

TOKAT İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLAR

DOÇ. DR. SEDA TOPGÜL

ARŞ. GÖR. MURAT YILDIRIM



**TOKAT İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA
ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLAR**

DOÇ. DR. SEDA TOPGÜL

ARŞ. GÖR. MURAT YILDIRIM



Copyright © 2019 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed, or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording, or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic
Development And Social
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

kongreiksad@gmail.com

www.iksad.net

www.iksad.org.tr

www.iksadkongre.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-605-7695-62-8

September / 2019

Cover Design: İbrahim Kaya

Ankara / Turkey

Size = 16 x 24 cm

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	1
1. GİRİŞ	3
2. KURAMSAL TEMELLER / GENEL BİLGİLER	5
2.1. Engelli, Özürlü ve Sakat Kavramları	5
2.2. Dünya’da Engelli Modelleri	6
2.2.1. Medikal Model.....	6
2.2.2. Sosyal Model	7
2.3. Engellilerin İstihdam Edilmeleri.....	8
2.4. Engellilerin İstihdam Edilmelerinin Nedenleri.....	16
2.4.1. Ekonomik Nedenler	17
2.4.2. Sosyal Nedenler	18
2.5. Engellilerin İstihdamına İlişkin Literatür Taraması	19
2.6. Engellilerin İstihdamının Sorunları	23
2.7. Engellilerin İstihdamına İlişkin Çözüm Önerileri	25
2.7.1. Engelli Kayıtlarının Tutulması	26
2.7.2. Engellilere Mesleki Eğitim Verilmesi	26
2.7.3. Engellilere Mesleki Rehberlik Yapılması	27
2.7.4. Engelli İstihdam Yöntemlerinin Uygulanması	28
2.8. Engelli İstihdam Yöntemleri	29
2.8.1. Kota Yöntemi	29
2.8.2. Korumalı İşyerleri Yöntemi	31
2.8.3. Tahsis Yöntemi	36
2.8.4. Evde Çalışma Yöntemi	36

2.8.5. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilmesi	37
2.8.6. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme	38
2.9. Engelli İstihdamına Yönelik Türk Hukukundaki Düzenlemeler	38
2.9.1. Anayasa.....	39
2.9.2. Avrupa Sosyal Şartı	40
2.9.3. Engelliler Kanunu	41
2.9.4. İş Kanunu	43
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI	49
4. METERYAL VE YÖNTEM	51
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
4.2. Veri Toplama Araçları	52
5. BULGULAR.....	51
5.1. İşletmelerde İstihdam Edilen Engelli Çalışanların Genel Dağılımları	51
5.2. Engelli Çalışanların Diğer Çalışanlara Göre Fazladan Kazanımları	56
5.3. İşletmelerde Engelli İstihdamı	65
5.4. Engellilerin İstihdamında Gerekli Düzenleme ve Tedbirler	70
5.5. Engellileri İşe Yerleştirmede Kullanılan Yöntemlerin Etkinliği	77
5.5.1. Kota Yöntemi	78
5.5.2. Tahsis Yöntemi.....	79
5.5.3. Evde Çalıştırma Yöntemi.....	81
5.5.4. Korumalı İşyerleri Yöntemi	84
5.5.5. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilmesi	85

5.5.6. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi.....	88
5.6. Gelecek Yıllarda Engelli İstihdamı.....	90
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKLAR.....	101
EKLER.....	110

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İşletmede Çalışanlar Engellilerin Çalışanlar İçerisindeki Dağılımı	54
Şekil 2. Engelli Çalışanların Engellerine Göre Genel Dağılımı	55
Şekil 3. Sosyal Yardımlara İlişkin Histogram Grafiği	58
Şekil 4. Ücretlere İlişkin Histogram Grafiği	60
Şekil 5. İzin Sürelerine İlişkin Histogram Grafiği	62
Şekil 6. Yükselmeye İlişkin Histogram Grafiği	64
Şekil 7. Engelli İstihdamında İşe Alımlarda Sınavın Etkisi	68
Şekil 8. Katılımcıların Engelli İstihdamındaki Sınav İle İlgili Tutumları	70
Şekil 9. Kota Yöntemine Verilen Yanıtların Dairesel Gösterimi	79
Şekil 10. Tahsis Yöntemine Verilen Yanıtların Dairesel Gösterimi	81
Şekil 11. Evde Çalıştırma Yönteminin Dairesel Gösterimi	83
Şekil 12. Korumalı İşyeri Yönteminin Dairesel Gösterimi	85
Şekil 13. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilmesi Yönteminin	87
Şekil 14. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi Dairesel Gösterimi	89

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1. Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından Başvuru Yapan ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı	10
Çizelge 2. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı	12
Çizelge 3. Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde Kota Açığı/ Fazlası Engelli Birey Sayısı	13
Çizelge 4. . Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı	15
Çizelge 5. Katılımcıların Sosyal Yardımlar Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi	57
Çizelge 6. Sosyal Yardım	57
Çizelge 7. Katılımcıların Ücretler Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi	59
Çizelge 8. Ücretler	59
Çizelge 9. Katılımcıların İzin Süreleri Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi	61
Çizelge 10. İzin Süreleri	61
Çizelge 11. Katılımcıların Yükselme Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi	63
Çizelge 12. Yükselme Terfi	63
Çizelge 13. Engelli Çalışanların İstihdam Yöntemleri	65
Çizelge 14. Engelli İstihdamında Gerekli Uzmanlık ya da Tecrübe Sonuçları	66
Çizelge 15. Katılımcıların Engelli İstihdamında Gerekli Görmedikleri Uzmanlık ya da Tecrübe Sonuçları	67
Çizelge 16. Engelli Çalışanların İşe Başlamadan Önce Sınava Tabi Tutulmaları	69
Çizelge 17. Katılımcıların Engelli İstihdamındaki Sınavla İlgili Tutumları	69
Çizelge 18. Engelli Çalışanlara Ait Tedbir ve Düzenlemeler	72
Çizelge 19. Engelli çalışanların daha verimli çalışabilmeleri için işyerindeki gerekli her türlü değişiklik yapılması	72
Çizelge 20. Engelli çalışanların sağlığı ve güvenliği için işyerinde her türlü tedbir alınması	73

Çizelge 21. Engelli çalışanlar mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılması	74
Çizelge 22. Engelli çalışanların işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için mesleki eğitim ve kurslar düzenlenme	75
Çizelge 23. Engelli çalışanların işleriyle ilgili her türlü araç ve gereç sağlanması	76
Çizelge 24. Uygun koşullar var ise çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri engelli çalışanların koşullarına göre belirlenmesi	76
Çizelge 25. Kota Yöntemi	78
Çizelge 26. Kota Yönteminin Ortalaması	78
Çizelge 27. Tahsis Yöntemi	80
Çizelge 28. Tahsis Yöntemi Ortalaması	80
Çizelge 29. Evde Çalıştırma Yöntemi	82
Çizelge 30. Evde Çalıştırma Yöntemi Ortalaması	82
Çizelge 31. Korumalı İşyerleri Yöntemi	84
Çizelge 32. Korumalı İşyerleri Yöntemi Ortalaması	84
Çizelge 33. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Yöntemi	86
Çizelge 34. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Yöntemi	86
Çizelge 35. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi	88
Çizelge 36. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi	88
Çizelge 37. Gelecek Yıllarda İlave Engelli İstihdamı	90
Çizelge 38. Gelecek Yıllarda İlave Engelli İstihdamı Ortalaması	91
Çizelge 39. Engelli İstihdamın Engelli Bireylerden Beklentiler Ortalaması	92
Çizelge 40. Engelli İstihdamın Engelli Bireylerden Beklentiler	92

ÖNSÖZ

Engellilerin istihdama katılımları toplumsal katılımın önemli bir aşamasını oluşturmaktadır. Maddi olarak kendi kazançları olan engellilerin muhtaç duruma düşmeleri engellenerek, daha derin bir yoksulluk yaşamalarının ve sosyal dışlanmalarının önüne geçebilmek mümkündür. Engellilerin işgücü piyasalarına dahil olmasının sağlanabilmesi için Kanuni düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerin temeli Anayasa'nın 50. maddesine dayanmaktadır. Anayasa'nın 50. maddesine göre, *"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"* denilmektedir. Engellilerin öncelikle işgücü istihdamına dahil edilmesi, sonrasında ise çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları esastır. Bu çalışmada bu iki temel nokta üzerinden Tokat ili genelinde işverenlere yönelik bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma zorunlu engelli istihdam eden özel ve kamu kurumlarına yönelik yapılmıştır. Tokat İşkur'dan alınan liste çerçevesinde yapılan işyeri ziyaretlerinde; işyerlerinin kapanmış olması, verilen adreslerin doğru çıkmaması, çalışıldığı belirtilen engellilerin genel merkezlerde çalıştığı belirtilerek Tokat ili içinde bulunmaması ve zaman zaman da görüşülmek istenmemesi gibi sıkıntılar yaşanmıştır. Diğer yandan bütün bu sınırlılıkların dışında resmi işyeri sayısını 126 olarak gösteren listelerin eski ve güncellenmemiş olması nedeni ile liste dışında engelli çalıştıran farklı işyerlerine de ulaşılması mümkün olmuştur. Sayının az olması nedeni

ile bütün evrene ulaşılmak istenmiştir. Bu çerçevede erişilebilen işyerinden anketler aracılığı ile veriler toplanmıştır.

Bu alışma Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından desteklenen “Engelli İstihdamına İlişkin İşverenlerin Tutum ve Algıları” isimli projeden düzenlenmiştir. Çalışmanın alan araştırması sonuçları ise bir dergide makale olarak paylaşılmıştır.

Doç. Dr. Seda TOPGL

1. GİRİŞ

2010 yılında yapılan Engelliler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki toplam nüfusun %12,29'unu engelli (kalp, şeker, böbrek yetmezliği gibi süregelen hastalığı olan ya da bedensel veya zihinsel engeli olan) vatandaşlar oluşturmaktadır Yaklaşık 1.8 milyon kişi Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli iken, 6.6 milyon kişi süregelen hastalığı olanlardan oluşmaktadır (Ozida, 2010). Engellilere ilişkin olumlu ya da olumsuz herkesin bir tutumu bulunmaktadır. Türkiye ve Dünyada literatür incelendiğinde engellilere ilişkin sahip olunan tutumlar benzerlik göstermektedir. Özellikle istihdama ilişkin olumsuz tutumların söz konusu olduğu ve engelli istihdamı oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir (Tufan ve Arun, 2002: 13; Mamatoğlu, Yaşın Dökmen ve Yıldırım, 2015: 184). Buna karşın ülkemizde engelli istihdamının artırılması amacı ile çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. En son 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddesi değiştirilmiştir. *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”* maddesi 6 Şubat 2014 tarihinde *“...engellilik, siyasal düşünce...”* olarak değiştirilmiştir. İş ilişkisinde engellilik dolayısı ile ayırım yapılamayacağı Kanun ile düzenlenmiştir.

