareket edilmesi ve bir paradigma değişikliğine gidilmesi gereklidir. Engellilik oranı yüzde 40'ın altında kalan kişiler, iş arama sürecinde ne tam sağlıklı ne de engelli olarak kabul edilmedikleri için çok zorlanmakta ve mağdur olmaktadır. Engellilik için istenen yüzde kırk ve üzeri sağlık raporu sunma zorunluluğunun kaldırılarak çalışma gücü ve meslekte kazanma gücü oranına göre engelliğin tanımının genişletilmesi, yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır. Bu konuda araştırma bulgularında; belli sektörlerde engel oranları toplamı yüzde 40'ı geçen iki kişinin işe alınması ile bir engelli kontenjanı doldurulması sağlanabilir. Bu durum ile bağlantılı olarak kota uygulamasına yönelik bir diğer önemli beklenti engel oranlarına göre maaş desteği verilmesidir. Engel oranlarına göre verilecek ücret sübvanseleri; yüzde 40 altında engeli olan ve ağır engelli bireylerin işe girebilmesi için önemli bir gelişme olacaktır. Yine kontenjan hesabında işe girişte dezavantajı olan ve az tercih edilen engel gruplarının kontenjan hesabında iki engelli işe alınmış gibi sayılması önerilmektedir. Ağır engel gruplarının desteklenmesi için bu şekilde bir hesaplama yöntemi düşünülebilir. Ancak bu uygulama öncesinde eski tarihli raporların tekrar en son yönetmelik doğrultusunda güncellenmesi yerinde ve adil bir uygulama olacaktır.

-Yapılan araştırmada küçük işletmelerinde kontenjan hesabına dâhil edilmesi istenmektedir. Bu alanda çalışma kapsamında elde edilen veriler, istihdamdaki işgücünün yaklaşık yüzde 25'i için kontenjan hesaplaması yapıldığını göstermektedir. Bir diğer anlamda işyerlerinin büyük çoğunluğunda çalışan sayısı ellinin altındadır. Kimi işyerleri sırf engelli yükümlülüğünden kaçınmak için kırk dokuz çalışandan sonra istihdamı bekletmekte veya kayıt dışı olarak çalışma yoluna gidebilmektedir. Birçok işyeri yine bu yükümlülüğünden kurtulmak için farklı unvanlar altında yeni şirketler kurarak çalışmakta ya da işin bir bölümünü alt işverene vermektedir. Bu sebeple birçok işletme uygulamada olan kota kapsamına girmemekte veya değişik yollarla bu yükümlülüğünden kaçınmaktadır. Bu sebeple engelli çalıştırma konusunda bir kriter olarak uygulanan elli rakamı engelli istihdamında destek olması yanında bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Mevcut kota yönteminin korunması faydalıdır ancak çalışan sayısının elli yerine sosyal sorumluluğun paylaşılması anlamında küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi, engelli istihdamı açısından daha uygun olacaktır. Engelli istihdam eden küçük işletmelerin daha

fazla teşvik edileceği geniş tabanlı bir kontenjan hesaplama sistemi sayesinde büyük işletmelerin sırtındaki yük dengeli olarak dağıtılarak elli çalışanın altındaki işyerleri de çözümün bir parçası olabilecektir.

-Ülkemizde engelli istihdamında uygulanmakta olan kota yönteminde çalışacak engelli sayısı sadece istihdamdaki işgücü üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durum emek yoğun sektörlerde çalışan işletmelerin daha fazla oranda engelli çalıştırma yükümlülüğü altına girmesine sebep olmakta, üretimde otomasyon kullanarak daha az işgücü ile çalıştığı halde daha fazla kazanan işyerlerine göre bir dezavantaj oluşturmaktadır. Bu nedenle kota hesaplaması sadece çalışan sayısı üzerinden değil aynı zamanda ciro ve üretim hacmi ile doğru orantılı olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde engelli bireylerin özellikle kurumsal ve otomasyon ile çalışan işyerlerinde daha fazla istihdam edilmelerini sağlayarak sadece çalışan sayısına bağlı kota uygulamasından kaynaklanan dezavantajlı durumu da ortadan kaldıracaktır.

-Kota yöntemine yönelik incelemelerde göze çarpan bir diğer tespit ise sanayinin çok gelişmediği bölgelerde kota yönteminin uygulanabilirliğinin düşük düzeyde kalmasıdır. Sanayi işletmelerinin nispeten daha sınırlı olduğu illerde 50 çalışanı olan işletme sayısı az olduğu için engelli istihdamı bu illerde düşük düzeyde olmaktadır. Bu soruna yönelik olarak, kota uygulaması için belirlenen 50 işçi sayısı o ilin dinamiklerine göre değişken hale getirilmelidir. 50 işçi sayısı illerin işveren yapısına göre esnetilmeli, işyeri ve il bazıları olarak farklı kota uygulamaları geliştirilmelidir.

- Esnek çalışma biçimlerinin giderek daha fazla kullanıldığı günümüz çalışma hayatında, evden çıkamayacak veya ağır engelli olan bireylerin uzaktan ve evde çalışma yöntemi ile istihdam edilmesi yöntemleri geliştirilmelidir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara işverenler engellilere yönelik esnek çalışma yöntemlerinin desteklenmesini istemektedirler. Bu konuda özellikle ev dışına çıkamayacak durumda olan engellerin istihdam imkânları artırılabilmesi için, hangi engel gruplarının bu alanda çalışabileceği belirlenerek gerekli izleme ve desteklerin sağlanacağı bir esnek çalışma sistemi kurulmalıdır.

İstihdam teşvikleri ve idari para cezalarına yönelik öneriler

-Araştırma bulgularına göre işyerleri uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlandıklarını ifade etmektedirler. Engellilerin en önemli iş değiştirme nedenlerinden biri engelli kontenjan sayısının düşmesi sebebi ile işverenler tarafından çıkarılmalarıdır. Bu soruna çözüm önerisi olarak işyerlerine bir yıldan sonra başlamak üzere yıl süresi ile doğru orantılı olarak uzun süreli çalıştırdığı her engelli için vergi indirimleri ve teşvik sağlanarak engellilerin daha uzun süre istihdam edilebilmeleri sağlanabilir. Yine uzun süreli engelli istihdam eden işyerlerine yönelik erişilebilirlik hibe destekleri verilmesi uzun süreli engelli istihdamını teşvik edecektir. Bunun yanında engelli kontenjanlarını cezadan kurtulma amaçlı kısa süreli olarak sürekli doldurup daha sonra aldığı engelli işçiyi çıkaran işyerlerine ise cezai işlem uygulanarak bu tarz suiistimallere imkân tanınmamalıdır.

-İşyerleri, zorunlu istihdam yükümlülüğü kapsamında öngörülen idari para cezalarının İŞKUR tarafından bir baskı aracı olarak kullanılmamasını talep etmektedir. Bu durum

İŞKUR'un en önemli paydaşı olan işyerleri ile olan ilişkilerini zedelemektedir. Bu konuda engelli istihdam yükümlülüklerini mücbir nedenler haricinde yerine getirmeyen işyerleri için herhangi bir idari işleme gerek kalmadan uygulanacak idari para cezalarının günlük olarak hesaplanacağı ve gecikilen süre arttıkça ceza miktarının da artacağı (kontenjan açıklarını bir an önce kapatmayı teşvik edici) otomatik işleyen bir sistem kurulması işverenleri bu konuda yüklü miktardaki cezalardan kurtaracaktır. Kontenjan açıklarının daha erken kapatılmasını teşvik eden bu yöntem sayesinde İŞKUR ve işverenler cezalar nedeniyle karşı karşıya gelmeyecektir.

-İdari para cezalarının uygulanması konusunda bir diğer husus ise kontenjan açığının yasada belirtilen süreler içerisinde dolduramayan işyerlerinin ödeyeceği idari para cezası konusudur. Mevcut durumda idari para cezaları, işverenlerin engelli kotasını hangi oranda doldurduğuna bakılmaksızın sabit oranlı olarak hesaplanmaktadır. Bu konuda açık kontenjan sayılarını azaltmayı destekleyecek şekilde; kota doluluk oranına göre azalan bir oranda idari para cezası uygulanması daha adil ve engelli istihdamını teşvik edici olabilecektir.

-Ülkemizde özel sektör işyerlerinin kota kapsamında çalıştırmak zorunda olduğu engelli hesaplamalarının İŞKUR tarafından aylık işgücü çizelgeleri üzerinden yapıldığı görülmektedir. İşyerleri aylık işgücü çizelgelerini en geç takip eden ayın son gününe kadar İŞKUR'a bildirmeleri gerekmekte olup bu yükümlülüğe uymayan işyerlerine yönelik idari para cezası öngörülmüştür. Ancak mevcut uygulamada birçok işyeri, aylık işgücü çizelgelerini düzenli olarak bildirmemekte ve bu durum engelli kontenjan takibini zorlaştırmaktadır. Bu durumun çözümü olarak işyerlerinin aynı Bakanlık bağlı olan İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüklerine ayrı ayrı bildirim yapmasına gerek kalmadan SGK'ya yapmış oldukları sigortalı çalışan hizmet bildirimleri üzerinden kontenjan takibi yapılması yerinde bir uygulama olacaktır. Bu şekilde hem aynı konuda iki farklı kuruma bildirim yükümlüğü kalkmış olacak hem de, SGK'ya bu bildirimleri yapmış olan bir işyeri İŞKUR'a aylık işgücü bildirimini yapmaması nedeniyle ayrı bir idari para cezasına maruz kalmamış olacaktır.

-İşverenlerin, engelli istihdamının arttırılmasına yönelik uygulanacak teşvikler ile ilgili görüşleri sektörlerle göre farklılık göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında uygulanacak teşvikler işyerlerinin içinde bulunduğu tehlike ve sektörlerle göre yapılandırılarak belirlenmesi doğru olacaktır. Araştırma bulgularında kontenjan fazlası engelli çalıştırma durumu sadece az tehlikeli işyerlerinde görülmektedir. Bu durum mevcut teşviklerin yetersiz olduğunun göstergesidir. Yapılacak teşvik düzenlemelerinde özellikle kontenjan fazlası engelli çalıştıran işyerleri daha fazla desteklenmelidir. Bu anlamda engelli istihdamının arttırılması konusunda çıkarılacak teşviklerin, işverenlerin en fazla beklediği ücret desteği ile çalışma ortam ve koşullarının engellilere yönelik düzenlenmesine ilişkin olması önemlidir.

Çalışma ortam koşulları ve işveren tutumlarına ilişkin öneriler

-Araştırma sonuçlarında işverenler, engellilerin yüksek ücret istemesi yüzünden kontenjanları dolduramadıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan alan araştırmasında da görüldüğü üzere işverenler engellilere genelde asgari ücret vererek onları vasıfsız işlerde

istihdam etmektedir. Bu durumla bağlantılı olarak akademik becerisi yüksek olan nitelikli engellilerin büyük çoğunluğu daha rahat ve güvenli bir iş olan memurluğu tercih etmektedir. İşverenler engellileri vasıf düzeylerine uygun işlerde ve ücretlerle çalıştırarak düzenli bir istihdam ilişkisi sağlanabildiği takdirde işyerlerinin vasıflı engelli bulamama sorunları azalacaktır. Bu konuda yükseköğrenim görmüş engellilere yönelik olarak nitelikli eleman ücret desteği verilmesi ve istihdam kotalarının engellilerin eğitim seviyelerine göre dengeli olarak belirlenmesi sorunun çözümünde fayda sağlayacaktır.