Engellilerin sosyal politikalara konu olmaya başlaması 19. yüzyılın son çeyreğine rastlamaktadır. I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde özellikle engellilerin özel ve temel eğitim hizmetlerinden

yararlanmasını amaçlayan çalışmaların yapıldığı görülmektedir I. Dünya Savaşı'ndan sonra, tıbbi ve mesleki rehabilitasyon çalışmalarına ağırlık verilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal politikaya yönelik uygulamalar ağırlık kazanmıştır. Günümüzde ise engellilere yönelik sosyal politikaların yanında, engellilerin istihdam edilmeleri ve iş ilişkilerinin özel olarak düzenlenmesine yönelik uygulamalara ağırlık verildiği görülmektedir. Ayrıca bu politikalar eğitim ve sağlık politikaları ile de desteklenmektedir (Altan, 2004: 252; Baybora, 2006: 231). Sanayileşmeden önceki dönemde engelliler ekonomik anlamda topluma katkıda bulunabilirken, sanayileşme ile üretim sisteminin değişmesi ve fabrikalaşmaya geçiş ile toplumun dışında kalmaya başlamışlardır. Engellilerin toplumdan dışlanması ve bakımevleri gibi bir arada buldukları yerlere yerleştirilmeye başlanmıştır (Barnes, 1994: 62). Oysa sanayileşme ile birlikte otomasyon ve makineleşme ile işlerin küçük parçalara bölünmesi engellilerden yararlanılması mümkün kılmaktaydı (Altan, 1976: 228). Bu sayede engelliler yavaş yavaş işgücü piyasalarındaki yerlerini yeniden almaya başlamışlardır. Ancak engellilerin işgücü piyasalarına dahil olma çabaları işverenler tarafından yeterince desteklenmemektedir. Bu nedenle engelliler için Kanunlarda maddeler düzenlenmiş ve engelli istihdamı belirli şartlarda zorunlu kılınmıştır. Bu araştırma çerçevesinde öncelikle temel kavramlar ve kuramsal temeller oluşturulduktan sonra Tokat ili için bir alan araştırmasının sonuçları paylaşılacak ve tartışılacaktır.

2. KURAMSAL TEMELLER/GENEL BİLGİLER

2.1. Engelli, Özürlü ve Sakat Kavramları

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1980 yılında sakatlık ile ilgili kullanılan terimleri standartlaştırmak ve ortak bir dil oluşturmak amacı ile “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslar arası Sınıflandırılması (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, ICDH) isimli bir sınıflama sistemi oluşturmuştur. Bu sınıflamaya göre (Kearney ve Pryor, 2004: 164; Tweedy, 2002: 220).

Yetersizlik yada özürlülük: “Kişinin fizyolojik, psikolojik, anatomik yapı ya da işlevlerindeki geçici yada kalıcı herhangi bir eksiklik yada anormalliktir”.

Sakatlık (Disability): “Yetersizlik sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan eksiklik ya da sınırlamadır”.

Engellilik (Handicapped): “Yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel etmenlere bağlı olarak engellilik ve sakatlık sonucu oluşan, o birey için normal olarak bir işlevin yerine getirilememesi yada eksik kalmasıdır”.

2001 yılında DSÖ “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslar arası Sınıflandırılması” adıyla ICF’i yayınlamıştır. ICF’e göre “özürlü” (handicap) terimi küçük düşürücü iması nedeni ile tümden çıkarılmış

bunun yerine daha geniş kapsamlı bir terim olan “yetiyitimi” kelimesinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre, örneğin “zihinsel engelli” kişi yerine “öğrenme güçlüğü olan kişi” ifadesi kullanılmıştır (Karademir, 2008: 5).

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nda 25 Nisan 2013 tarihinde 6462 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile özürlü ibareleri değiştirilmiş ve engelli ibaresi kullanılmıştır. Bu nedenle bu çalışma da özürlü ya da sakat ibareleri yerine engelli ibaresi kullanılacaktır. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a göre engelli, “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi*” tanımlamaktadır.

2.2. Dünyada Engelli Modelleri

Engelliliğın sosyal teori bağlamında farklı modelleri tarih içerisinde değerlendirildiğı görölmektedir.

2.2.1. Medikal Model

İlk olarak engellilik tedavi edilmesi gereken medikal bir durum olarak değerlendirilmiştir. Yani bir bozuklukla ilişkilendirilerek bozukluğın düzeltilmesi düşüncesinden hareket edilmiştir. Medikal model, bozukluğın sahip olan kişileri “normalleştirme” düşüncesinden

iyileştirmeye rehabilite etmeye dönük hizmetlerin verilmesi anlayışından oluşmaktadır. Johnstone (2011: 17) tarafından medikal modelde engelli olmayanlar; normal, iyi, temiz, bağımsız olarak tanımlanırken, engelli olanların anormel, kötü, temiz olmayan ve bağımlı olarak ifade edilmektedir.

Okur ve Erdugan (2010: 245) engelliliği değerlendiren iki yaklaşımdan genel olarak söz ederken, medikal yaklaşımı ve sosyal yaklaşımı şu şekilde tanımlamaktadır. Medikal yaklaşımda, *“engellilik birey ve fonksiyon yoksunluğu temelinde kavranırken, daha çok tıbbi bakım ve rehabilitasyona odaklanılmıştır”*. Sosyal yaklaşıma göre ise, *“engellilik bireysel değil toplumsal bir olgu olarak ortaya konulmakta ve engellinin toplumsal yaşama katılamama nedeni toplumsal koşullar ve engeller ile açıklanmaktadır”* şeklinde tanımlamaktadırlar. Medikal ve sosyal yaklaşım arasındaki bu tanım farklarını ise “bitmeyen kavga” olarak adlandırmaktadırlar. Okur ve Erdugan (2010: 248) aynı zamanda bu iki yaklaşım dışında geleneksel ve insan hakları yaklaşımından da bahsetmektedir.

2.2.2. Sosyal Model

Medikal model ve günümüzdeki sosyal model arasında fark olduğu açıktır. Medikal modele tepki olarak engelliliğin sosyal açıdan değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koyan sosyal model geliştirilmiştir. Sosyal model engellilik kavramının merkezine bireyin sahip olduğu yetersizliği değil, onu engelleyen toplumsal koşulları

koymaktadır. Sosyal model Mike Oliver tarafından geliştirilmiş ve adlandırılmıştır. 1970'lerde engellilik kavramı yeniden yorumlanarak engellilerin toplumdan dışlanması yerine entegrasyonlarının sağlanmasına yönelmesini ifade etmektedir. Oliver yeniden yorumladığı kavram ile engelliliğin nedeni olarak çevre olduğu fikrini ortaya koymuştur (Finkelstein, 2007). Oliver (1996: 33) sosyal modeli bireyi toplumsal anlamda sınırlandıran herşey olarak ifade etmektedir. Sosyal model engelli bireylerin toplumun bir parçası haline gelebileceğini bunun içinde engellerin kaldırılarak engellilerin haklarının kazanımı için gerekli olan çalışmaların yapılması gerekliliğine odaklanmaktadır (Morris, 2000: 3).

Özetle, medikal model ve sosyal model arasındaki fark, engellilik kavramına bakış açısından fark göstermektedir.

2.3. Engellilerin İstihdam Edilmeleri

İstihdam, engellilerin sorunlarını çözümü için bir temel olabilmektedir. Engelliler ve istihdama ilişkin yapılan çalışmaların çoğundan elde edilen bulgular bu görüşü desteklemektedir. Düzenlenen kota uygulamaları bile engelli istihdamının istenilen düzeyde yukarı çekememektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu Maddesi kapsamında; “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli; kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.”

2016 yılının ilk üç ayı içerisinde başvuru yapan işsiz ve daha iyi şartlarda iş arayan engelli birey sayısı toplamı 20.922’dir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü [EYHGM], 2016).

**Çizelge 1. Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli
Kotasından Başvuru Yapan ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara
Göre Dağılımı**

Yıllar	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu	Özel	Toplam
2016(Mart)	20.922	50	4.835	4.885
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864
2006	28.236	1202	22.579	23.781
2005	25.859	1728	21.589	23.317
2004	38.955	1320	15.855	17.175
2003	49.218	464	12.017	12.481
2002	23.117	657	10.226	10.883

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

Erişim: 10.07.2016.

Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan çalışmada üniversite mezunu engellilerin tamamı bir işte istihdam edildiği dolayısıyla emek piyasasına katılımda yüksek eğitim almanın kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu anlamda engellilerin iyi bir eğitim alması sosyal içerilmeyi kolaylaştırmakta ve sosyal hayata tam katılımı sağlamaktadır. Yapılan çalışmanın sonucunda iyi eğitimin engelli kadınların da istihdamını artırıcı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur (Özgökçeler ve Bıçkı, 2010: 231).Diğer yandan yapılan çalışmalarda engellilerin gerek imkansızlıklar gerekse de engel durumlarından dolayı ciddi eğitim sorunları olduğu ortaya konulmuştur. Bu yüzden iş imkanı sağlanmasını isteyenlerin sayısı çok fazla olamamaktadır. “İş arıyor musunuz” sorusuna yapılan çalışmaya katılan engellilerin sadece yüzde 11’i “evet” yanıtını vermiştir. Engelli bireyler için çalışma alanlarının fazla olmadığı bu yüzden de korumalı işyerleri oluşturulmasının gerekliliği ortaya konulmuştur (Genç, 2015: 85).

Çizelge 2. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2016(Şubat)	8.326	105.245	10.576	87.461
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	11.718	79.943	12.603	66.359
2009	12.086	70.550	12.653	58.876
2008	11.593	70.326	11.286	55.077

Kaynak:<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>,
Erişim: 10.07.2016.

Çizelge 2’den görüldüğü gibi 2008-2016 yılları arasında engelli istihdam etme yükümlülüğü bulunan kamu sektörüne ait işyerlerinde 2008 yılı dışında diğer bütün yıllarda belirlenen kotanın daha üstünde istihdam gerçekleştirildiği görülmektedir. Kamu sektörünün aksine özel sektörde ise, konulan kotanın yıllar itibari ile büyük oranda boş kaldığı görülmektedir. 2016 Şubat ayı itibari ile kota dahilinde

105.245 engellinin özel sektörde istihdam edilmesi gerekmekte iken, 87.461 engelli istihdamı gerçekleşmiştir.

Çizelge 3. Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde Kota Açığı/ Fazlası Engelli Birey Sayısı

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2016(Şubat)	482	24.858	2.732	7.074
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>,
Erişim: 10.07.2016.