-İşverenler, engellilere yönelik işyeri düzenlemelerinde devletin desteğini beklediklerini ifade etmişlerdir. İşyeri çalışma ortamının engellilere yönelik olarak düzenlenmesi ağır ve tehlikeli işlerde faaliyet gösteren işletmeler için gerçekten önemli bir sorun teşkil etmektedir. Araştırma bulgularına göre işyerlerinin bu alana gerekli önemi göstermediği anlaşılmaktadır. Erişilebilirlik ve ergonomi konusu maliyetli bir alan olduğu için işverenlerin bu konuda özendirilmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu alanda tüm sorumluluklarını yerine getiren işyerlerine “engelli dostu işyeri logosu” verilebilir.

İstatistiki veri koordinasyon eksikliğine yönelik öneriler

-Ülkemizde engelli istatistiklerine yönelik güvenli ve tüm kurumların erişimine açık bir veri tabanı bulunmamaktadır. Bu açıdan engellilere ilişkin tespit ve teşhiste bulunan birimler ile sosyal yardım sağlayan ve istatistiki veri toplayan birimlerin koordineli şekilde çalışması gerekmektedir. Aktif olarak iş arayan ve çalışabilecek düzeyde olan engellilerin tespit edilerek takip ve izleme sistemi kurulması önemlidir. Bu amaçla engellilerin devlet kurumlarına yönelik müracaatlarına yönelik olarak ortak bir veri tabanı oluşturularak bu verilerin istihdam politikaları açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle engelli sağlık raporlarının e-devlet üzerinden ilgili kamu kurumlarının kullanımına açılması faydalı olacaktır. Yine bu konuda Türkiye İstatistik Kurumunun, engellilere ilişkin istatistiki çalışmalar yaparak elde edilen verileri düzenli periyotlarla kamuoyu ile paylaşması engellilere yönelik olarak yapılacak çalışmalara kaynak teşkil etmesi açısından önemlidir.

-Engelli istihdamına yönelik olarak kamu, özel, memur veya işçi statüsü fark etmeksizin tüm istihdam hizmetlerinin İŞKUR koordinesinde tek elden yürütülmesi bu alandaki dağınıklığı önleyerek daha verimli bir hizmet sunumu gerçekleştirilebilecektir.

Aktif işgücü programlarına yönelik öneriler

-Günümüz iş piyasasında, teknoloji ve otomasyon alanında yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilecek yüksek vasıflı işgücü talep edilmektedir. Bu ihtiyacı karşılayabilmenin yolu ise mesleki eğitimden geçmektedir. Ancak engellilere yönelik istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının sayısının az olması önemli bir sorundur. İŞKUR verilerine göre engellilere yönelik düzenlenen mesleki eğitim oranı toplam mesleki eğitimlerin sadece 0.5'ine tekabül etmektedir. Yine çalışma kapsamında elde edilen veriler bu alanda düzenlenen eğitimlerin çok yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle engelli mesleki eğitim kurslarının artırılması hususunda atılacak adımlar çok önemlidir. Bu konuda ülkemizde başlatılan mesleki eğitim seferberliğine engelli bireyleri de dahil ederek işveren örgütleri ile mesleki eğitime ilişkin ortak projeler yapılması teşvik edilmelidir.

-Ülkemizde mesleki eğitim kurslarından yararlanan engellilerin aldıkları mesleki eğitim doğrultusunda bir işe yerleştirilip yerleştirilmedikleri ya da istihdamın sürekliliğin sağlanıp sağlanamadığı ile ilgili net ve kapsamlı bilgi yoktur. Bu nedenle mesleki eğitimden faydalanan bireylerin ne kadarının o meslekte işe girdiğinin tespit edilerek mesleki eğitim süreci ile ilgili varsa eksik yönlerin tamamlanması gereklidir.

-Mesleksizlik sorunu normal bireyler açısından işsizliğin en önemli nedeniyken engelli bireylerin mesleksizliği ise çok daha önemli bir sorun olarak durmaktadır. Engellilerin genelinde görülen vasıfsızlık ve mesleksizlik sorununun çözümü için eğitim hayatı sürecinde mesleki beceri ve yetenekleri tanılama yapılması ve iyice şekillenen yeteneklere göre yapılacak mesleğe yöneltme sonrası işyerlerinde iş ve meslek stajları yaptırılmalıdır. Yine zorunlu eğitim sonrası iş arayan engelli bireylere yönelik iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alan ve mesleklere yönelik nitelikli ve mümkün olduğunca işyerleri ile işbirliği şeklinde istihdam garantili mesleki eğitim programları düzenlenmesi gereklidir.

-Engellilerin mesleki olarak yetersiz oluşu ve vasıflı işe uygun engelli bulunamaması işverenlerin engelli istihdamında karşılaştığı en önemli sorunların başında gelmektedir. Bu sorunun çözümü mesleki eğitimden geçmektedir. Ülkemizde engellilere yönelik mesleki eğitim düzenleme konusunda en önemli kurumlar olan İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığının engellilere yönelik kurslarının kapsamının genişletilerek uygulama ağırlıklı ve içerik olarak istihdama yönelik olması gerektiği hususu çokça dile getirilmiştir. Bu eğitimler yanında üniversiteler bünyesinde kurulan sürekli eğitim merkezlerinin düzenlediği eğitimlerden, engellilerin ücretsiz olarak faydalanması sağlanabilmelidir. İŞKUR başta olmak üzere yerel yönetimler ve işveren örgütlerinin sürekli eğitim merkezleri ile olan işbirliği artırılmalıdır. Mevcut durumda İŞKUR, bünyesinde eğitici olan eğitim kurumları ile işbirliği yaptığında eğitici giderleri karşılanamamaktadır. Bu durum üniversite birimleri ve İŞKUR arasındaki mesleki eğitim alanındaki işbirliğini azaltıcı bir unsur olarak durmaktadır. Bu konuda işsizlik sigortası fonu veya engelli istihdam fonu kapsamında destek sağlanabilmesi engelli bireylerin üniversite bünyesindeki akademisyenlerden eğitim alarak istihdam edilebilme potansiyellerini arttırabilecektir.

-Mesleki eğitimlerde asıl olan eğitime katılan bireylere teorik olarak müfredat dâhilindeki tüm bilgiyi aktarmak değil, eğitim sonunda edinilen bilgilerin pratiğe dökülerek uygulama sürecini de içine alan bir beceri ve yetkinliğe dönüşmesini sağlamaktır. Ayrıca kursiyerlerin söz konusu eğitimler boyunca gelir endişesi olmadan eğitime baştan sona katılabilmeleri için yeterli ve motive edici bir ücretle desteklenmeleri eğitimlerin sürekliliği açısından önemlidir. İŞKUR'un engellilere nitelik ve vasıf kazandırıcı uzun süreli işbaşı eğitimleri bu konuda en önemli vasıta. Bu programlarda uzun süreli sigorta kollarına yönelik ödeme yapılmadığı için engelliler tarafından tercih edilmemektedir. Bu eksikliğin giderilerek işbaşı eğitim programlarının daha cazip ve fonksiyonel hale getirilmesi sayesinde, engelliler mesleği işyerinde yaparak öğrenecek, işverenler ise bu süreçte hiçbir masrafa katlanmayacaktır.

-İŞKUR TYP programlarına katılan engelli bireyler, kısa süreli de olsa çalışma imkânı kazanarak gelir elde etmektedirler. Ancak bu programlarda vasıf gerektirmeyen işler yapıldığı için mesleki eğitim anlamında onlara pek katkısı olmamaktadır. Bu nedenle bu

programların engellilerin kamu kurumları bünyesinde meslek öğrenmelerini sağlayacak şekilde geliştirilmesi engelli istihdamı açısından faydalı olacaktır.

Engelli bireyler ve engelli derneklerine ilişkin öneriler

- Tez çalışması ve araştırma bulguları genelinde engelli derneklerinin, istihdama yönelik olarak daha aktif rol alması gerektiği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda engelli sivil toplum kuruluşları ve dernekler arasında işbirliğinin az olduğu ve aynı ilde birçok sayıda engelli derneği olduğu belirtilmektedir. Bu dernekler arasında bir koordinasyon kurulması ve ilgili kurumlarla ortak çalışmalar yaparak kuruluş amaçları doğrultusunda daha fazla çaba sarf etmeleri yönünde teşvik edilmeleri gereklidir. Ayrıca engellilerin yetersiz kaldığı proje yazma konusunda engelli dernekleri aktif rol alarak kendi işini kurmak isteyen üyelerine proje hazırlama konusunda daha fazla destek vermelidirler.

-Araştırma kapsamında işverenler zorunlu istihdam yükümlülüğü nedeniyle engellilerin çok seçici davrandıklarını kimi engelli iş arayanların “beni işe almak zorundasınız” diyerek olumsuz tavırlar sergilediğini, kiminin ise, işe gelmeden maaş istemesi gibi çok farklı durumlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. İşe girdikten sonra ise çok düşük ücret farkları nedeniyle işi bırakıp başka bir işe girdiklerini ya da geçerli mazeret sunmadan işe gelmeyerek işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma kapsamında ifade edilen buna benzer nedenlerle engelli kontenjan açıklarının süreklilik arz ettiğini ve yılın büyük bir bölümünde insan kaynakları departmanlarının sadece bu konuda mesai harcamak zorunda kaldığı ifade edilmiştir. Bu sorunların çözümü olarak; işverenler tarafından işe alınacağı kararlaştırılan engellilerin iş beğenmeme veya işi reddetme gerekçeleri sınırlandırılmalıdır. İşsizlik sigortası ödemelerinde olduğu gibi makul ve mücbir nedenler dışında iş sözleşmelerini sonlandıran engellilere yönelik sosyal yardım verilmemesi, belli süre ile İŞKUR’un mesleki eğitim vb. uygulamalarına katılamaması yönünde yaptırımlar uygulanması etkili olabilecektir.

Özel eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerine ilişkin öneriler

-Özel eğitim sürecinde verilen eğitimler mesleki açıdan yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle özel eğitim kurumlarında, engellilerin hayatlarını kimseye muhtaç olmadan daha kolay bir şekilde devam etmelerini sağlayan öz bakım becerilerinin verilmesi yanında çalışabilecek düzeyde olan engelli bireylerin ilgi ve yetenek düzeylerine göre üretim becerileri edinmeleri ve uygulamalı mesleki eğitim imkânlarının arttırılarak İŞKUR aracılığı ile staj deneyimi edinmeleri sağlanmalıdır.

-Günlük yaşamlarında ve eğitim dönemlerinde aileleri ve öğretmenleri tarafından şefkat ve acıma duyguları ile desteklenerek idare edilmeye alıştıran engelli bireyler, işverenlerden de aynı şekilde kendilerini idare etmelerine yönelik farklı taleplerde bulunabilmektedir. Araştırma kapsamında işverenler, bazı engellilerin bu durumu destekleyen talepleri olduğunu ifade etmektedirler. Bu davranış biçimi işverenlerce engellilerin yük olarak algılanmasına sebep olmaktadır. İşverenler ise engellileri idare etmek istememekte üretimin bir parçası olarak sorumluluk almalarını beklemektedir. Bununla birlikte çoğu işyeri engelli bireylerden normal çalışanlar ile aynı iş performansının beklenmemesi gerektiğini düşünmektedir. Burada eğitim-istihdam ilişkisi açısından dikkat edilmesi gereken husus,

engellilere yönelik yaklaşımların onları idare etme değil, iş hayatına hazır ve sorumluluk alacak bireyler olarak desteklenmeleri yönünde olmasıdır.

Yerel Yönetimlerin faaliyetlerine yönelik öneriler

-Yapılan araştırmamızda işverenler yerel yönetimlerin istihdam sürecinde daha aktif rol almasını belirtmişlerdir. Bu anlamda yerel yönetimlerin sunduğu hizmetlerin engelli istihdamına olumlu olarak yansıdığı anlaşılmaktadır. Ülkemizde hali hazırda uygulanmakta olan korumalı işyeri yönteminin kapsamı ve hedefleri sınırlı olduğu için çok fazla tercih edilmediği görülmektedir. Bu nedenle korumalı işyerlerinin kapsamının genişletilerek engelli istihdam fonu kapsamında kurulması önerilen engelli iş merkezlerinin yerel yönetimler koordinasyonunda faaliyet göstermesi sağlanmalıdır.

-Bu konuda yerel yönetimlere sadece bu alanda kullanılmak üzere tahsisli ödenek gönderilerek tüm illerde engellilerin mesleki eğitim alabileceği ve belediye ihtiyaçlarının üretilabileceği “engelli iş merkezleri” kurulması sağlanabilir. Bu merkezlerin nihai amacı engelli bireylerin iş piyasasında geçerli meslekleri öğrenerek istihdam edilebilmeleri olmalıdır.

-İŞKUR ve Belediye İŞKUR hizmet noktası işbirlikleri kapsamında iş arayan bireylere yönelik, yerelde hizmet sunumunun artırılması hedeflenmiştir. Ancak bu konuda azda olsa bazı belediyeler kariyer merkezleri bünyesinde nitelikli personel tahsis edip İŞKUR Hizmet Merkezleri işbirliği ile başarılı çalışmalar yaparken kimi hizmet noktalarında ise maalesef hiçbir çalışma yapılmamaktadır. Yerel yönetimlerin istihdam alanındaki rolünü arttırmak ve özellikle engelli istihdamına destek olmak amacıyla belediyeler bünyesinde kurulacak olan “engelli iş merkezlerinde” eğitim alan ve meslek öğrenen engelli bireylerin, Belediye engelli kariyer birimleri, engelli iş koçları ve işveren örgütleri koordinesinde istihdama geçiş imkânları sağlanmalıdır.

-Engelli kontenjanlarının kapatılamaması nedenlerinden biri de işyerlerine ulaşım problemidir. Ulaşılabilirlik konusu, engelli bireylerin istihdam ve eğitime katılımı açısından önemli bir sorundur. Engelli bireyler, fiziksel olarak ulaşım araçlarını kullanabilecek olsalar dahi kimi zaman içinde bulundukları maddi imkânsızlıklar nedeni ile eğitime ve işe erişim sağlayamamaktadır. Özellikle işyerine ulaşım engeli nedeniyle birçok iş görüşmesi olumsuz sonuçlanmakta ve bu durum engelli açıkclarını doğrudan etkilemektedir. Bu sorunun çözümüne yönelik sosyal belediyecilik anlayıcı içerisinde bir servis güzergâhı belirlenerek engellilerin işyerlerine götürülüp getirilmesine yönelik araç tahsis edilmesi sonuç odaklı bir çözümdür. Yerel yönetimlerin engelli istihdamına yönelik çalışmaları kapsamında yapılan incelemelerde bazı belediyelerin bu konuda çalışmalar yaptığı görülse de bu hizmeti düzenli bir şekilde devam ettiren belediye sayısı yok denecek kadar azdır.

İŞKUR’un hizmetlerine yönelik öneriler;

-İşverenler İŞKUR’un engelli istihdamında daha aktif rol almasını istemektedirler. Bu kapsamda yeni hayata geçirilen engelli iş koçluğu hizmeti önemli bir adımdır. Bu projenin destekli istihdam yöntemi ile birlikte uygulamaya geçirilmesi hizmetin niteliğini arttırarak işverenlerin beklentilerine cevap verebilecektir. Engelli iş koçları tarafından uygun işlere yerleştirilen engellilerin işbaşı eğitim programları ile desteklenerek işe entegre olma ve

meslek öğrenme sürecinin, işverene olan maliyetinin devlet tarafından karşılanması, engelli iş koçluğu kapsamında sunulacak olan destekli istihdamın başarıya ulaşma şansını arttıracak ve işverenlerce tercih edilmesi için motive edecektir. Burada önemli olan husus program sonunda engellilerin istihdam süreci izlenmeli ve belli şartlar dışında iş sözleşmesinin sonlandırılması kısıtlanarak istihdamda süreklilik sağlanabilmelidir.

-İşverenler, İŞKUR'dan işyerlerine uygun engelli gönderilmesini ve engelli istihdamı konusunda rehberlik ve danışmanlık desteği beklemektedirler. Kayıtlı işveren ve iş arayan engelli sayıları düşünüldüğünde engelli iş koçu olarak görevlendirilen sınırlı sayıda iş ve meslek danışmanı ile istenilen hedefe ulaşılması mümkün görünmemektedir. İŞKUR bünyesinde daha nitelikli hizmet sunumu hedefleniyorsa; İŞKUR'un kurumsal yapısı mutlaka güçlendirilmelidir. Engelli istihdamında işveren ve engellilere yönelik hizmetlerin verimli bir şekilde yerine getirebilmesi için bu alanda istihdam edilmek üzere psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ve özel eğitim gibi ilgili bölüm mezunlarından alım yapılarak nitelikli personel ihtiyacının karşılanması gerekmektedir.

-Araştırma bulgularına göre işverenler denetim ve rehberlik faaliyetlerinin engelli istihdamına katkı sağlayacağını düşünmektedir. Bu konuda İŞKUR engelli iş koçlarının belli periyotlar süresince işyeri ziyareti çalışmaları yapması yanında iş müfettişlerince rehberlik ve denetim ve izleme çalışmalarının arttırılması, alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı sunacaktır.

- Günümüzde açık iş ilanları internet aracılığı ile yayımlanmakta, başvurular yine bu kanaldan yapılarak işe alım mülakatları interaktif bir şekilde uzaktan web tabanlı olarak gerçekleştirilmektedir. Günümüz pandemi koşulları düşünüldüğünde web tabanlı uzaktan iş görüşmeleri ihtiyaçtan ziyade zaruriyet haline gelmiştir. Zaman, mekân, ulaşım, sağlık gibi birçok açıdan kolaylık sağlayan “uygulamalar” yüzü yüze görüşme yapılamayan durumlarda kolay erişim avantajı sunmaktadır. Bu amaçla İŞKUR bünyesinde oluşturulan iş kulüplerinde iş koçları tarafından engellilere yönelik web tabanlı iş arama ve mülakat yöntemleri uygulamalı olarak gösterilmeli ve önceden ilan edilen tarihlerde kontenjan açığı olan işverenler ile engelli iş arayanlar sanal ortamda buluşturularak iş görüşmesi yapabilmeleri sağlanmalıdır.

-İşverenler İŞKUR'dan yeterli sayıda engelli yönlendirilmediğini ve iş görüşmelerine az sayıda engelli katıldığını ifade etmektedirler. Bu konuda özellikle sosyal yardım alan ve çalışabilecek düzeyde olan engellilerin, işe girdiklerinde sosyal yardım maaşlarının kesilmesine yönelik korkuları giderilerek İŞKUR engelli iş görüşmelerine katılmaları teşvik edilerek iş beğenmeme ve işi reddetme gerekçeleri sınırlandırılmalıdır. Bu nedenle işe giren engellilerin 2022 sayılı Kanuna göre almış oldukları engelli aylıkları, iş sözleşmelerinin işsizlik sigortasını hak edecek nedenlerden biri ile sonlandırılması durumunda dilekçe ile başvuru yapılan ay içerisinde tekrar başlatılabilmelidir.

-Çalışma kapsamında dikkat çeken bir diğer önemli konu; engellilerin çalışamayacağı işlerin tespit edilmesine yönelik iş analizleri yapılmasıdır. 2019 yılı İŞKUR faaliyet raporunda bu konuda hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. İş piyasası araştırmalarında önemli işler başaran İŞKUR, iş analizi çalışmalarına da aynı hassasiyeti göstermelidir.

-Engelli istihdamı konusunda işverenlerin yaşadığı sorunlara yönelik yaptığımız çalışmada elde ettiğimiz verileri tahlil ettiğimizde; sorunların çözümü için ilk olarak işe en başından yani eğitimden başlanması gerekmektedir. Çünkü engelli istihdamında yaşanan en önemli sorun kaynağı burasıdır. Engelli bireylerin kariyer hedefleri ve iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmeleri ve doğru mesleğe yönlendirme süreci bu aşamada çok önemlidir. Bununla birlikte kurumlar arasındaki işbirliğinin ve görevlerin net bir şekilde tanımlandığı, istihdam bağlantısını sağlayacak somut hedefleri ve gerçekleşme tarihleri olan engelli ve işverenlerin beklentilerine cevap verebilecek, ihtiyaç odaklı yasal düzenlemeler ile engelli çalıştırma maliyetlerinin azaltılması ve istihdamın desteklenmesine yönelik “uygulanabilir bütünleşik” düzenlemelere ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Unutulmamalıdır ki işverenlerin engelli istihdamında yaşadıkları sorunların çözümü için sadece istihdam politikaları ve yasal düzenlemeler yapılması yeterli olmamaktadır. Yapılan düzenlemeler kadar bu konuda toplumsal bilinç düzeyinin artırılması ve mevcut yasaların uygulanmasını temin edecek, aksayan yönleri hızlı bir şekilde düzeltebilecek mekanizmaların hayata geçirilmesi daha önemli görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. R. ve F. K. Güloğlu. (2015), Engellilere Yönelik Temel Ulusal Mevzuatın Toplumsal Cinsiyet Açısından İçerik Analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 40, Ekim. (430-439).
- AÇSHB. (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu*. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- AÇSHB. (2020a). <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/genel-mudurluk/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflari/>. Erişim tarihi: 07 Aralık 2020.
- AÇSHB. (2020b). <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2614/herkes-i%C3%A7in-eri%C5%9Ffilebilir-%C5%9Fyerleri-kitab%C4%B1.pdf>. Erişim tarihi: 11 Eylül 2020.
- AÇSHB. (2020c). <https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/sgb/uploads/pages/yonergeler/il-mudurlukleri-gorev-ve-calisma-esaslari-yonergesi-23-4-2014.pdf>. Erişim tarihi: 11 Eylül 2020.
- AÇSHB. (2020d). <https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/yonergeler/t-c-aile-calisma-ve-sosyal-hizmetler-bakanligi-engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu-teskilat-ve-gorevlerine-iliskin-yonerge/>. Erişim tarihi: 11 Eylül 2020.
- AÇSHB. (2020e). <https://ailevecalisma.gov.tr/cgm/genel-mudurluk/gorevlerimiz/>. Erişim tarihi: 11 Eylül 2020.
- AÇSHB.. (2020f). *Erişilebilirlik Kılavuzu*. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. <https://erisilebilirlik.ailevecalisma.gov.tr>. Erişim tarihi: 10 Aralık 2020
- Akardere, S. S. (2005). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı.
- Akbulut Y., S.D. Bedir Erişti, A. Kuzu, I. Kabakçı Yurdakul, A. Aşkın Kurt (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Adile Aşkın Kurt (Ed.). Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2750.
- Akkaya, S. (2002). *Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Sakatlık ve Sakatların İstihdamı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Akman, A. C. (2011) İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri: Yalova Örneği. *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4. (63-65).
- Akman, A. C. (2012) *Türkiye’de İşsizlerin Mesleğe Yöneltilmesi Sorunları: Yalova İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpulat A. K. (2019). İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77/2. (523-553).
- Aktaş, A. (2014). *Sosyal Dışlanma Bağlamında Sosyal Yardımlar ve Karşılaştırmalı Politika Önerileri*. (Uzmanlık Tezi). Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Aktaş, C. S., T. Gergin, L. Kuz, B. Mutluoğlu, Z. Uğurlu ve A.Yılmaz. (2004). Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması. *Öz-Veri Dergisi*, Yıl: 1, Sayı: 2. (153-176).