Çizelge 3’de 2008-2016 yıllarını kapsayacak şekilde kamu ve özel sektöre ait engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan işletmelerin kota açığı ve kotanın üzerinde engelli istihdam eden işletmeler için ne kadar fazla istihdam gerçekleştirdikleri belirtilmektedir. Özel sektör

işletmelerinde yıllar itibari ile bakıldığında kota dahilinde alıştırması gereken yaklaşık 20.000 engelli bireyi istihdam etmemektedir. Çizelge'ye göre kota açığının kamu sektöründe de görüldüğünü söylemek mümkündür. Kota açığının aksine sektörlerde kotanın üzerinde engelli istihdamı da gerçekleştirildiği söylenebilir. Özellikle zel sektörde kotanın üzerinde yıllar itibari ile ortalama 5.700 engellinin istihdam edilmesi de ilginç bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesine göre de; *“Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır”* hükmü yer almaktadır.

Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre, 2002 yılından itibaren kamu kurumlarında engelli kotasında memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin yıllara göre dağılımı aşağıdaki çizelgede yer almaktadır.

Çizelge 4. Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı

YILLAR	ENGELLİ MEMUR SAYISI
2015	40.656
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

Kaynak:<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler>, Erişim: 10.07.2016

2011 yıl sonu itibariyle 20.829 memur olarak istihdam edilen engelli birey sayısı 2015 yıl sonu itibariyle 40.656'ya ulaşmıştır. 4 yıl içerisinde memur olarak istihdam edilen engelli birey sayısı yaklaşık 20.000 artmıştır. İstihdam edilen engelli bireylerin engel guruplarına göre dağılımlarına bakıldığında sırası ile ortopedik engelliler, görme

engelliler, işitme engelliler, zihinsel engelliler şeklinde dağılmaktadır (EYHGM, 2016: 4).

2.4. Engellilerin İstihdam Edilmelerinin Nedenleri

Engellilerin istihdam edilmeleri yolu ile sosyal hayata katılımlarının gerekliliğinin iki temel nedeni bulunmaktadır. Bunlardan biri ekonomik nedenler diğeri ise sosyal nedenlerdir. Engelliler, engelli olmayanlardan daha fazla istihdam edilmeye ihtiyaç duymaktadır. Bunun temel nedeni ise, ekonomik olarak kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve yoksulluktan korunabilmesidir. Engellilik bir dezavantaj olarak sosyal dışlanmaya neden olmakta ve toplum dışında ötekileştirilmektedir. Oysa ki engellilerin de üretime katılarak toplumun bir parçası olarak yer alması sosyal ve psikolojik olarak da rehabilite edici bir etki yapabilmektedir (Bilgin, 2000: 2).

2016 yılı Nisan ayı için Emniyet Müdürlüğü'nün Trafik Hizmetleri Başkanlığı'nın raporuna göre 50 bine yakın yaralanmalı kaza meydana gelirken, bu kazalarda toplam 80 bin civarında kişi yaralanmıştır (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2016: 2). Diğer yandan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından 2015 Kasım ayında 2014 yılına ait İş Kazası İstatistikleri yayınlanmıştır. Buna göre 2014 yılında 221 bin civarında iş kazası bildirilmiştir. Bu kazalardan 1421 tanesi sürekli iş göremezlik ile yani kişinin vücudunda yüzde 10'un üzerinde işlev kaybı oluşması ile sonuçlanmıştır (İşte Güvenlik, 2015: 2). Bunların dışında tarım sektöründe meydana gelen kazalar ve evlerde

gerçekleşen ev kazaları da farklı türlerde özürlerin oluşuma neden olarak kişileri engelli hale getirebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı toplumda var olan ve potansiyel olarak engelli duruma gelebilecek bireyler için temel entegrasyon aracı olan ekonomik katılımın sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır.

2.4.1. Ekonomik Nedenler

Engelli bireylerin üretime katılmaları ve kendini toplumun bir parçası olarak görmesinin yolu istihdam edilmelerinden geçmektedir. Engelliler için istihdam edilmek sadece gelir elde etmek anlamı taşımamaktadır. Ücretli olarak çalışmak aynı zamanda üretim sürecine gelinceye kadar sahip oldukları bilgi, birikim ve eğitimlerinin de kullanılması anlamına gelmektedir. Engellilerin özürleri dışındaki yeteneklerini ve becerilerini kullanmamaları, toplumlar için kaybedilmiş bir ekonomik değer olarak da görülmelidir. Kaybedilmiş bir ekonomik değer olarak aynı zamanda topluma da yük oldukları söylenebilir. Hem üretime katılmayıp hem de ulusal gelirden bir pay almaları söz konusudur. Aynı zamanda ulusal gelire katkısı olmayan engelliler, kendilerine bakmadığı için ailesine ve devlete de bir yük olacaktır (Bilgin, 2000: 4). Engellilerin bağımlılıklarının azaltılarak kendilerini üretken hissetmeleri ve çalışma hayatında yer almaları toplumsal refahın artması ve ülkenin gelişmişlik düzeyinin de arttırılması anlamına gelecektir (Kutal, 1993: 389).

Engelli bireylerin hem kendilerini hem de bakmakla yükümlü buldukları ailelerini geçimlerini sağlamaları gereklidir. Eğer engellilerin kendilerini gerçekleştirme hakkı ortadan kaldırılır, dezavantajları nedeni ile toplumdan uzaklaştırılırlarsa (Karataş, 2002: 44), toplumun marjinal guruplarından birisi haline gelirler (Tufan ve Arun, 2006: 15). Dünya Bankası'nın 2002 yılında yaptığı bir araştırmada eğitim ve istihdam olanaklarından dışlanan engellilerin “yoksullar arasında en yoksul kesimi “oluşturduğu ifade edilmiştir (Stienstra, Fricke ve D'Aubin, 2002: 1). Dolayısı ile toplumsal hayata katılım sadece engelliler için değil, aynı zamanda toplumun geneli bakımından hem ekonomik hem de toplumsal bir fayda sağlayacağı açıktır(Şişman, 2011: 191).

2.4.2. Sosyal Nedenler

İçinde yaşadığımız modern Dünya'da bireylerin genç, yaşlı, göçmen, fakir ya da engelli olmaları kendilerine verilen hakları kullanmalarında herhangi bir engel teşkil etmemektedir. Ülkelerin kalkınmışlığı ve sosyal açıdan gelişmişliğinde önemli bir kriter vatandaşlarının üretimden ve hizmetlerden eşit pay almasının sağlanmasıdır.Engellilerin çalıştırılması hususunda iki temel sosyal nedenin var olduğunu söyleyebiliriz. Bunlardan ilki, sosyal ve hukuk devletinin gereği olarak engelli bireylere de eğitim ve istihdam başta olmak üzere kendilerine eşit fırsatların verilmesi devletin görevidir. Bir diğer sosyal neden ise, devletin görevinin gereğini yerine getirebilmesi için ulusal ve uluslar arası baskı guruplarının

yönetimlere engellilerin sorunları ulaştırılabilmesi anlamında yaptıkları çalışmaların önemidir (Bilgin, 2000: 5).

2.5. Engellilerin İstihdamına İlişkin Literatür Taraması

Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan çalışmalarda hem çalışan engelliler hem de işverenler açısından yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak engelli istihdamına ilişkin yapılan çalışmaların çoğunlukla çalışan ve çalışmayan engellilerin mevcut durumu, sorunları ve önerileri üzerinde yapıldığını söylemek mümkündür.

Aytaç (2005) Bursa’da belediyelerin engellilere yönelik hizmetleri doğrultusunda *“bedensel, zihinsel, görme ve işitme engellilerin yaş, cinsiyet ve özür gruplarına bakılmaksızın yalnız Özür derecelerini dikkate alarak mesleki eğitimlerini, iş üretimini, fiziki ve sosyal rehabilitasyonunu sağlamak, engelli olmayan insanlarla kaynaştırarak topluma kazandırmak”* amacı ile “Bursa Yıldırım Belediyesi Sosyal Yaşam Merkezi Projesi” çalışması gerçekleştirmiştir. Bulgulara göre, Sosyal Yaşam Merkezi Projesi, özellikle bakacak kimsesi olmayan engellilerin tüm ihtiyaçlarını karşılayan, devlet güvencesi ile devlet, sivil toplum örgütleri ve özel sektörün birlikte yapılandıracağı bir işleyişe sahip olan bir projedir ve ülkemizin hemen her bölgesinde yaygınlaştırılarak en az bir örnek oluşturulması gerekliliği ifade edilmiştir.

Kuzgun (2009) engellilerin işgücüne doğrudan katılımını belirleyen değişkenleri değerlendirmiştir. Buna göre, engellilerin eğitim, bilgi ve beceri yetersizliği yapısal işsizliğe neden olmaktadır. İşverenlerde engelli çalışanların maliyeti arttırdığı gerekçesi ile engelli istihdamına olumlu yaklaşmamaktadır. Bir başka değişken ise, ekonomik büyümenin istihdam yaratmaması neticesinde engelliler için uygulanan kota uygulamasının da etkinliğinin azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özgökçeler ve Bıçkı (2010) engellilerin sosyal dışlanma boyutlarını araştırdıkları çalışmayı Bursa ve Çanakkale Kent Konseyi Engelliler Meclis'lerinden Bursa'dan 30, Çanakkale'den 20 engelli birey olmak üzere toplamda 50 engelli birey ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada iş; sosyal güvenlik; emek piyasasında iş arama kanalları; mülkiyet durumu; eğitim ve sağlık hizmetleri; yoksulluk; sosyal haklar ve örgütlenme kültürü hakkında sorular sorarak sosyal dışlanmanın boyutlarını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, engellilerin eğitim ve istihdamdan eşit şekilde yararlanmadıklarından dolayı uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışma zorunda kalmışlardır. Özellikle istihdam konusunda eğitim düzeyi ve özür gurubu temel belirleyicilerdir. Fiziki anlamda da erişilebilirlikleri engellendiğinden dolayı kültürel ve sosyal hayattan kopmak durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Engellilerin yetersiz bilinç düzeyine sahip olmaları, toplumdan ayrılmasına neden olmaktadır. Bu da kendileri için düzenlenen kurumlarda eğitilmeleri ve istihdam edilmelerine yol açmaktadır.

Genç ve Çat (2013) engelli istihdamına ilişkin yaptıkları çalışmada, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraki olan BELDE- AŞ'ye bağlı Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezi üzerinden mesleki rehabilitasyon merkezlerinin engellilerin sosyal içermesine katkısını araştırmışlardır. Bu işyerinin araştırılmasının nedeni öncelikle korumalı işyeri olarak açılması ardından mesleki rehabilitasyona yönelik işyerine çevrilmesidir. 30 kişiden oluşan örnekleme anket çalışması yapmışlardır. Buna göre merkezdeki engellilerin yarıya yakını (yüzde 46,7) 35 yaşın üstündedir. İşe başlama yaşı 25'lerde ve yine yarıya yakını 8 yıldan fazla zamandır merkezde çalışmaktadır. Yüzde 40'ı ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanların 9 tanesi kadındır. Çalışanları yüzde 32'si bedensel, yüzde 23'ü işitme, yüzde 14'ü görme, yüzde 11 civarı ise zihinsel engellidir. Görme engellilerin engel düzeyi yüzde 80'lerde iken, zihinsel engellilerin yüzde 35'lerdedir. Ağır zihinsel engellilerin çalışma yaşınının bulunması hususuna dikkat edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ise, engellilerin burada çalışmasının temel nedeninin ekonomik destek sağlamak olduğu tespit edilmiştir. Sosyal destek ve rahat çalışma ortamı amacı ise daha az tercih edilmektedir. Çalışmaya başladıktan sonra engellilerin kendilerini yeterli hissetme oranı artmıştır. Ancak farklı özür gurubundan bireylerin aynı işyerinde çalışması karşılıklı iletişim kuramama nedeni ile problem olarak görülmektedir. Engelli olan ve olmayanlar arasında yeterlilik farkından dolayı problem yaşandığı bu nedenle de sosyal içermenin tam olarak gerçekleşmediği ifade edilmiştir. Korumalı işyerleri fiziki

olarak engellilere kolaylık sağlarken, engelliler tarafından sosyalleşme ve hayata tutunma yeri olarak görülmektedir. Diğer yandan ise, toplama kampları gibi toplumdan soyutlanma ile sosyal dışlanmaya neden olduğu düşüncesi desteklenmiştir. Burada çalışmayı tercih etmelerinin nedeni ise, devlet güvencesi, rahat çalışma ortamı ve özgüven sağlaması olarak sıralanmıştır.

Engellilerin yanı sıra işverenlere yönelik olarak yapılan sınırlı araştırmalarda bulunmaktadır.

Mamatoğlu, Yaşın Dökmen ve Yıldırım (2015) “İşyerinde Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği” geliştirmiş ve Türkiye’de 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1628 işveren ya da işveren temsilcisi ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, engelli çalıştırmaya yönelik tutumlar işverenlerin engellilere yönelik olumlu ve olumsuz bakış açısı ile doğrudan ilişkilidir. Engelli istihdamının düşük olması işverenlerin olumsuz bakış açılarından kaynaklanmaktadır. İşverenler engelli çalışanların mesleki açıdan eksik olduğu, iş ortamına uyum sağlayamadığı ve engelli çalışanların yaptığı işin niteliğinin iyi olduğuna inanmadığı için olumsuz bir tutum sergilediği ortaya konulmuştur.

Mamatoğlu (2015)Türkiye’deki engelli istihdamının genel görünümünü işveren gözü ile değerlendirilip, işveren gözünden önerilen politikaları araştırdığı çalışmasında 1628 işveren ya da işveren vekiline anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre,

engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olan özel işletmelerin yüzde 33'ü engelli istihdam etmemektedir. Neden engelli çalıştırmıyorsunuz? Sorusuna ise, yüzde 55'i "kota altında çalışmam var" derken, "sektörün uygun olmadığını" ileri sürenler yüzde 36'lık bir orana sahip iken, "engelli çalıştırmak istemiyorum" diyenlerin oranı yüzde 1 olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda istihdam edilen engellilerin çoğunlukla "nitelik gerektirmeyen işler" ile "büro ve müşteri hizmetleri" işlerinde istihdam edildikleri ortaya çıkmıştır. İstihdam edilen engelli guruplarında ise en çok tercih edilenler ortopedik engelliler olurken (yüzde 40.9), tercih edilmeyen engel gurubunu zihinsel engelliler (yüzde 22.5) ve görme engelliler (yüzde 17) oluşturmaktadır.

2.6. Engelli İstihdamının Sorunları

Engelliler için önemli bir sorun istihdam edilme alanında yaşanmaktadır. İstihdam edilme konusunda yaşanan sorun farklı gurup ve kişiler tarafından sağlanan zorluklarla kendini göstermektedir.

Devlet politikaları, engellilerin istihdamında uygulanan çeşitli düzenlemeler farklı sorunları da beraberinde getirmektedir. Uygulamaya konulan kurallar sadece kamu kurumları için değil, özel kurumlar için de teşvik edici nitelikte olması gerekmektedir. Bu yüzden öncelikle devletin engelli istihdamına ilişkin farklı politikalar belirlemesi gereklidir. Politikalar doğrultusunda uygulamaya geçireceği faaliyetler içinde emredici ve bağlayıcı nitelikte kurallar

oluşturulması, bu kurallara uyulmasının da denetlenmesi büyük önem taşımaktadır.

İşverenler açısından bakıldığında ise, eğer hukuki bir zorunluluk yoksa engelli alıştırma eğilimde olmadıkları görülmektedir. İşverenlerin engelli alıştırma konusunda olumsuz bir önyargıya sahip oldukları görülmektedir.

- Engellilerin hareket yetenekleri sınırlıdır.
- Engelliler iyi çalışmazlar.
- Engelliler devamsızlık yaparlar.
- Engelliler sıklıkla mazeret kullanır izin alırlar.
- Engelliler çok alıngandırlar.
- Engelliler diğer çalışanları olumsuz etkilerler.

Yöneticilerin sahip oldukları bu olumsuz tutumlar engellilerin istihdam konusundaki temel sıkıntılarıdır. Engellilerin beceri ve yeteneklerinin göz ardı edilerek özellikle hassas ve alıngan oldukları, devamsızlık yaptıkları önyargıları yaygındır. Bu önyargılardan dolayı işverenler engellilerin başarılı olamayacakları düşüncesine sahiptir. İşverenler genel olarak engellileri vasıfsız, uyumsuz ve verimsiz olarak gördükleri için engelli istihdamına da olumsuz yaklaşmaktadır (Baybora, 2006: 229). Mamatoğlu (2015: 547) alışmasında da işverenlerin engelli tercihlerinde olumsuz tutumda bulunmalarının nedeni olarak bilgi, hız ve uyum gibi kapasitelerinin yetersiz olduğu vurgusu yapılmıştır.

Çalışanlar, devletin ve işverenlerin tutumlarının dışında diğer çalışanların da engelli çalışanlara ilişkin tutum ve algıları farklılık göstermektedir. Ancak çoğunlukla işverenler gibi olumsuz tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Bunların başında çok alıngan olmaları ve çalışma temposunu düşürmeleri gelmektedir (Barnes, 1994:79).

Engelli istihdamına ilişkin tutumlar genellikle istihdamın niteliğinden daha fazla istihdamın gerçekleşip gerçekleşmemesi ekseninde durmaktadır. Ancak engelliler istihdam edilseler bile bu durumdan tatmin olmayabilirler. Bu bireyler vasıf gerektiren işlerden mahrum olabilirler (Kesgin, 2014: 6). Engelli çalışanlar işverenler tarafından sadece kota zorunluluğu nedeni ile verilen işlerin kendi yetenek ve becerilerinin daha altında olması dolayısı ile kendilerini yetersiz hissetmektedirler. Özellikle böyle hisseden engellilerin istihdam edilmemeleri ekonomik açıdan bağımlı olmasının yanı sıra birçok sosyal ve psikolojik sıkıntıya da neden olmaktadır (Bilgin, 2000: 8-9).

2.7. İstihdamına İlişkin Çözüm Önerileri

İşverenlere göre engelli istihdamı performansını arttırmak için mesleki eğitim kursları düzenlenmeli (yüzde 15.9), işyerinde hizmet içi eğitim ve toplantılar düzenlenmeli (yüzde 14.5) ve kişisel gelişim kursları düzenlemeli (yüzde 12.8) dir. Ancak işverenler engelli istihdamına ilişkin olarak hizmet içi eğitimleri üstlenme (yüzde 16.5), doğru görev tanımlamalarını yapma (yüzde 12.5) ve bireysel eğitimleri (yüzde 12.2) üstleneceklerini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmada işverenler

engelli istihdamının arttırılması hususunda “kota ve teşvikin dengeli bir şekilde kullanıldığı karma bir sistem” kurulmasından yanadır. Diğer yandan işverenler engelli çalıştırma ile ilgili “para cezası dışında başka yaptırımların uygulanmasının” engelli istihdamını arttıracağını düşünmektedir (Mamatoğlu, 2015: 549).

2.7.1. Engellilerin Kayıtlarının Tutulması

Engelli istihdamına ilişkin uygulanacak politikalar için öncelikle engelli envanterinin çıkarılması büyük önem taşımaktadır. Ülke genelinde yapılan nüfus sayımı ile sağlıklı bir şekilde engelli kayıtları tutulabileceği gibi, sadece engellilere yönelik özel bir sayım da yapılabilir. Doğru bir sayım yöntemi ile de engelliler hakkında ayrıntılı bilgiler elde edilebilir. Bu sayım ve envanter çıkarma işlemi için sivil toplum kuruluşları ile de iletişim kurulabilir (Bilgin, 2000: 11). Buna ilişkin olarak yazılan bazı tezlerde de Türkiye’nin engellilik profiline katkı sağlayacak verileri elde etmek amaçlı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Aydın il merkezinde engellilik türleri ve nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan araştırma gerçekleştirilmiştir (Karademir, 2008: 1).

2.7.2. Engellilere Mesleki Eğitim Verilmesi

Engellilere öncelikle meslek öncesi eğitimler verilerek, istihdama hazırlanması sonrasında ise hizmet içi eğitimlerle vasıflarının arttırılması sağlanabilir. Bu şekilde kendi beceri ve yetenekleri

dışında, istihdamın gereklerine uygun olarak eğitim alabilir ve mevcut kapasitelerini de arttırabilirler. İşverenler önceden işi bilen birini ya da öncesinde işin eğitimini almış birini engelli de olsa çalıştırmaya taraf olabilirler (Bilgin, 2000: 13). Mamatoğlu'nun (2015: 554) araştırmasında engellilere istihdam edilecek işlere göre eğitim ve rehabilitasyon hizmetinin verilmesi gerekmektedir.

2.7.3. Engellilere Mesleki Rehberlik Yapılması

Engelliler için istihdam sağlanmasında önem taşıyan bir başka uygulama ise engellilere mesleki rehberlik yapılması olacaktır. Öncelikle engellilere fonksiyon testi ve engellilik oranlarının belirlenmesi ile kendi yetenek ve becerileri açısından çalışma kapasitelerinin belirlenmesi gerekir. Daha sonra da bu sınıflandırmalara uygun olarak fonksiyon değerlendirmesine tabi tutulur. Buna göre engellilik oranı temel bir belirleyicidir. Ancak zeka, yetenek, beceri ve tecrübeleri de etkileyici özelliklerdir. Engelli bireylere iş analizleri sonucu yapabilecekleri mesleklerin tanıtılması ile uygun işlerin ve istihdam alanlarının belirlenmesi sağlanabilir. Özellikleri iyi tespit edilmiş engelli bireylerin, mesleki rehberlik hizmetleri ile kendilerine uygun işlere yerleştirilmeleri kolaylaşmaktadır (Bilgin, 2000: 14). Diğer yandan işverenler de engellilerin niteliklerine göre çalıştırma konusunda kendilerine rehberlik edilmesini istemektedir (Mamatoğlu, 2015: 554).