- Aktürk, B. (2019). *İŞKUR Faaliyet Raporu*. Türkiye İş Kurumu. Ankara.
- Akyıldız N. A. (2017). Avrupa Birliği'nde Engelli Politikası. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:4 Sayı:13. (48-59).
- Alp, L. (2014). *Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar*. (Uzmanlık Tezi). Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Alper, Y. ve S. Özgökçeler. (2010). Özürlüler Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1 Sayı:1. (33-54).
- Altan, Ö. Z. (1990). *Engelliler ve Türkiye'de Çalışma Sorunları*. Eskişehir, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yay. No: 146.
- Altan, Ö. Z. (1998). Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi? *Mercek Dergisi*, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası. (25-34).
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yay.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. (SPSS Uygulamalı)*, 6. Baskı, Sakarya Yay.
- Alvar, B. (2014). *Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arı, S., A. Hepkul, C. Özel, A. E. Özkul ve O. Tural. (2014). *Engelli Bireylerin Yüksek Öğretime Geçiş, Eğitim ve İstihdam Süreçlerine İlişkin Bazı Gözlem ve Öneriler*. I. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi. 17-19 Ekim, Ankara. (57-64).
- Arıkan, Ç. (2002). Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, Cilt 2, Sayı:1. (11-25).
- Arıkan, S. (2018). *Özel Sektörde Engelli İstihdamı*. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı, İstanbul: Akademik Kitaplar Yay. (93-100).
- Arıkan, S. ve E. Ayyıldız. (2018). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar Yay. (173-196).
- ASPB ve TÜİK. (2010). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Yayın No: 3636, Ankara.
- ASPB. (2011). *İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi*. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yay. Aralık, Ankara.
- ASPB. (2016). *İstatistik Bülteni, Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler*. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Association, M. C. (2018). *Engelliliğin Neden Olduğu Sorunlar ve Sınırlamalar*. Engelli Bireylerin Destekli İstihdam. Çeviri Editörleri: Emine Ayyıldız, Selma Arıkan, İstanbul: Akademik Kitaplar Yay.
- Ataman, B. C. (2000). *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, Ankara: Siyasal Yay.
- Atay, M. (1999). *İşitme Engelli Çocukların Eğitiminde Temel İlkeler*. İstanbul: Özgün Yay.

- Aver, Ö. A. (2019). Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. Cilt:5 Sayı:3. (327-354).
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt:19, Sayı:2. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa. (322-341).
- Ayata, R. (2016). *Zihinsel Engelli Bireylerin Meslek Edindirilmesinde Ailelerin Tutumlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi, Haziran.
- Aydın, A. ve D. Özyakışır. (2019). *Endüstri 4.0 Sürecinde Engelli İstihdamı*. Uluslararası Bilimler Akademisi. Munzur I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongre Kitabı, 24-26 Mayıs, Tunceli. (373-384).
- Aydın, M. (2008). *Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler*. Yedirenk Yay.
- Aydınolat N. E. (2013). Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (48-51).
- Aydoğdu, B. N. (2019). *Disability and Spirituality*. Spiritual Psychology And Counseling. June, 4 (2) EDAM, spiritualpc.net. (181-193).
- Aytaç, S. (1993). Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı. *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Merkezi Yay. (33-70).
- Aytaç, S. ve G. Ç. Aydın. (2019). Engelli Bireylerin Gözünden Çalışma Hayatı, Sorunlar ve Beklentiler Üzerine Bir Uygulama Örneği. *Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi (Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma)*. Bildiri Kitabı, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Ekim 2019/Ankara. (71-86).
- Bağdadioğlu, E. (2009). Özürlü İstihdamı. *TÜRK-İŞ Dergisi*. Mart - Haziran, Sayı: 384. (141-143).
- Balcı, Ş. G. (2009). Sosyal Dışlanma Kavramı Bağlamında Engellilerin Sosyal Güvenlikten Dışlanması. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yayın No:69, 2009/2. (31-54).
- Baldwin, M. L. Ve W. G. Johnson. (1995). Labor Market Discrimination against Women with Disabilities. *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 4 (October 1995). Regents of the University of California Published by Blackwell Publishers. (555-577).
- Baran, N. (2013). *İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Barbotte, E. F. Guillemin, N. Chau and The Lorhandicap Group (2001). *Prevalence of impairments, disabilities, handicaps and quality of life in the general population: a review of recent literature*, Bulletin of the World Health Organization, 79 (11). (1047-1055).
- Başar, M. C. (2010). *Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Okul Hayatından İş Hayatına Geçiş Becerilerinin Anne-Baba Görüşlerine Göre Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı.

- Bedir, E. (2013). *Sosyal Politika-I*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2621.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Finans Bankacılık Yüksek Lisans Programı.
- Benli, A., B. Yenihan ve M. Öner. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 27. (415-431).
- Berkün, S. (2012). *Özürllülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim Sosyolojisi Bölüm Dalı.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yay.
- Bilgin, K. U. (2010). Özürllülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4. (21-38).
- Bruyere, M. S. (2008). The knowledge economy and people with disabilities, *The journal knowledge economy & knowlwdge management*, Volume III, No:I Spring. (67-82).
- Bulut, A. (2014). *Allah’ın Özel Kulları Engelliler*. İstanbul: Nesil Yay.
- Burcu, E. (2007). *Türkiye’de Özürllü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yay.
- Büyüksan, F. Y. (2009). *Görme Engellilere Yönelik Konuşan Kitaplık Hizmetinin Geliştirilmesi, “Milli Kütüphane Örneği*. (Uzmanlık Tezi). T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Kütüphane Başkanlığı. Ankara.
- Chan, F., D. Strauser, R., Gervy and E. J. Lee. (2010). Introduction to Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, DOI 10.107/s10926-010-9243-7. (407-411).
- Chanzanagh, H. N., A. Piri and E. A. Garjan. (2012). The Disabled And Their Everyday Life Experinces in Iranian Culture, *International Journal of Social Sciences And Humanity Studies* Vol: 4, No: 1. (175-184).
- Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2020). *Yıllık Program*. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara.
- Çağlar, D. (1982). *Ortopedik Özürllü Çocuklar ve Eğitimleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay. Yayın No:115.
- Çağlar, S. (2009). *Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı ve Devlet Yükümlülükleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı.
- Çaha, H. (2016). Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya Örnekleri. *İnsan ve Toplum Dergisi*. 5 (10). (123-150).
- Çavuş, Ö. H. ve A. Tekin. (2015). Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1). (145-165).

- Çelebi, Y. (2018). Türkiye’de Engellilerin İstihdamı. Engelli İstihdamı. *İşveren*. Türkiye Sendikaları Konfederasyonu Yay. Cilt 56, Sayı 6. (24-25).
- Çelebi, Y. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Engelsiz İstihdam. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (64-65).
- Çelik, E. (2016). Onuncu Yılında Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin İnsan Hakları Sözleşmesi ve Sözleşme Ruhu. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt:7 Sayı:1. (219-246).
- Çetin, B. I. (2017). Sanayi Devrimi’nden 21. Yüzyıla Batı Dünyasında Engellilik. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Mayıs 2017, Cilt 7, Sayı 1. (91-121).
- Çınarlı S. (2008). *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Kamu Hukuku Programı.
- Çiftçi, A. (2013). Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları, *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (36-41).
- Çolak Ü. (2016). *Sosyal Politikalar Kapsamında Türkiye’de Zihinsel Engellilerin İstihdam Politikalarında Korumalı İşyerinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Çolak Ü. ve B. Hergüner. (2016). Zihinsel Engellilerin İstihdamı ve Korumalı İşyeri Projesinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Cilt: 5 Sayı:8. (2436-2455).
- Darıyemez, M. (2012). *Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Demir, İ. (2016). *Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Kapsamında İŞKUR’un Rolü ve Etkinliği*. (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Demirbilek, S. ve N. M. Uluğtekin. (2014). *İş ve Meslek Danışmanları Açısından Dezavantajlı Grupların İstihdamı ve Sosyal İçerme*. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Bildiri Kitabı. 26-27 Kasım 2014/ Antalya. (47-50).
- Develi, A. ve Ö. Öztürk. (2019). Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede İş Kulüpleri Örneği, *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Cilt:10 Sayı:2. (69-95).
- DİE ve ÖZİDA. (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması*. T.C. Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. Ankara.
- Dolu, E. (2019). *Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Engellilere Yönelik Bakım Politikaları ve Uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- DPB. (2013). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli İstihdamı Raporu*. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve İşgücü Piyasası İlişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Yıl: 2017 Cilt: 8 Sayı: 15. (249-276).