2.7.4. Engelli İstihdam Yöntemlerinin Uygulanması

Engellilere uygulanacak istihdam yöntemleri onların hangi işleri nasıl ve nerede yapacaklarına ilişkin farklılıklar göstermektedir. Örneğin engelli bireyler ilan edilen açık bir işe herkesle eşit olarak normal bir şekilde başvurabileceği gibi belirli mesleklerde çalışmak içinde teşvik edilebilir. Özürlere uygun olan en iyi yapabilecekleri işlerde istihdam edilmeleri sağlanabilir. Bazı kolay mesleklerin engelliler tarafından yapılabileceğinden hareketle, engelli istihdamının arttırılabileceği belirtilmektedir. Farklı ve üstün özelliklere sahip engelliler için çok anlamlı sayılmazken, genel olarak engellilerin lehine olan bir istihdam yöntemidir. Aynı şekilde engellilere uygun işlerin verilmesi konusunda da geçerlidir.

Engellilerin kendi işini kurması anlamında da teşvik edilmesi bir başka yöntemdir. Böylece kendi yetenek, eğitim ve deneyimlerini en iyi şekilde en iyi bildiği işi yaparak ve başkalarına istihdam sağlayarak da gerçekleştirmesi desteklenir.

Engelli bireyin evinde çalışması da farklı bir istihdam yöntemi olarak sunulabilir. Özellikle çok ileri derecelerde özürlü bulunan bireylerin evinde özürlüye uygun olarak üretime katılması sağlanabilir. Aynı şekilde zihinsel engelliler için önerilen bu yöntem ile kendisine sağlanan uygun araçlar ve çalışma ortamı ile iş yapabilme kapasitesi arttırılabilir. Evde çalışma yönteminin olumsuz tarafı ise engelli bireylerin sosyal hayata katılımlarının geri planda bırakılarak sadece ekonomik anlamda katılımın sağlanmasının desteklenmesidir.

Engelliler devletin desteği ile ya da kendileri örgütlenerek kurdukları kooperatifler ile de kendilerine çalışma alanı yaratarak istihdam oluşturabilirler. İşbirliğine dayanan kooperatif yöntemi ile üyelerin yetenek ve kapasitelerine bağlı olarak üretim yapıp bunları pazarlayarak kendilerine bir yer edinebilirler. Örneğin Polonya’da 1979 yılında kurulan 470 engelliler kooperatifinde özür çeşitlerine göre 7 çeşit kooperatiften oluşmakta ve 200 bin fiziksel ve zihinsel engelli üyesi ile üretime katkı sağlamaktadır (Bilgin, 2000: 15-16).

2.8. Engellilerin İstihdam Yöntemleri

Engellilerin istihdamı için çeşitli istihdam yöntemleri bulunmaktadır. Genel olarak uygulanan yöntemler “*kota yöntemi, korumalı işyerleri yöntemi, tahsis yöntemi, evde çalışma yöntemi, engelli istihdamını arttırmaya yönelik teşvikler, kooperatif çalışma yöntemi ve bağımsız çalışmaya yönlendirme*” yöntemi olarak sıralanabilir (Seyyar, 2001; Uşan, 2003; Kayacı, 2007; Makas, 2011; Orhan, 2013).

2.8.1. Kota Yöntemi

Kota sistemi ilk kez savaşta sakatlanan harp malullerinin istihdam edilmesini sağlamak amacı (Uşan, 1999: 90) ile Almanya’da 1919 yılında sonrasında ise sırası ile 1920’de Avusturya, 1921’de İtalya ve Polonya’da, 1923’de de Fransa’da uygulanmaya konulan bir engelli istihdam yöntemidir (Kayacı, 2007: 8; Tören, 2014: 29).

Ülkemizde daha fazla engellinin istihdamının sağlanması amacı ile kota yöntemi getirilmiştir (Altan, 1998: 25). Yasalarla belirlenmiş sayılarda işçi çalıştıran işverenlerin yasalarla belirlenen oranlarda engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün olduğu istihdam şeklidir (Altan, 2004: 263, Şişman, 2011: 193). Kota sistemi Türkiye’de ilk defa 1967 yılındaki Deniz İş Kanunu ile getirilmiştir. Sonrasında ise 1972 yılında “Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik” ile uygulanır hale getirilmiştir (Seyyar, 2000: 92).4857 sayılı İş Kanunu’na göre, 50 kişi ve üzerinde işçi çalıştıran özel işyerleri yüzde 3 ve kamuya ait işyerleri için yüzde 4 oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdür (Md. 30).

Mamatoğlu’nun çalışmasına (2015: 542) göre, işverenler öncelikle yasal zorunluluk gereği olarak engelli istihdam etmektedir. Yasal sorumluluk gereği engelli istihdam etmesi gereken işverenlerin bazılarının da çeşitli nedenlerle bu sorumluluktan kaçındıkları görülmüştür. Kota yöntemini uygulamak istemeyen işverenler istihdam etmedikleri her engelli için ceza olarak belli bir miktar para ödeyebilirler. Bu anlamda da kota uygulaması meşru olarak ihlal edilebilmektedir (Seyyar, 2000: 91). Diğer yandan özel sektörün engelli istihdamını Yılmaz (2011) ATM Çalışanlığı olarak adlandırılmaktadır. ATM çalışanlığı, özel sektörde işverenlerin engelli istihdamını kağıt üzerinde gerçekleştirmesinin bir adıdır. Engelli çalışana kullanmak yerine işe gelmemesini sağlayarak emek süreci içerisinde yer almasını ve toplumsal hayata katılmasını önlemektedir.

2.8.2. Korumalı İşyerleri Yöntemi

Engelliler Hakkında Kanunu'nda korumalı işyeri; *İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere meslek rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini*" tanımlanmaktadır (Engelliler Hakkında Kanun, 2005, 6518 sayılı Kanunla değişik).30.05.2006 yılında "Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girerek engelli bireylere istihdam yaratan işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesi düzenlenmiştir. 26 Kasım 2013 yılında ise 28833 sayılı "Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girerek önceki yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013).

Korumalı işyerlerinde en az yüzde 40 oranında zihinsel ya da ruhsal engelli olan bireylerin istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. En az sekiz kişinin çalıştığı işyerlerinin korumalı işyeri statüsü kazanabilmesi için işverenin Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunması ve çalıştıracağı engelli birey sayısının yüzde yetmiş besten az olmaması gerekmektedir(Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013). Korumalı işyerlerinde yapılan faaliyetler genel olarak endüstriyel ürün paketleme ve ambalajlama işlemleridir. Bunların haricinde tarım, ticari faaliyetler ve imalat işleri de yapılabilmektedir (Demircioğlu, 2010: 180).

Korumalı işyerlerinin en önemli temel unsuru “korumalı” özelliğini taşımasıdır. Bu özellik dezavantajlı olan engellilerin özel sektörde rekabet unsuru olmadan korunaklı bir işyerinde istihdam edilmesi iş öğrenmesi, maddi anlamda gelir elde etmesi, rehabilite olması ve aynı zamanda sosyal entegrasyon amacını gerçekleştirmek için büyük önem taşımaktadır (Çavuş ve Tekin, 2015: 149). Korumalı işyerleri endüstri ilişkileri uygulamaları esasında çeşitli kategorilere ayrılmıştır. Bu kategoriler iş sözleşmeleri, asgari ücret, sosyal güvenlik, grevler ve toplu pazarlık gibi hususlarda birbirinden ayrılmaktadır. Uygulamada başlıca dört model bulunmaktadır. Çalışan statüsüne karşı korumayı içeren “terapötik model” olarak ifade edilen ilk modelde, zihinsel engelli bireyler için uygulanmaktadır. Bu modelde, çalışanlar istihdam edilmektedir ziyade kurs bursiyeri konumundadır (Alpagut, 2006: 32). Bir diğer model “ara model” olarak ifade edilmektedir. Bu modele göre ise, engelliler istihdam edilen çalışanlar olarak dikkate alınmakla birlikte, ücret karşılığı çalışma borç ve yükümlülüklerine sahip değildirler (Aktekin, 2010: 150). Üçüncü model tedavi amacının ön planda olduğu karışık (dual) modeldir. Modelde değişik türlerdeki korumalı istihdam yapıları bir arada kullanılmaktadır. Bu model bir geçiş modeli olarak da değerlendirilebilir. Son model ise “ücrete dayalı istihdam modeli” olarak adlandırılmaktadır. Bu modele göre, belli sayı ve oranda engelli istihdam eden işyerleri korumalı işyeri statüsü kazanır. Korumalı işyerleri için işverenlere çeşitli teşvikler verilirken, engelli bireylerde hizmet akdi ile bu işyerlerinde istihdam

edilmektedir. Bu işyerlerindeki engelli çalışanlar normal çalışanlar ile aynı hak ve borçlara sahiptir(Alpagut, 2006: 32).

Korumalı işyerleri için “işyerlerinde ücretlerin düşük olması” (Nettles, 2013), “engellilerin kendi yeterliliklerinin dikkate alınmaması” (Migliore, 2010), “istihdam edilen engellilerin sürekliliğinin kalıcı olması” (Kregel ve Dean, 2012), “çalışma koşullarının iyileştirilmemesi” (Thornton, 1998) gibi eleştiriler bulunmaktadır.

Aktaş ve ark. (2004) korumalı işyerlerine yönelik olarak ülke genelinde 2003 yılında 13 korumalı işyeri ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, korumalı işyerlerinde istihdam edilme yönteminin işverliğini yitirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Korumalı işyerleri için devlet desteği önemli bir yer tutmaktadır. Korumalı işyerleri hem devlet tarafından hem de uluslararası kaynaklar tarafından desteklenmektedir. Ancak kuruldukları dönemde engelli istihdamını karşılayan bu işyerleri, ticari işletme mantığı ile işletilmediklerinden dolayı önemli finansal sorunlardan dolayı kapanma noktasına gelmiştir. Aktaş ve ark. (2004) yaptıkları araştırmada ulusal ve uluslararası kaynaklarla belirli bir tarihe kadar ayakta duran bu kurumların kaynakların sona ermesi ile ciddi sorunlar yaşadığını ortaya koymuştur. Yapılan araştırmada yaşanan bu sorunların nedeni olarak ise, üretilen ürünlere yönelik piyasa araştırması yapılmaması gösterilmiştir. Bir diğer neden ise, *“hangi kalitede hangi fiyatta olursa olsun biz yapalım, devlet satın*

alsın” düşüncesi neticesinde başlıca Pazar olarak kamunun hedef alınmış olması gösterilmektedir. Sorunun çözümü için ise,

- bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda korumalı işyerlerinin üretimlerini gerçekleştirmesi
- belediyeler, sanayi ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkar odaları, üniversiteler, İŞ-KUR ve KOSGEB ile kurumsal işbirliği kurulması
- İş yerlerine insan kaynakları kapasitelerinin artırılmasını sağlayacak desteklerde bulunulmasının sağlanması gerekmektedir.