- Durmuşoğlu, H. (2005). *İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- EGED. (2015). *Üniversitelerde Engellilere Yönelik Erişilebilirlik Hususunda Mevcut Durum Analizi*, Eğitimde Görme Engelliler Derneği Yay.
- EKPSS Kılavuz. (2020). *Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Kura Başvuru Kılavuzu*, <https://www.osym.gov.tr/TR,19221/2020-ekpss-kilavuz-tablolar-ve-basvuru-bilgileri.html>.
- Eliöz, M. ve Demir, A. Z. (2016). Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamı İçin Bir Model Önerisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 33, Kasım. (76-90).
- Engelliler ve İstihdam (2009). *Engellilerin İstihdamının Artırılması*. (Avrupa Birliği, Leonardo da Vinci projesi Uzaktan Eğitim Ders Notları). Proje Koordinatörü: Sakarya Üniversitesi. http://www.inemip.sakarya.edu.tr/tr/docs/uzaktan_egitim/Engelliler%20ve%20%DDsti hdam.pdf. Erişim tarihi: 17 Ekim 2019.
- Engin, M. (2009). Çalışma Yaşamında Özgürlük, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yayın No:69, 2009/2. (13-32).
- Eratay E. ve M. E. Çetin (2013). Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim 2013 Cilt:21 No:4 (Özel Sayı). (1681-1694).
- Erdemir M. (2015). *ALO 170 Uygulaması ve Bilişimin Katkısı*. Uluslararası Engellilerin Sosyal Refahı Açısından Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kongresi. Engelliler Konfederasyonu. 9-11 Ekim 2015, Ankara. (27-29).
- Erdoğan, N. (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı*. İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara: Türkiye İş Kurumu Yay. 1.Baskı.
- Eren, A. (2010). *Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.
- Eripek, S., Y. Özsoy, ve M. Özyürek. (2002). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar, Özel Eğitime Giriş* Ankara: Karatepe Yay. 12. Baskı.
- Ersöz, H., Y. (2004). *Sosyal Politika Perspektifinden Yerel Yönetimler (İngiltere, İsveç ve Türkiye Örneği)*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Ertem, S. (2010). *Avrupa Ülkelerinde Engellilere İlişkin Güncel Politikalar ve Uygulamalar Raporu*. İzmir Ticaret Odası. Eylül.
- Es, M., E. Zengin, M. Başkurt. (2012). *Kentsel Yoksulluğun Azaltılmasında Sosyal Belediyeciliğin Rolü*. Değişen Dünyada Yerel Yönetimlerin Modernizasyonu Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Kırgızistan. (335-341).
- Es, M. ve A. C. Akman. (2017). *Engellilerin Sosyal ve Ekonomik Durumlarına Göre İş Arama Eğilimleri, Yalova İli Örneği*. Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi, Bildiri Kitabı, 14-15 Aralık 2017, Ankara. (159-172).

- Es, M. ve B. Menteşe. (2018). Yerel Yönetimlerde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Hak-İş, Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. Cilt: 7 Yıl: 7 Sayı:19. (525-551).
- Esen M. F. (2018). *Türkiye’de Engelli Bireylerle İlgili Veriler*. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı, İstanbul: Akademik Kitaplar Yay.
- EYHGM. (2020). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/60415/istatistik_bulteni_ekim20.pdf#page=20&zoom=100,90,857. Erişim tarihi: 10 Aralık 2020.
- Etcı H. ve V. Karagöl. (2019). Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018, Munzur Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:7 Sayı:14. (58-75).
- Fleming, C., R. Curtis, E. M. Davis and K. Varda. (2019). Social Role Valorization and Employment of People with the Most Significant Disabilities, *Journal of Rehabilitation* 2019, Volume 85, No. 3. (14-21).
- Fuchs, M. (2014). Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity European Centre, Policy Brief. March. European Centre for Social Welfare Policy and Research.Vienna. <http://www.euro.centre.org/fuchs>. Erişim tarihi: 11 Kasım 2019.
- Genç, Y. ve G. Çat. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:1. (363-393).
- Gilbride, D., R. Stensrud, C. Ehlers, E. Evans and C. Peterson. (2000). Employers’ Attitudes Toward Hiring Persons with Disability and Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Rehabilitation*, (66) 4, (17-23).
- Greve B. (2009). *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies*. Academic Network of European Disability Experts (ANED) April, University of Leeds.
- Göçmen, S. (2017). *Çalışma Kültürü Bağlamında Engellilik: Alanya’da Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Gökbay, İ.Z., A. Ergen, ve N.Özdemir. (2011). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: “Engelsiz Eğitim” Öneri Dergisi..Cilt:9. Sayı:36. (1-8).
- Gökmen H. (2013). Korumalı İşyerleri ve İstihdam. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (56-57).
- Gönülaçan A. (2016). Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt:16, Yıl:16, Sayı: 3. (111-130).
- Görkem, H. (2019). Türkiye’de Kamu Sosyal Koruma Harcamaları Kapsamında Engellilere Yönelik Harcamalar: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Social Sciences Studies Journal*, Cilt: 5 Sayı:36,(2855-2868). www.sssjournal.com, . Erişim Tarihi: 10 Eylül 2020.

- Güler, Z. (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri İle Kontrol Tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*. Sayı:2. (117-134).
- Güloğlu T., F. K. Güloğlu ve A.C. Akman. (2014). *İşverenler Neden Engelli İstihdam Etmek İstemiyorlar?* Yalova İlinde Bir Araştırma. I. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongre Kitabı. 17-19 Ekim 2014 Ankara. (159-165).
- Gümrah, A. (2019). Engelli İstihdamında Dijital Devrim ve Akıllı Teknolojiler. Engelli İstihdamı. *Toprak İşveren*. Eylül 2019 Sayı: 123. (s.3).
- Gündoğan N. (2013). *Çalışma Ekonomisi-I*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2675.
- Güneri, H. (2014). *Türkiye’de Engelli İstihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Engellilere İlişkin Kota Uygulaması*. *Çalışma Genel Müdürlüğü*, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Güneş N. ve N. Akçamete. (2014). Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*. 2014, 15 (3). (1-15).
- Güngör F. ve F. Kahraman (2010). Erişilebilir Bir Toplum Haline Gelmede Görme Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonunun Önemi. 2. *Uluslararası Kör ve Az Görenlerin Mesleki-Teknik Eğitimi ve Mesleki Rehabilitasyonu Kongresi*: 3-4-5 Haziran, Ed.: Yakup İçingür, Ankara, Başak Matbaacılık. (145-162).
- Güngör F. ve G. Güneş. (2012). “Dünya’daki Gelişmeler Paralelinde Türkiye’de Değişen Özürlülük Politikaları” *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3. (25-44).
- Güvenç, S. E. (2014). *Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hekimler, A. (2008). Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikaları ve İşsizlik Halinde Sağlanan Yardımlar, *Sosyal Bilimler Metinleri*, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. (1-23).
- Heron R. and Murray, B. (1997). *Assisting Disabled Persons In Finding Employment*, A Practical Guide. ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team ILO Regional Office For Asia And The Pacific, Bangkok.
- Heron, R. (2005). *Job and work analysis guidelines on identifying jobs for persons with disabilities*. ILO Skills and Employability Department: International Labour Office: Geneva.
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yasli-istatistik-bulteni/>
Erişim tarihi: 10 Eylül 2020.
- <https://www.downturkiye.org/is-koclugu-ve-down-sendromlu-genclerin-istihdami>. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/special-education-needs-provision-within-mainstream-education-86_tr. Erişim tarihi: 06 Ekim 2020.

<https://www.eleman.net/37/girisimcilik-engel-tanimaz-projesi>. Erişim tarihi: 04 Aralık 2020.

<https://www.engelsizkariyer.com/Hakkimizda.aspx>. Erişim tarihi: 06 Eylül 2020.

<https://eskariyer.com/secme-yerlestirme/>. Erişim tarihi: 21 Kasım 2020.

<https://www.gib.gov.tr/yardim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari>. Erişim tarihi: 04 Eylül 2020.

<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf>. Erişim tarihi: 16 Eylül 2020.

<https://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/engellilere-kopru-oluyor-40332048>. Erişim tarihi: 10 Eylül 2020.

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, Erişim tarihi: 25 Kasım 2019.

<https://kosano.org.tr/bizimkoy-engelliler-uretim-merkezi/>. Erişim tarihi: 15 Eylül 2020.

[https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/geleneksel-girisimci/0-PR-18_\(00\)_Geleneksel_Giris%CC%A7imci_Destek_Program%C4%B1.pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Girisimciligi%20Gelistirme%20Destek%20Programi/02.03.2020/geleneksel-girisimci/0-PR-18_(00)_Geleneksel_Giris%CC%A7imci_Destek_Program%C4%B1.pdf). Erişim tarihi: 14 Aralık 2020.

<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/34-meslek-standartlar-dairesi-bakanl/3216-mesleki-yeterlilik-kurumu-ile-milli-eitim-bakanl-ozel-eitim-ve-rehberlik-hizmetleri-genel-mueduerlueue-arasnda-mesleki-yeterlilik-hazrlama-birlii-protokolue-mzaland>. Erişim tarihi: 04 Temmuz 2018.

<https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>. Erişim tarihi: 09 Ekim 2020.

<https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>. Erişim tarihi: 09 Ekim 2020.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. Erişim tarihi: 01 Eylül 2020.

<https://orgm.meb.gov.tr/www/ss.php>, Erişim tarihi: 01 Ağustos 2020. Erişim tarihi: 01 Eylül 2020.

<http://www.sabancivakfi.org.tr/sosyal-degisim/bagimsizim-cunku-calisiyorum-2>. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.

<https://saglik.ibb.istanbul/iste-engel-yok-projesi-ile-engelli-bireyler-is-hayatina-atiliyor/>. Erişim tarihi: 04 Aralık 2020.

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>. Erişim tarihi: 07 Aralık 2020.

<https://www.un.org/en/>. Erişim tarihi: 25 Kasım 2019

<http://yalovaram.meb.k12.tr/tema/>. Erişim tarihi: 04 Aralık 2020.

http://yalovaram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/77/01/363601/dosyalar/2017_09/25235453_yzel_eytytm_okullarımız.pdf?CHK=d6ee016bb4d090f20fc3681c369fae51. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.

<http://yalova.meb.gov.tr/www/ozel-egitim-kampusu-kuruluyor/icerik/1818>. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.

- ILO. (2008). *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* (No. 159) and Recommendation (No. 168). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ILO Yay.
- ILO. (2019). Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes. Volume 1, Gender, *Equality and Diversity & ILO*, AIDS Branch.
- ILO. (2020). *COVID-19 ve Çalışma Yaşamı*. Politika Bilgi Notu.
https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_747198/lang--tr/index.htm,
Erişim Tarihi: 20 Kasım 2020.
- Ipsen, C. and N. L. Arnold. (2005). Self-Employment for People With Disabilities. *Journal Of Disability Policy Studies* Vol. 15/No: 4. (231-239).
- Işığık, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınevi.
- İSGGM. (2016). *Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- İSO. İşletmelerin Üzerindeki Zorunlu İstihdam Yükümlülükleri.
http://www.iso.org.tr/file/zorunlu_istihdam-60.pdf, Erişim tarihi: 1 Eylül 2020.
- İŞKUR. (2019a). *2020 Mali Yılı Performans Programı*. Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Aralık, Ankara.
- İŞKUR. (2019b). *Mali Durum ve Beklentiler Raporu*, Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Temmuz, Ankara
- İŞKUR. (2019c). *Faaliyet Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- İŞKUR. (2019d). *Genel Kurul Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara
- İŞKUR (2019e). *Faaliyet Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/39438/yalova.pdf> , (Erişim tarihi: 01 Ekim 2020).
- İŞKUR. (2020a). *Proje Başvuru Rehberi*. Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri, (2020/2. Dönem).
- İŞKUR (2020b). *Engelli İş Koçluğu Hizmetleri Rehberi*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı.
- İŞKUR. (2020c). *Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İstihdamı Hakkında Genelge*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- İŞKUR. (2020d). <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/buro-liste-linki/> Erişim tarihi: 11Aralık 2020.
- İŞKUR. (2020e). <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isgucu-cizelgesi/>. Erişim tarihi: 25 Eylül 2020.
- İŞKUR İşlemler El Kitabı, İşgücü İstemi, Eşleştirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri, Ankara.
- İTO. (2010). *İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yay. No: 2010.