6 Şubat 2014 yılında İş Kanunu’na eklenen Gelir Vergisi Kanunu’nun 89. Maddesine eklenen bent ile korumalı işyerleri için indirim getirilmiştir. Bu bende göre; *“1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanuna göre kurulan korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli çalışanlar için diğer kişi ve kurumlarca karşılanan*

tutar dâhil yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının yüzde 100’ü oranında korumalı işyeri indirimi (İndirim, her bir engelli çalışan için azami beş yıl süre ile uygulanır ve yıllık olarak indirilecek tutar, her bir engelli çalışan için asgari ücretin yıllık brüt tutarının yüzde 150’sini aşamaz.). Bu bentte yer alan oranı, engellilik derecelerine göre yüzde 150’ye kadar artırmaya veya tekrar kanuni oranına indirmeye Bakanlar Kurulu; bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşünü alarak Maliye Bakanlığı yetkilidir ”denilmektedir (6518 sayılı Kanun m. 7).

Korumalı işyerlerinin teşvik edilmesi amacı ile getirilen bir diğer madde ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nuna eklenen 42. madde ile korumalı işyerlerinde çalışanların işverene ait işsizlik sigortası payının hazine tarafından karşılanmasına ilişkindir (6518 sayılı Kanun m. 42). Bunun dışında korumalı işyerlerinde istihdam edilen engellilerin ücretlerine ilişkin olarak;

“a) Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi

gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,

b) 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 2 nci maddesi kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için

ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

c) Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten (a) bendi ile belirlenen tutarın yüzde yirmisi,

bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olması kaydıyla, Hazine tarafından işverene ödenir” hükümleri getirilmiştir.

2.8.3. Tahsis Yöntemi

Engellilerin özür gurupları farklılıkları göz önüne alınarak santral operatörlüğü, bahçıvanlık gibi mesleklerin kısmen ya da tamamen engelli çalışanlar için ayrılması ve engelli olmayanların bu mesleklerde çalışmasının yasaklandığı istihdam yöntemidir (Altan, 2004: 264). Engellilerin engel türlerine göre özel olarak belirlendiği bu istihdam yönteminde, engellilerin tek bir meslekte çalışmaları ve diğer işlere yönelmelerini engellediği için tahsis yöntemi kısıtlayıcı bir özellik taşımaktadır. Ancak engelli olmayan çalışanların o mesleklere girişini engellediği için, rekabet yaratmaması anlamında olumlu bir yöntem olarak kullanılabilir. Nitekim, İtalya, Yunanistan gibi bazı ülkelerde santral operatörlüğü sadece görme engelliler için tahsis edilmiş bir meslektir (Orhan, 2013: 45). Bu yöntemin başarılı olması yapılacak iş analizlerinde işlerin doğru şekilde tanımlanmasına bağlıdır. İş tanımları ve iş gereklilikleri yeterli şekilde tanımlandığında, mesleklere uygun engellilerin yerleştirilmesi daha kolay olacaktır (Öz ve Orhan, 2012: 45).

2.8.4. Evde Çalışma Yöntemi

Evde çalışma yöntemi engelli bireylerin istihdamının evlerinde gerçekleştirilmesine dayanan bir yöntemdir. Özellikle farklı esnek çalışma türlerinin hızla yaygınlaştığı günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişimi ile internet üzerinden engellilerin yapabilecekleri birçok iş alanı da açılmıştır. Evde çalışma yöntemi

sayesinde, internet üzerinden pazarlama, aracılık, danışmanlık, ticaret gibi çok farklı işler yapılabilir. Ancak engellilerin eğitime erişimleri konusunda yaşadıkları sıkıntılar nedeni ile eğitimden de engellenmeleri söz konusudur. Temel eğitim bile almakta sıkıntı çeken engelliler için bu yöntemi kullanmak zorluk oluşturmaktadır. Engellilerin eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve gerekli danışmanlıkların verilmesi ile rahatlıkla engellilerin istihdama dahil edilmesi mümkün olabilir (Orhan, 2013: 44).

2.8.5. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilmesi

Engelli istihdamının artırılması amacı ile devlet tarafından sigorta teşviki sağlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde; *“...kontenjan fazlası engeli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi hazinece karşılanır”* hükmü bulunmaktadır. Bu sayede engelli istihdamının ceza yolu ile zorunlu kılınması değil, ödüllerle teşvik edilmesi yöntemine gidilmektedir. Bu sayede teşvikler yolu ile engellilerin istihdam edilmesi, oluşturulan kotaların çok daha üzerinden işverenlerin gönüllü istihdamını da beraberinde getirecektir.

2.8.6. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme

Bağımsız çalışmaya yönlendirme engellilerin girişimciliğe yönlendirilmesi yöntemidir. Bu yöntemin uygulanabilmesi için engellilerin temel eğitimlerinin sağlanması, engellilerin kaynak bulmalarının sağlanması, gerekli mesleki eğitimlerinin verilmesi ve girişimciliğin teşvik edilmesi gerekmektedir. Çok fazla kabul görmeyen bir yöntemdir. (Orhan, 2013: 43).

2.9. Engelli İstihdamına Yönelik Türk Hukukundaki Düzenlemeler

Engellilere ilişkin olarak Anayasa'dan başlamak üzere çeşitli kanunlarda özel düzenlemeler yer almaktadır. Engellilere yönelik olarak temel düzenleme, 5378 sayılı Engelliler Kanunu olup, bu kanun 7.7.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bunun dışında, başta İş Kanunu olmak üzere muhtelif kanunlarda engellilere ilişkin hükümler bulunmaktadır.

2.9.1.Anayasa

Anayasa açısından bakıldığında 1982 Anayasa'sının özellikle 50 ve 61. maddelerinin engellilere ilişkin olduğu görülmektedir:

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Bedeni ve ruhi olarak yetersizliği olanların özel olarak korunması gerekliliğinin vurgulandığı Anayasa'nın 50. Maddesinde çalışma hayatının engelliler açısından özel olarak düzenlenmesi öngörülmektedir. Ayrıca Anayasa'nın 17. Maddesinde “*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” hükmü ve 49. maddedeki “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*” hükmü ile çalışma hakkı anayasal bir biçimde engellileri de kapsayarak düzenlenmiştir. Anayasanın devleti, çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemekle yükümlü gören bu düzenlemesi, engellilerin istihdam edilerek korunmalarını öngören sosyal politikaların özü ile de uyumludur. Ayrıca 42. maddede “*Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz*” ve “*Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır*” denilmekte, engellilerin özel ve temel eğitim gereksinimlerinin karşılanması doğrultusunda korunmalarına hukuki bir dayanak oluşturulmaktadır (Altan, 2008: 198; Şişman, 2011: 172).

Madde 61 – Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.

Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

2.9.2. Avrupa Sosyal Şartı

Öte yandan, TBMM tarafından kabul edilerek Resmi Gazete'nin 09.04.2007 tarihli sayısında yayımlanan “Avrupa Sosyal Şartı”nın 15. maddesinde de engelli çalışanların haklarının korunmasına ilişkin düzenleme yer almaktadır:

Madde 15

Engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı

Akit Taraflar, yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla:

1- Mümkün olduğunda genel plan çerçevesinde, ya da bu mümkün değilse, kamusal ya da özel uzmanlaşmış organlar aracılığıyla engellilerin yönlendirilmesini, öğrenimini ve mesleki eğitimini sağlamak için gerekli önlemleri almayı;

2- Normal çalışma ortamında engellileri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını engellilerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da engellilik nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özrünün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi;

Bazı durumlarda bu önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destekleme hizmetlerine başvurmayı gerekli kılabilir.

3- Özellikle, teknik yardımları da içermek üzere, iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler yoluyla engellilerin toplumla tam olarak bütünleşmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

2.9.3. Engelliler Kanunu

Engellilere yönelik temel düzenlemelerden biri de, **5378 sayılı Özürlüler Kanunu** olup, bu kanun 7.7.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun amacı; engelliliğin önlenmesi, engellilerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma

katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır (md.1).

5378 sayılı engelliler Kanunu'nun 14. maddesinde engellilerin istihdamına ilişkin aşağıdaki hükme yer verilmektedir:

İstihdam

MADDE 14.- İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

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 yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

Korumalı işyerleriyle ilgili usûl ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Engelliler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Ayrıca, 5378 sayılı Kanununun 20. maddesi hükmü ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda aşağıdaki şekilde bir değişiklik yapılmıştır:

MADDE 20.- 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesinin başlığı ve birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Engellilerin Devlet memurluğuna alınmaları:

Mevzuata uygun olmak kaydıyla; engellilerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Engellilerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceği, zihinsel engellilerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Engelliler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

2.9.4. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe girmiştir. İş Kanununun engelli çalışanlara yönelik hükümleri şunlardır:

Eşit davranma ilkesi

Madde 5- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

Engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

Madde 30 - İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda engelli ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak engelliler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik

tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

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 getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır. Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde engelli ve eski hükümlü ve terör

mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için engelli ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş engelliyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar engelli ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Engelliler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

Madde 108 - (Değişik birinci fıkrâ: 1/7/2005-5378/39 md.) Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 inci maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığđ Bölge Müdürünce verilir. 101 inci madde kapsamındaki idari para cezaları ise, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir.

(Mülga birinci cümle: 1/7/2005-5378/39 md.) Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

İş Kanununa göre engelli çalıştırma yükümlülüğü, sadece özel sektör için öngörülmemiş, kamu sektöründe de benzer bir zorunluluk getirilmiştir. Buna göre,

■ Aşağıdaki kurumlar % 4 oranında engelli çalıştırmak zorundadır:

- Genel ve katma bütçeli daireler
- İl özel idareleri ve belediyeler
- Kefalet sandıkları, döner sermayeli kuruluşlar
- Sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalar
- Hususi kanunlarla kurulmuş banka ve teşekküller

■ Engelli açık kontenjanının doldurulmaması halinde engelli istihdam etmeyen kamu kurum ve kuruluşları için yükümlülüğün dolduğu tarihten yükümlülüklerini yerine getirecekleri tarihe kadar her engelli açık kontenjanı için para cezası uygulanır.

■ Ceza paraları engelli vatandaşlarımızın istihdamı, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu için kullanılmaktadır.

Engellilerin Çalışma Esasları ve Teşvikler

Engellilerin istihdamını sağlamak ve teşvik etmek üzere, Türk Hukuku'nda çeşitli düzenlemeler kabul edilmiştir. Buna göre;

■ İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır (İş. Kan.m.30/III).

■ İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

■ Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

■ 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.

■ Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde engelli çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için,

- Engelli ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran

- Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş engelliyü çalıştıran

■ İşverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Engelli bireylerin istihdama katılmalarının önündeki en önemli engel işverenlerin tutumlarıdır. Devlet sosyal devletin gereği olarak engellileri istihdama dahil etmek ve çalışma hayatı içinde onları korumakla yükümlüdür. Ancak engellilerin istihdam edilmesi için kendilerine, yetenek ve becerilerine uygun işlere yerleştirilmeleri önem taşımaktadır. Bu yüzden engelli istihdamını sağlamak için

çeşitli yöntemleri uygulamaya koymuştur. Bu noktada önemli olan öncelikle istihdam edilen engellilerin hangi işlerde istihdam edildiği ve işverenlerin bakış açılarının ve beklentilerinin nasıl olduğunun ortaya konulmasıdır. İşverenlerin engelli çalışanlara karşı tutum ve algılarının mutlaka bilinmesi gerekmektedir. Bu anlamda işverenlerin tutum ve algılarını öğrenmek, engellilerin istihdamı için atılacak olan adımlara bir yön vermek açısından önemlidir. Çünkü sorunun asıl muhatabı olan işverenlerin katkısı, engelli istihdamı için atılacak adımlarda yol gösterecektir. Aynı şekilde işveren bakış açısı ile mevcut engelli çalışanlarını değerlendirmesi, engelli istihdam yöntemlerinden hangisinin ya da hangilerinin etkin şekilde işleyeceği hakkındaki düşünceleri ve gelecekteki engelli istihdamı konusundaki düşüncesinin bilinmesi, engellilerin eğitim alanlarında da yön gösterici olacaktır. Diğer yandan engellilerin topluma dahi olmasının temelini oluşturan istihdam konusunda büyük öneme sahip işverenlere ilişkin Tokat ili için böyle bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Tokat ili özelinde gerçekleştirilen bu çalışma engelli istihdamı literatürüne işveren açısından bakarak önemli bir katkı sağlayacaktır.

4. MATERYAL VE YÖNTEM

4.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Tokat'ta faaliyet gösteren ve engelli çalıştırma yükümlülüğü olan kamu ve özel sektör işyerleridir. Engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyeri sayısının kısıtlı olmasından dolayı örneklem çekilmeyip, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Evrendeki işyerlerinin isim, adres ve iletişim bilgileri Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nden temin edilmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında Tokat' ta toplam 126 firmanın engelli çalışan bulundurduğuna ulaşılmıştır. 126 firmanın bilgilerine Tokat İş Kurumu aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenin 126 işveren ile sınırlı olması nedeni ile örneklem çekilmeyip bütün evren araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada ana kütleye ulaşılmak istenmiş olup bazı firmaların kapatılmış olması ya da gösterilen adreslerde bulunmamaları gibi sınırlılıklardan dolayı toplamda 54 firmaya ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerini elde etmek adına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinden çalışma için gerekli bilgileri elde etmek adına SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır.

Veriler oluşturulan anket formları yolu ile 1 Ağustos 2016-1 Şubat 2017 tarihlerinde saha çalışması ile elde edilmiştir. Anket verileri işveren ya da işveren temsilcilerinden alınan cevaplardan oluşmaktadır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anketler yolu ile toplanmıştır. Kullanılan bu işverenlere yönelik form Yazıcı, Şişman ve Kocabaş'ın 2011 yılındaki araştırmalarında kullandığı formdan oluşturulmuştur. İşyerinde istihdam edilen engellilerin sayısı, engellilerin özür durumuna göre dağılımı, engelli işçileri işleri nasıl buldukları, engelli işçiler ve diğer işçiler arasında çeşitli açılardan fark bulunup bulunmadığına ilişkin görüşleri sorgulanmıştır. Bu bölüm, işverenlerin mevcut engelli çalışanlar hakkındaki genel düşüncelerini içerdiği ifade edilebilir. Anket formunun likert tipi olarak hazırlanan diğer bölümünde ise, engelli çalışanların verimliliğine, devam devamsızlık ve eğitimlerine ilişkin görüşleri sorgulanmış ve 6 adet yargı bildiren cümleye beş aralıklı (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) olarak yer verilmiştir. Söz konusu sekiz cümleye “Engelli çalışanlarla diğer işçiler arasında işe devamlılık konusunda fark bulunmaktadır”, “Engelli çalışanlarla diğer işçiler arasında işi kavrama ve yerine getirme yetenekleri açısından fark bulunmaktadır”, “Engelli işçiler mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılmaktadır” cümleleri örnek olarak verilebilir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise, engellilerin ile yerleştirilmesinde uygulanan yöntemler hakkındaki görüş ve önerileri ölçmeye yönelik “kota”, “tahsis yöntemi”, “evde çalıştırma”, “korunmalı işyeri”, “engelli istihdamının özendirilmesi” ve “bağımsız çalışmaya yönlendirme”yi içeren istihdam yöntemlerinin değerlendirilmesini içeren kısım bulunmaktadır. Son sorularla da işverenlerin gelecekteki

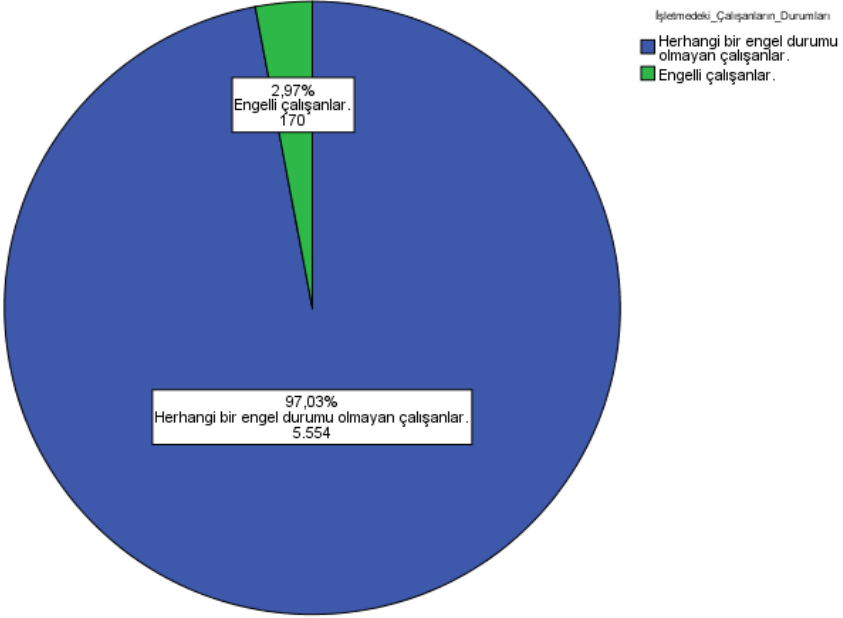
engelli istihdamına yönelik olarak düşünceleri tartışılmak amacı ile öğrenilmeye çalışılmıştır. Dolayısı ile genel olarak işverenlerin tutum ve algılarını ölçmek amacı ile uygulanan formun temelde mevcut engelli çalışanlar ve gelecekte çalıştırılmak istenen engellilere ilişkin tutum ve algıları ölçmeyi amaçladığı söylenebilir.

5. BULGULAR

5.1. İşletmelerde İstihdam Edilen Engelli Çalışanların Genel Dağılımları

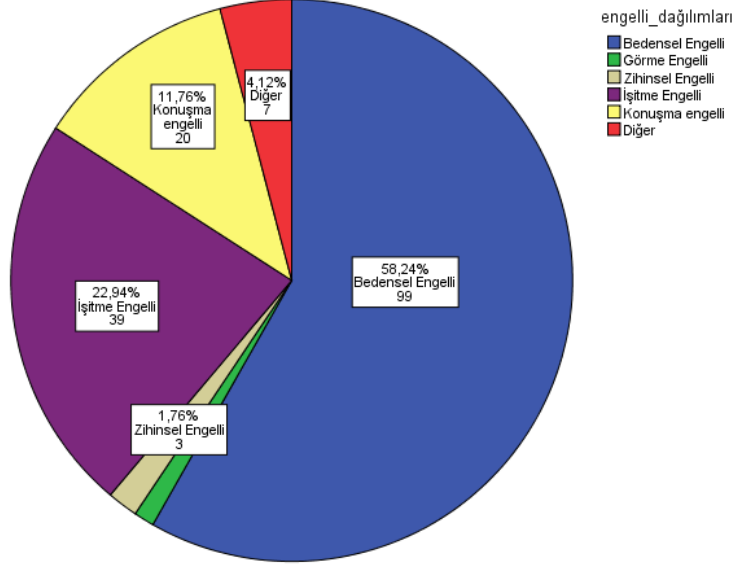
Araştırmada veriler yukarıda belirtildiği üzere anket verileri ile elde edilmiş olup bu veriler sosyal bilimlerde sıkça kullanılan SPSS paket programı yardımıyla yorumlanmıştır. Ankete katılanlar genel olarak, işletmelerin genel müdürleri ya da personelden sorumlu şefleridir. Katılımcıların anketteki ifadelere verdiği cevaplar üzerinden ilk olarak engelli çalışanların istihdamı belirlenmeye çalışılmıştır. Anketten elde edilen veriler üzerinden istihdamın genel ve özel bir değerlendirmesi vermek amacıyla aşağıdaki Şekil 1 ve Şekil 2 verilmiştir. Bu sonuçlar Tokat ilinde faaliyet gösteren 126 işletmeden ulaşılan 54 işletmenin genel olarak engelli istihdamının sonuçlarını vermektedir.

Şekil 1. İşletmede Çalışanlar Engellilerin Çalışanlar İçerisindeki Dağılımı



Araştırmada kullanılan anket verileri üzerinden işletmelerde toplam 5724 çalışanın istihdam edildiğine ulaşılmıştır. 5724 çalışanın da 170' i engelli çalışanlardır. Herhangi bir engel durumu olmayan çalışan sayısı ise toplamda 5554' dür. Yukarıdaki Şekil.1 değerlendirildiğinde işletmelerde istihdam edilen engelli çalışanların herhangi bir engel durumu olmayan çalışanlar üzerinden değerlendirildiğinde %2,97' lik bir kısmı oluşturduğu göstermektedir. Sağlıklı çalışanların da işletmedeki istihdam hacminin %97,03' ünü oluşturduğu görülmektedir.