- Jaeger, Paul T. and C. A. Bowman. (2005). Understanding Disability: Inclusion, Access, Diversity, and Civil Rights, USA, *Praeger Publishers*.
https://books.google.com.tr/books?id=36JTzUCh9v0C&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false, Erişim tarihi: 24 Ekim 2020.
- Kahraman S., Ç. Bulut ve E. Aydın. (2019). İşyerlerinde Engelli Erişimi: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Business And Economics Research Journal*. Vol. 10, No. 4. (1005-1013).
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. (Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Karaaslan, L. (2019). Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği, *Karatahta/İş Yazıları Dergisi Sayı: 14*. (77-108).
- Karagöz, İ. (2008). *Toplumsal Emanet Engelliler*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yay.
- Karagülle, B. (2007). *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumunun İş Danışmanlığı Hizmetleri*, (Uzmanlık Tezi). Ankara
- Kang, D. (2013). Why would companies not employ people with disabilities in Korea. *Asia Pasific Journal of Social Work and Development*, (23)/3. (222-229).
- Kayacı, E. (2013). Türkiye’de Engelli İşçi İstihdamı. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (58-61).
- Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, (Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Kaye, H. S., H. J. Lita and E. C. Jones. (2011). Why Don’t Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Published online: 13 March, www.springer.com.*, Occup Rehabil 21:526–536 DOI 10.1007/s10926-011-9302-8. (526-536).
- KDK. (2013). *Engelli Bireylerin İdarelerle Yaşadıkları Sorunların Çözümünde Yeni Bir Mekanizma; Kamu Denetçiliği Kurumu*, Engelli Çalıştay Raporu, Ankara.
- Koca, C. (2010). *Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu*. Dünya Engelliler Vakfı. İstanbul.
- Kocabaş, Ç. (2013). Engelli Memur İstihdamının Dünü Bugünü ve Yarını Üzerine Bir Analiz. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (62-63).
- Kocabaş, Ç. (2018). *Türkiye’de Engelli Memur İstihdamı*. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı, İstanbul: Akademik Kitaplar Yay.
- Koç, O. (2018a). Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor. Engelli İstihdamı, *İşveren*. Türkiye Sendikaları Konfederasyonu Yay. Cilt 56, Sayı 6, Kasım/Aralık. (13-16).
- Koç, A. (2018b). Engelsiz İstihdam. Engelli İstihdamı, *İşveren*. Türkiye Sendikaları Konfederasyonu Yay. Cilt 56, Sayı 6, Kasım/Aralık. (6-7).
- Koçak, O. ve A.C. Akman. (2011). İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2. (133-154).
- Köksal, A. (2010). *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Köksal, D. (2019). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi (KKTC Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Lefkoşe: Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Ana Bilim Dalı.
- Köstekli, Ş. İ. (2006). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. İstanbul: İSO İstanbul Sanayi Odası Yay. No: 2006/8.
- Kuralay, H. (2014), *Toplumun Engellilerle Engellilerin Toplumla İmtihanı, Abese Ruhu*. İstanbul: Selis Kitaplar.
- Kurt, B. (2020). *Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Kurt, R. (2018, 18 Ocak). İşsizlikle mücadelede önemli bir proje: 'İŞKUR İş Kulüpleri, *Star Gazetesi*. <https://www.star.com.tr/yazar/issizlikle-mucadelede-onemli-bir-proje-iskur-is-kulupleri-yazi-1298952/>, Erişim tarihi: 14 Ekim 2020.
- Kuzgun, Y. (2002), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Genişletilmiş Sekizinci Baskı, Ankara: ÖSYM Yay.
- Kuzgun, İ. K. (2013). Türkiye’de Engelli İşgücü İstihdam Stratejisinin Yorumlanması. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (45-47).
- Küçükali, A. (2014). Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:4 Sayı:1. (59-86).
- Küçükali, A. (2015). Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 35. (100-115).
- Martin, B. C. and B. Honig. (2020). Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self- Employment Activity as an Exemplar, *Journal of Business Ethics*. 166. (553-575).
- MEB. (2018). *Görsel Sanatlar ve El Becerileri Dersi Öğretim Programı*. Kademe (1, 2, 3 ve 4. Sınıf. Ankara.
- MEB. (2019). *Milli Eğitim İstatistikleri*. 2019/20 Resmi İstatistik Programı Yayını.
- MEB. (2011). *Engelli Bireyler*. Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Tüketici Hizmetleri, Ankara, s.10.
- MESGEP. (2013). *Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu*. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi Ankara.
- Meşhur, H. ve F. Alkan (2004). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, Cilt 1, sayı 2. (176-183).
- Metin, B. (2017). Engellilere Yönelik Sosyal Politikalarda Yerel Yönetimlerin Rolü: Keçiören Belediyesi Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19/1. (320-344).
- Michailakis, D. (2001). Information and Communication Technologies and the Opportunities of Disabled Persons in the Swedish Labour Market. *Disability & Society*, 16:4. (477-500).
- Mont, D. (2004). Disability Employment Policy. The World Bank, Human Development Network, Social Protection Discussion Paper Series.

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/354671468762324616/pdf/301620PAPEROSP00413.pdf>, Erişim tarihi: 26 Aralık 2019.

- Murat, S. (2009). Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İSMEK Örneği. İstanbul, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 56. (22-89).
- Murray, B. (2002). *Employment of People with Disabilities The Impact of Legislation, Report of a Technical Consultation*. International Labour Organization, Organized by the ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability in the framework of a project funded by Ireland Aid 20-22 May 2002, Addis Ababa.
- Namal, M. K. (2019). İşKUR Engelli Girişimciliği Destek Programı'nın İncelenmesi (TR61 Bölgesi Örneği). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi/Sosyal Politika/Araştırma, Sayı: 42. (261-272).
- Odabaşı E. (2020). Kadın Girişimci, Es Kariyer şirketi Kurucusu Esra Odabaşı, *Techstar*, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık, Yıl: 06 Sayı: 28 Yıldız Teknopark'ın Yay. (32-33).
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers A Synthesis of Findings Across OECD Countries*. OECD Publishing.
- OECD. (2013). *G20 Task Force on Employment, Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices*, July.
- Oğuztürk, B. B. (2005). *İşçi Statüsünde Çalışan Özürlülerin Çalışma Ortam ve Materyallerinin Ergonomi Tasarımı Konusunda Bir Araştırma; Sivas İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktay, E.Y., H. Çölgeçen, K. K. Karahan ve Y. Z. Yıldırım. (2019). Bir Dezavantajlı Grup Olan Engellilerin Sosyal Dışlanmalarını Önlemek Üzere Türkiye'de Uygulanan Sosyal Politikalar, *15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Fas, Rabat. (77-110).
- Okur, N. ve F. E. Erdugan. (2010). "Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme", II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Denizli, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/2010index.htm>, Erişim tarihi: 18 Temmuz 2019. (245-264).
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Basingstoke, Macmillan and St Martin's Press. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-1-349-20895-1>. Erişim tarihi: 23 Mayıs 2019.
- Orhan, S. (2011). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları, Durum Analizi ve Öneriler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yay. Yayın No: 35.
- Orhan, S. (2015). *Türkiye'de Engellilerin Bilinç Düzeyi: Engellilere Sunulan İstihdam Hakları Üzerinden Bir Araştırma*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/301330> Erişim tarihi: 1 Eylül 2020. (73-98).
- Orhan, S. ve K. G. Genç. (2015). Engellilere Yönelik Ülkemizdeki Özel Eğitim Hizmet Uygulamaları ve Örnek Ülke Karşılaştırması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. Yıl: 15 Sayı: 35/2. (115-146).

- Orhan, S. (2016). Engellilere İlişkin Politika ve Uygulamaların Belirlenmesinde Bir Aktör Olarak Engelli Dernekleri: Ortak Bir Engelli Politikası Vizyonundan Bahsedilebilir mi? Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2015 Cilt: 10 Sayı: 2. (209-234).
- Orhan, S. ve S. Uysal. (2019). Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal Yükler: Sakarya İli Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1). (270-291).
- Ozawa, M. N. and Y. H. Yeo. (2006). Work Status and Work Performance of People With Disabilities. *Journal Of Disability Policy Studies* Vol. 17/No. 3. (180-190).
- Öcal, M. (2014). *Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar*. (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ölmezoglu, N. İ. (2015). *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli istihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önen, K. (2018). Engellilerin Etkin İstihdamı. Engelli İstihdamı, *İşveren*. Türkiye Sendikaları Konfederasyonu Yay. Cilt 56, Sayı 6, Kasım/Aralık. (4-5).
- Öz, C. S. ve S. Orhan. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2. (36-48).
- Öz, C. S. ve S. Orhan. (2013). Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine. *İŞKUR İstihdamda 31 Dergisi*, Sayı: 9. (52-55).
- Öz, V. (2018). İŞKUR Engelli Bireylerin İstihdamını Her Zamankinden Daha Güçlü Destekliyor. Engelli İstihdamı. *İşveren*. Türkiye Sendikaları Konfederasyonu Yay. Cilt 56, Sayı 6, Kasım/Aralık. (17-19).
- Özaydın, M. M., K. Baltacı, E. Çelik ve B. Y. Aslan. (2019) *Uyumsuz Eşleşme Olgusu*, Türkiye İşgücü Piyasası Örneği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yay.
- Özaydın, M. M. ve İri, Ö. N. İ. (2020). İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamı Üzerine Emek Arz Yönlü Bir Araştırma: Gümüşhane Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.25, S.1. (89-110).
- Özbey, F. (2015). *Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrencilere İş Analizi Temelinde Tekstil İşçiliği Becerilerinin Öğretilmesi: Eylem Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı.
- Özbey, F. (2018). *Türkiye’de Engellilerin Eğitimi. (Genel-Mesleki)*. Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı, İstanbul: Akademik Kitaplar Yay.
- Özgökçeler, S. ve Y. Alper. (2010). Özürlüler Kanunu’nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1. (33-54).
- Özgökçeler, S. (2012). *Özürlüler Dijital Uçurumun Neresinde? e-Devlet Ekseninde Bir İnceleme*. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, Petrol-İş Yay. (331-354).
- Özgökçeler, S. (2013). *Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar*. Sosyal Politika içinde (Der. A.Tokol, Y. Alper), Bursa: Dora Basım-Yay.

- Özpınar, Ş. Ö. Demir ve S. Keskin. (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt 3, No 2. (133-142).
- Öztürk M. (2007). *Hayata Dokunuş, Engellilerin Tolumla Bütünleşmesinin Önündeki Engeller*, İstanbul: Sembol Yay.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları: 30.
- Özyürek, M. (2013). *Engellilere Yönelik Tutum Değiştirilmesi*. Ankara: Kök Yay.
- Parmenter, T.R. (2008). The present, past and future of the study of intellectual disability: challenges in developing countries. *salud pública de méxico* / vol. 50, suplemento 2 de. (124-131).
- Pekin, T. (2005). *Makro Ekonomi*, İzmir: Zeus Yay., Ekonomi Dizisi, Yayın No:2.
- Resmi Gazete 12056. (1965, Temmuz 23). *Devlet Memurları Kanunu* (657 S.K.).
- Resmi Gazete 2709. (1982, Kasım 7). T.C 1982 *Anayasası*.
- Resmî Gazete 23011 (1997 Haziran 6). *Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, Kanun Numarası: 573.
- Resmi Gazete 23810. (1999, Eylül 8). *İşsizlik Sigortası Kanunu* (4447 S.K.).
- Resmi Gazete 25134. (2003, Haziran 10). *İş Kanunu* (4857 S.K.).
- Resmi Gazete 25868. (2005, Temmuz 7). *Engelliler Hakkında Kanun* (5378 S.K.).
- Resmi Gazete 26184. (2006, Mayıs 31). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*
- Resmi Gazete 27210. (2009, Nisan 25). *Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik*.
- Resmi Gazete 27304. (2009, Temmuz 30). *Yalova Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği*.
- Resmi Gazete 27314. (2009, Ağustos 9). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*.
- Resmi Gazete 27672 (2010, Ağustos 14). *Yükseköğretim Kurumları Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği*.
- Resmi Gazete 28239. (2012, Mart 20). *Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği*.
- Resmi Gazete 28339. (2012, Haziran 30). *İş Güvenliği Kanunu* (6331 S.K.).
- Resmi Gazete 28585. (2013, Mart 12). *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği*
- Resmi Gazete 28636. (2013, Mayıs 3). *Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*.
- Resmi Gazete 28833. (2013, Kasım 26). *Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik*.
- Resmi Gazete 28877. (2014, Ocak 9). *Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik*.
- Resmi Gazete 28906. (2014, Şubat 7). *Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik*.

- Resmi Gazete 30117. (2017, Temmuz 7). *Ulusal İstihdam Stratejisi*.
- Resmi Gazete 30840. (2019, Temmuz 18). On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023.
- Roggero, P., Tarricon, R., Nicoli, M., Mangiaterra, V. (2006). What do people think about disabled youth and employment in developed and developing countries? Results from an e-discussion hosted by the World Bank, *Disability & Society*, October, Vol.21, No: 6. (645-650).
- Saad, M. A. E. (2019). Disability In The Arab World: A Comparative Analysis Within Culture. *International Journal of Psycho-Educational Sciences* | Vol. 8, No. 2 London Academic Publishing, August. (29-47).
- Sarı, A., S. Çalık, T. İçli ve S. Doğan. (2018). Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Engelliler Konfederasyonu, *Türkiye STK Gölge Raporu*.
- Satı, Z. E. (2019). Engelli Bireylerin İstihdamında Dijital Teknolojiler. Engelli İstihdamı. *Toprak İşveren*. Eylül 2019 Sayı: 123. (16-27).
- Sayan, S. ve M. Dayıoğlu. (2014). *Türkiye’de Toplum Yararına Programların İşgücü Piyasasına Etkisi*. İstihdam Araştırmaları Serisi, Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu Teknik Destek Proje Raporu.
- Schriner, K. (2011). *Sakatlık Çalışmaları, Sosyal Bilimlerden Bakmak*. Derleyen: Dikmen Bezmez vd., İstanbul: Koç Üniversitesi Yay.
- Seyyar, A. (2014). *Toplumun Engellilerle Engellilerin Toplumla İmtihanı*. (Ön takdim yazısı) Yazar: Kuralay H. İstanbul: Selis Kitaplar.
- Seyyar, A. (2006). *Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yay.
- Seyyar, A. (2008). Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar). http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yerel_ozurluler_politikasi.htm. Erişim tarihi: 11 Haziran 2019.
- Shakespeare. T. (2011). *Sakatlık Sosyal Modeli. Sakatlık Çalışmaları, Sosyal Bilimlerden Bakmak*. Derleyen: Dikmen Bezmez vd., İstanbul: Koç Üniversitesi Yay.
- Shakespeare, T. (2006). The Social Model of Disability, The Disability Studies Reader Second Edition, Edited by Lennard J. Davis, New York, London.
- Shakespeare, T. and N. Watson. (1997). Defending the Social Model. *Disability & Society*, Vol. 12, No. 2. (293-300).
- Sohlman, A. and D. Turnham. (1994). What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes And Policies? *OECD Development Centre Working Paper* No. 93. January 1994 OCDE/Gd(94)6.
- Şahinöz, T., S. Şahinöz, M. Öncel, H. H. Eker, vd. (2013). *Engelli Sağlığı*. Turgut Şahinöz (Ed.). Gümüşhane Üniversitesi Yay. No: 15.
- Şemşit, S., A. Uçar ve M. A. Yüksel. (2016). Avrupa Birliği Politikaları Perspektifinden Türkiye’de Belediyelerin Sunduğu Engelli Hizmetleri. *Sosyal Bilimler Dergisi ICBSS Özel Sayısı*, Kasım. (205-223).

- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 2. (129-152).
- Şenkal, A. (2008). Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar Mobilizasyon Kollektivizm ve Esneklik Tartışmaları. *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 16, Sayı:1. (119-146).
<https://calismatoplum.org/calisma-toplum-arsivi/1067>, Erişim tarihi: 10 Ocak 2020.
- Şişman, Y. (1995). *Türkiye’de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi ve Uygulanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Y. (2011). *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirmesi*. Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay. No: 126.
- Şişman, Y. (2014). Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. Ocak- Haziran Yıl:14 Sayı:32. (57-85).
- Taş, H. Y. (2011). İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı: 61. (154-176).
- Tellioğlu, S. (2019). Türkiye’de Engellilere Yönelik Sosyal Hizmetlerin ve Politikaların Tarihçesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:7, Sayı: 88 (818-832).
- Tezcan, M. (2007). Kur’an’ın Bedensel Engellilere Yaklaşımı. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*. Sayı: 10. (137-186).
- Thornton, P. and N. Lunt (1995). *Employment For Disabled People: Social Obligation Or İndiidual Responsibility?*, Social Policy Reports Number 2, York: Social Policy Research Unit, University of York.
- Thornton, P. (1998). *Employment Quotas. Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice*, Gladnet Collection, Cornell University, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/84>, Erişim tarihi: 12 Temmuz 2019.
- Tınar, Y. (2020). Yerel Yönetimlerce Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 78. (429-453).
- Tiyek, R. (2013). Yerel Sosyal Politika Bağlamında “İş’te Engel Yok Projesi”. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Bildiri Kitabı. 28-29 Kasım 2013 / Ankara. (84-92).
- Tiyek, R. (2014).Yerel Sosyal Politika Bağlamında “İş’te Engel Yok Projesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı:66-67 (101-126).
- Tiyek, R. (2019). Engellilerin İstihdamına Yönelik Politikalar ve Türkiye’deki Mevcut Durum. *Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi (Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma)*, Ankara. (227-250).
- Tokol, A. ve Y. Alper. (2012). *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yay.
- Topçuoğlu, R. A. (2014). Medikal Modelden Sosyal Modele Geçiş, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*: C:25, S:2. (127-144).

- Toplu, A. (2009). *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.
- Tunay, B. (2007). *Makro Ekonomi. Teori ve Politika*, Yaylacık Matbaası, Yay. No: 174, İstanbul.
- TÜİK. (2011). *Engellilik, Nüfus ve Konut Araştırması*.
- TÜİK. (2020a). http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=17&tb_id=1. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.
- TÜİK. (2020b). http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=2483. Erişim tarihi: 05 Eylül 2020.
- ÜİS. (2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi*, (Eylem Planları 2017-2019) , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü.
- UN. (1975).“*Declaration On The Rights Of Disabled Persons*”, Proclaimed by General Assembly Resolution 3447 of December 9. [file:///C:/Users/metak/Downloads/A_RES_3447\(XXX\)-EN.pdf](file:///C:/Users/metak/Downloads/A_RES_3447(XXX)-EN.pdf), Erişim tarihi: 12 Ekim 2019.
- Uslu, E. (2014). Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme Raporu “*Erişilebilirlik, Eğitim, Çalışma Hayatı ve Sağlık Verileri-Analizler*. www.engellihaklariizleme.org, Erişim Tarihi: 10 Eylül 2020.
- Uşan, M. F. (1998). *İş Hukukunda Özürlü İstihdamı Yöntemleri*. Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, (851-883). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/261928>, Erişim tarihi: 10 Haziran 2018.
- Uzun, G. Ö. (2020). *Engelli Çalışanların Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelik Tutumları: Toplumsal Cinsiyet Rolü Açısından Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Ünsür, A. (2020). Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma ve İstihdam Faaliyetleri İle Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 23. (132-164).
- Ürker, Ş. (2010). Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi. *Öz-Veri*, Cilt: 7, Sayı: 1, Ankara, <https://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/ozveri-dergisi/13sayi-2010-cilt-7sayi1>. (48-55).
- Wahab, H. A., Z. A. Ayub and R. Arshad. (2016). Employment for People with Disability: Some Findings on the Policy and Implementation, *International Review of Management and Marketing* | Vol 6, Special Issue (S8). (327-332).
- WHO. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*, Çevirenler: Elif Kabakçı, Ahmet Göğüş WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.
- WHO. (2002). *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health*, World Health Organization, Geneva.
- WHO. (2011). *World Report on Disability*, http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en, Erişim tarihi: 13 Eylül 2020.

- Wynne, R. And D. McAnaney. (2004). *Employment and disability: Back to work strategies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.eu.int, Erişim tarihi: 13 Eylöl 2020.
- Yalova İPA Raporu. (2017). *Yalova İli İş Piyasası Analizi Raporu*, Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü.
- Yalova İPA Raporu. (2019). *Yalova İli İş Piyasası Analizi Raporu*, Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü.
- Yamamoto, G. T. (2015). Uzaktan Eğitimin Engellilere Katkısı. *Uluslararası Engellilerin Sosyal Refahı Açısından Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kongresi*. Engelliler Konfederasyonu. 9-11 Ekim 2015, Ankara. (30-33).
- Yazıcı, E. ve D. A. Yemişçi. (2010). *Engellilere İlişkin Sivil Toplum Kuruluşlarının Sorunları: İzmir İli Bakımından Bir Değerlendirme*. II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, (187-215).
- Yenihan, B. ve Z. Yılmaz (2019). Engellilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşam Doyumlarına Etkisi: Kırklareli’de Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi (Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma)*, Ankara. (203-212).
- Yenipazarlı, A., F. Çondur ve N. Cömertler. (2019). Dünya’da ve Türkiye’de Engelli İstihdamı: Farklı Gelir Düzeylerindeki Ülkelerin “Engelli” Kavramına Bakışı. *Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi (Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma)*. Bildiri Kitabı, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Ekim/Ankara. (49-60).
- Yıldırım, A. (2013). İşKUR’un Engellilere Yönelik Mesleki Eğitimleri. *İşKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (42-44).
- Yıldırım, K., D. Karaman ve M. Taşdemir. (2009). *Makro Ekonomi*. Ekonomi Kitapları Dizisi: 26, Sekizinci Baskı, Ankara: Seçkin Yay.
- Yıldırım, Y. Z. (2011). *Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İSMEK Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- Yıldız R. ve O. Özgedey. (2018). *Engellinin Akrabalık ve Komşuluk İlişkileri*. İstanbul: Kitabı Yay.
- Yılmaz, A. T. (2016). *Türkiye İş Kurumu Tarafından Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Kurslarının Etkilerinin İncelenmesi ve Faaliyetlerin Eşitlendirilmesine Yönelik Öneriler*, Uzmanlık Tezi.
- Yılmaz, B. O. ve E. Dolu. (2019). Türkiye’de Engelli Bireylerin İstihdamı: Uluslararası Boyut ve Ulusal Düzenlemeler. Engelli İstihdamı. *Toprak İşveren*. Eylül/Sayı: 123. (28-37).
- Yılmaz, V. ve N. Yenitürk. (2017). Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 52. (59-74).
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2. (153-375).
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi. 10. Baskı.

EK-1 Anket Formu

“DOKTORA” TEZ ÇALIŞMASI ANKET FORMU

Bu araştırmanın Amacı: “Türkiye’de Engelli İstihdamında İşverenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Yalova İli Örneği” adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere Engellilerin istihdamı için oluşturulacak olan öneriler setini geliştirebilmek ve işverenlerin engelli istihdamıyla ilgili düşüncelerinin analizini yapabilmektir. Derlenen veriler sadece bu amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılacak olup, gizli tutulacak ve başka hiçbir kurum ve kişiye verilmeyecektir.

Bilgilendirme metnini okudum ve anket çalışmasına hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum. Olur ()

İşyeri İle İlgili Genel Bilgiler

- 1- Kaç yıldır faaliyet gösteriyorsunuz?
() 0-1 yıl arası () 1-3 yıl arası () 3-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 10 yıl ve üzeri
- 2- Hangi Sektörde faaliyet gösteriyorsunuz?
() Sanayi () Hizmet () Tarım
- 3- İşyeriniz İş Güvenliği açısından hangi sınıfta bulunmaktadır?
() Az Tehlikeli () Tehlikeli () Çok Tehlikeli
- 4- Çalışan Sayınız Nedir?
() 50-100 () 101-249 () 250 ve üzeri
- 5- Engelli Kontenjan Durumunuz nedir?
() Engelli Açığımız Var () Engelli Açığımız Yok (7. Soruya Geçiniz) () Kontenjan fazlası engelli çalıştırıyoruz. (7. Soruya Geçiniz)
- 6- Engelli kontenjan açığımız sebebi nedir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)
() Engelli Çalıştırmak İstemiyorum,
() Engelliler Ücretleri yeterli görmüyor,
() Eğitim düzeyleri ve nitelikleri çok düşük,
() Ulaşım problemi,
() İŞKUR’dan yeterli engelli bulamıyoruz,
() Vasıflı, işe uygun engelli bulunamaması,
() Çalışma ortamı uygun değil,
() Sigortasız çalışmak istiyorlar,
() Çalışma şartları engellilere zor geliyor,
() Diğer (Lütfen Belirtiniz).....
- 7- Çalıştırdığınız engelli işçilerden memnun musunuz?
Evet () Hayır ()
- 8- Engelli çalışma teşvikleri arttırılsa kotanızın üzerinde engelli istihdam etmek ister misiniz?
Evet () Hayır ()
- 9- Çalışan Engellilerin ortalama Net ücret durumu
() Asgari ücret () 1500-2000 arası () 2000- 2500 arası () 2500 ve üzeri
- 10- Çalışan engellilerin mezuniyet durumu nedir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)
1) Okur-yazar değil 2) Okuryazar 3) İlköğretim 4) Düz Lise/ Dengi Okul 9) Doktora
5) Meslek Lisesi 6) Ön lisans 7) Lisans 8) Yüksek Lisans
- 11- İşyerinizde hangi engel grubu istihdam edilmektedir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)
(1) Görme Engelli (2) Ortopedik Engelli (3) İşitme ve Konuşma Engelli (4) Süreğen (Kronik) Hastalık (5) Zihinsel Engelli (6) Diğer.....
- 12- Engelli işçiler hangi işlerde çalıştırılmaktadır?
(1) Vasıf gerektiren nitelikli işler (2) Vasıf gerektirmeyen işler
- 13-Engelli eleman temin etme kaynaklarınız nelerdir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)
(1) İŞKUR (2) İnternet (3) Özel İstihdam Bürosu (4) Gazete İlanı (5) Akraba-eş dost (6) Diğer (Lütfen Belirtiniz)
- 14-İşyerinizde çalışan engelliler için herhangi bir iş yeri düzenlemesi yapıldı mı?
Evet () Hayır ()
- 15-Engelli istihdamı konusunda uygulanan % 3 Kota Sistemi ve teşviklerle ilgili hangi seçenekler düşüncenizi ifade diyor? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)
() Kota uygulaması kaldırılсын.
() Kota oranı düşürülsün.
() İşyerlerinin durumuna göre esnek bir kota sistemi uygulansın.
() Kota yerine, fon kurulsun, fonda biriken paralarla devlet korumalı işyerlerinde engelli istihdam etsin.
() Zihinsel ve engel oranı yüksek olan engelliler işe alındığında iki engelli kontenjanı sayılsın.
() Engelli kontenjan fazlası olan işyerlerine hibe kredi vb. kolaylıklar sağlansın.
() Daha küçük işletmelere de engelli çalışma zorunluluğu getirilsin
() Devlet Engel oranına göre maaş desteği versin.
() Diğer (Lütfen Belirtiniz)
- 16-Engelli çalışma ile ilgili ceza sistemi hakkındaki düşünceniz nedir?
() Ceza Gereklidir. () Ceza Arttırılmalı () Ceza Azaltılmalı () Para Cezası Dışında Başka Yaptırımlar Olmalı
() Diğer (Lütfen Belirtiniz)
- 17-Engellilerin istihdamı için size göre en iyi yöntem nedir?
() Zorunlu istihdam () Korumalı işyeri () Evde çalışma () Kendi işini kurma (Girişimcilik)
() Diğer (Lütfen Belirtiniz).....
- 18-Engelli istihdamı konusunda İŞKUR’dan beklentileriniz nelerdir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)
() İŞKUR engelli istihdamı konusunda daha aktif rol almalıdır.
() İŞKUR işyerimize ve çalışma şartlarımıza uygun engellileri yönlendirmeli
() İŞKUR engellileri iş piyasası ihtiyacına göre eğitmeli
() İŞKUR mevzuat konusunda rehberlik ve bilgilendirme yapmalıdır.
() Güncel değişiklikler ve uygulamalar hakkında mail vb. iletişim araçları ile bilgilendirme yapılmalı,
() Kurum cezaı bir baskı aracı olarak kullanmamalı
() Sadece engelli istihdamı hizmetlerinde görevli nitelikli iş ve meslek danışmanları olmalı.
() Engellilere yönelik vasıf kazandırıcı işbaşı eğitim programları düzenlenmeli.
() Engellileri niteliklerine göre çalışma konusunda, işverene danışmanlık edilmelidir.
() Diğer (Lütfen Belirtiniz)

YALOVA ÜNİVERSİTESİ “DOKTORA” TEZ ÇALIŞMASI ANKET FORMU

Aşağıdaki ifadelere katılıp, katılmadığınızı karşısındaki kutucuklardaki ilgili yere belirtiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Engelliler doğru işte istihdam edildiğinde yüksek performans gösterirler.					
2.	Zorunlu kota sistemi olmasa işyerinde engelli istihdam etmeyi düşünmem					
3.	Engellilere daha rahat ve kolay olan işler yaptırılmalıdır.					
4.	Engelli çalıştırmaktansa cezasına katlanmayı tercih ederim.					
5.	Engelli istihdamı sosyal sorumluluk gereğidir.					
6.	Engelliler evde veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri ile istihdam edilmelidir.					
7.	Engelliler iş yerinde sorumluluk almaktan kaçınırlar					
8.	Engelli çalışanların uyum problemi olduğunu düşünüyorum					
9.	Engelli işçi çalıştırmak işyerleri için maliyet artırıcı bir faktördür.					
10.	Engellilerin mesleki eğitim düzeyi yetersizdir					
11.	Engelli çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadır.					
12.	İşyerimizin fiziksel şartları engelli çalışması için hiç uygun değildir.					
13.	Uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlanıyoruz.					
14.	Engelliler sürekli işyeri değiştiriyor.					
15.	İŞKUR'un engelli istihdamı konusundaki çalışmalarını yeterli buluyorum.					
16.	İşyerimizde engelli kişilerin çalışması, müşterileri rahatsız eder					
17.	Engelli işçiler kaza riski oluşturmaktadır.					
18.	Engelliler sosyal yardım aldıkları için çalışmak istemiyorlar.					
19.	Engelliler, sosyal yardım almak yerine çalışarak geçimlerini sağlamak ister.					
20.	Engelliler yardım maaşlarının kesilmemesi için sigortasız çalışmayı talep ediyorlar.					
21.	Engelliler işe gelmeden maaş almak istiyorlar.					
22.	Sadece sigortasını yatırıp engelli kotasını dolduran işyerleri var.					
23.	Sadece emekli olabilmek için sigorta primlerinin ödenmesi talep eden engelliler var.					
24.	İşyerimizde engelli çalıştırmak yerine maaşını vermeyi tercih ederim.					
25.	Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması gerekir.					
26.	Engelli istihdamı ile ilgili mevzuatı yeterli buluyorum					
27.	Engelliler iş başvurusunda bulunmadıkları için engelli çalışan bulmakta zorlanıyorum					
28.	Denetimler sıkı olsa engelli istihdamı artar,					
29.	Engelli dernekleri engellerin istihdamı konusunda yetersiz kalmaktadır,					
30.	Engellilerin çalışamayacağı işyerleri tespit edilmeli,					
31.	Mesleki yeterliliği olan engellilerin artması engelli istihdamını artırır.					
32.	Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum					
33.	İşyeri fiziksel koşulları devlet tarafından engellilere uygun hale getirilse işverenler daha çok engelli çalıştırırlar.					
34.	Yerel Yönetimlerin engellilere yönelik hizmetleri engelli istihdamına katkı sağlar.					
35.	Engellilerin devlet kurumlarında istihdam edilmesi gerektiğine inanıyorum					

EK-2 Etik Kurulu Kararı

T.C
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

PROTOKOL NO: 2021/03

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMINDA İŞVERENLERİN YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	1- NİCEL- Tanımlayıcı Araştırma 2- DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI- Anket Çalışması
ARAŞTIRMACILAR	1- Sorumlu Araştırmacı : Ahmet Cahit AKMAN 2- Tez Danışmanı : Prof. Dr. Muharrem ES
KARAR	Etik Onay Verilmesine Karar Verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Cahit AKMAN, ilk, orta ve lise öğrenimini Gölcük'te tamamladı. 2001 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2012 yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika dalında Yüksek Lisansını tamamladı. 2005 yılında Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğünde memuriyet görevine başlayan AKMAN halen Yalova Çalışma ve İş Kurumunda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışmaya devam etmektedir.

Akman, evli ve 3 kız çocuk babasıdır.