Şekil 2. Engelli Çalışanların Engellerine Göre Genel Dağılımı



Araştırmada anket verileri üzerinden elde edilen bilgilere göre 99 çalışan bedensel engelli, 2 çalışan görme engelli, 3 çalışan zihinsel engelli, 39 çalışan işitme engelli, 20 çalışan konuşma engeli olup katılımcıların bu grupta olmadığını belirttiği ve çalışmada diğer grup olarak adlandırılan grupta ise 7 çalışan istihdam edilmektedir. Şekil 1’de bahsedildiği gibi işletmelerde toplamda 170 engelli çalışan istihdam edilmektedir. Şekil 2’de verilemeyen yüzdelik dilim görme engellerinin dağılımıdır. Analiz sonuçları üzerinden verilemeyen sonuç görme engellilerin % 1,177’lik bir dağılıma sahip olduğudur.

5.2. Engelli Çalışanların Diğer Çalışanlara Göre Fazladan Kazanımları

Araştırmada engelli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla haklara ve pozitif ayrımcılığa sahip olup olmadıklarının tespiti üzerinden ankette katılımcılara önemli ifadeler yöneltilmiştir. Aşağıdaki çizelge ve şekillerle sunulacak olan sonuçlar toplamda 5 temel başlık üzerinden ele alınmıştır. Bunlar sosyal yardımlar, ücret, izin süreleri, yükselme ve diğer konu başlıkları olarak sunulmuştur. Katılımcılar anket formunda bu konu üzerinden herhangi bir ayrımcılığın yapıp yapılmadığını net ifadelerle belirtmeleri için “Evet bir fark gözetiliyor” ya da “Hayır hiçbir fark gözetilmiyor” şeklindeki ifadelerden hangilerine katıldıkları tespit edilmek istenmiştir. Örneğin katılımcı sosyal yardımlar konusunda engelli çalışanların daha fazla hak ve pozitif ayrımcılığa sahip olup olmadığını yukarıdaki iki şıktan birini seçerek belirtmiştir. Bu temel konu başlıkları üzerinden anket verileri ile elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Çizelge 5. Katılımcıların Sosyal Yardımlar Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif yüzdeler
Evet bir fark gözetiliyor.	11	%20,4	%20,4
Hayır hiçbir fark gözetilmiyor.	43	%79,6	%100

Çizelge 6. Sosyal Yardım

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Sosyal Yardım	1,7963	0,40653	0,165	1	2	97

Araştırmada katılımcılara engelli çalışanların diğer çalışanlara göre sosyal yardımlar konusunda artılarının olup olmadığının cevabı istenmiştir. Analiz sonuçlarına göre engelli çalışanlar diğer çalışanlara göre bir fark gözetilemeyecek kadar adil bir yapıda çalışmaktadırlar. Bu durum analiz sonuçlarına göre ortalamadan faydalanılarak elde edilmiştir. Çizelge 5 ve Çizelge 6 dikkatlice incelenirse katılımcıların çoğunluğu %79,6'lık bir yüzde ile farklılığın olmadığını ifade etmişlerdir. %20,4'lük bir kısımda ayrımcılığın yapıldığını düşünmektedirler. Sosyal yardım konusunu daha anlaşılabilir bir şekilde yorumlamak adına Şekil 3 verilmiştir.

Şekil 3. Sosyal Yardımlara İlişkin Histogram Grafiği



Yukarıdaki Şekil 3 katılımcıların sosyal yardım konusunda ankete verdikleri cevapların 1,7963' lük ortalamasının nasıl dağılım gösterdiği vermektedir.

Ankette sosyal yardım konusundan sonra değerlendirilen konu başlığı da ücret konusudur. Ücret konusunda katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerinden değerlendirmeler Çizelge 7, Çizelge 8 ve Şekil 4 ile aşağıdaki gibidir. Ücret konusunda katılımcılardan biri bu konu hakkında çekimser kalarak cevap vermemiştir. Dolayısıyla ücret konusunda elde edilen veri sayısı 54 olamayıp 53 olarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 7. Katılımcıların Ücretler Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi

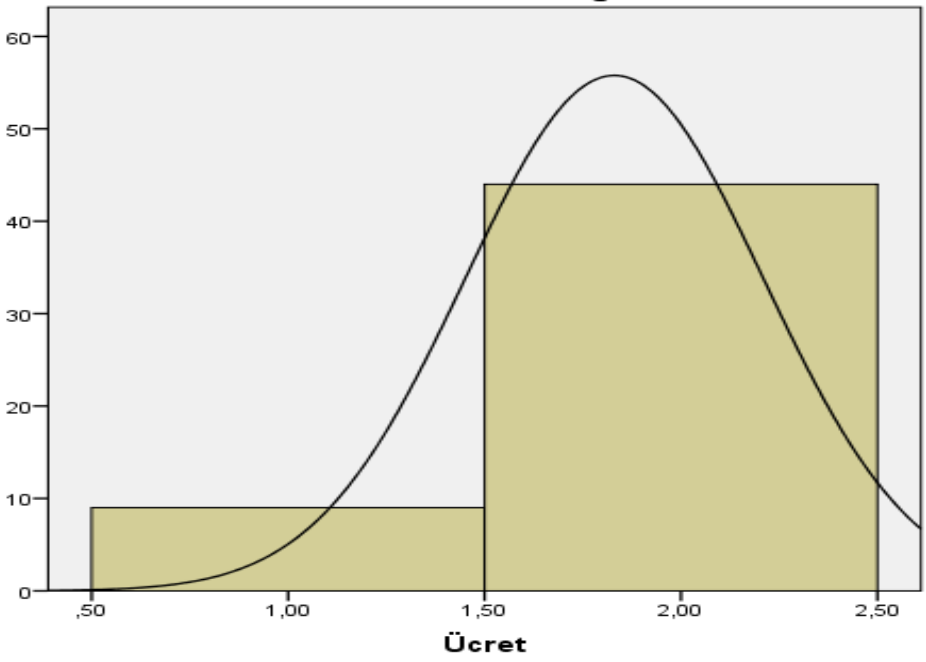
	Sıklık	Yüzdeler	Geçerli yüzdeler
Evet bir fark gözetiliyor.	9	% 16,7	% 17
Hayır hiçbir fark gözetilmiyor.	44	% 81,5	% 83

Çizelge 3’ de katılımcılar ücretler konusunda herhangi bir ayrımcılığın olup olmadığını %83’ lük bir yüzde ile olmadığını belirtmişlerdir. Belirtilen bu duruma aykırı olarak fikir beyan edenlerin yüzdesi de %17’ dir. Ücret konusunda elde edilen verilere göre genel değerlendirmeler Çizelge 4 ve Şekil 4 ile verilmektedir.

Çizelge 8. Ücretler

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Ücretler	1,8302	0,37906	0,144	1	2	97

Şekil 4. Ücretlere İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 4 ile ücretler konusunda herhangi bir ayrımcılığın yapıp yapılmadığını verilen cevaplar üzerinden değerlendirilerek nasıl bir dağılım gösterdiği verilmiştir.

Ankette değerlendirilen bir sonraki konu izin süreleridir. İzin süreleri üzerinden gerçekleştirilecek ayrımların değerlendirmesi yukarıdaki diğer iki konuda olduğu gibi değerlendirilmiş olup aşağıdaki Çizelge 9, Çizelge 10 ve Şekil 5 ile verilmektedir.

Çizelge 9. Katılımcıların İzin Süreleri Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi

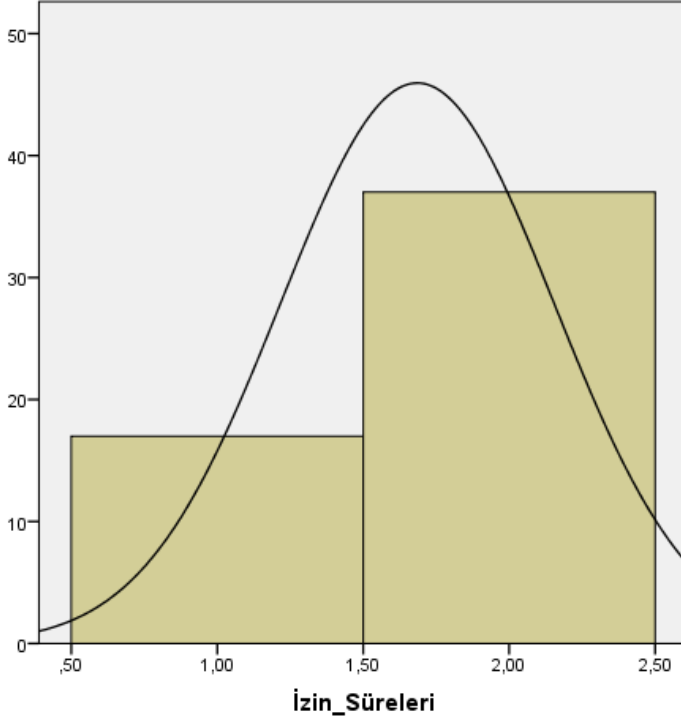
	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Evet bir fark gözetiliyor.	17	%31,5	%31,5
Hayır hiçbir fark gözetilmiyor.	37	%68,5	%100

Çizelge 9 diğer çizelgelerdeki bilgilerden biraz daha farklılaştığı gözlenmektedir. Bu durumun sebebi ayrımcılık yüzdesindeki artıştır. Diğer çizelgelerde katılımcılar ayrımcılığın sosyal yardım ve ücret konularında çokça olmadığını belirtse de burada bizlere vermiş oldukları bilgiler ışığında bu durumun izin sürelerinde farklı olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında işletmelerde engelli çalışanlara izin süreleri konusunda pozitif bir ayrımcılığın yapıldığını belirtebiliriz.

Çizelge 10. İzin Süreleri

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
İzin Süreleri	1,6852	0,46880	0,220	1	2	91

Şekil 5. İzin Sürelerine İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 5 katılımcıların izin süreleri üzerinden engelli çalışanlara yapılan pozitif ayrımcılığın nasıl dağılım göstererek verilen cevaplar üzerinden ortalamanın nerede olduğunu vermektedir.

Ankette izin sürelerinden sonra değerlendirmek istenen konu yükselmedir. Engelli çalışanlara yükselme konusunda herhangi bir ayrımcılık yapıp yapılmadığını değerlendirmek adına diğer konu başlıklarında olduğu gibi bir değerlendirme yapılmış olup veri sonuçları aşağıdaki Çizelge 11, Çizelge 12 ve Şekil 6 ile verilmektedir.

Çizelge 11. Katılımcıların Yükselme Üzerinden Bir Farklılık Değerlendirmesi

	Sıklık	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdeler
Evet bir fark gözetiliyor.	16	%29,6	%29,6
Hayır hiçbir fark gözetilmiyor.	38	%70,4	%100

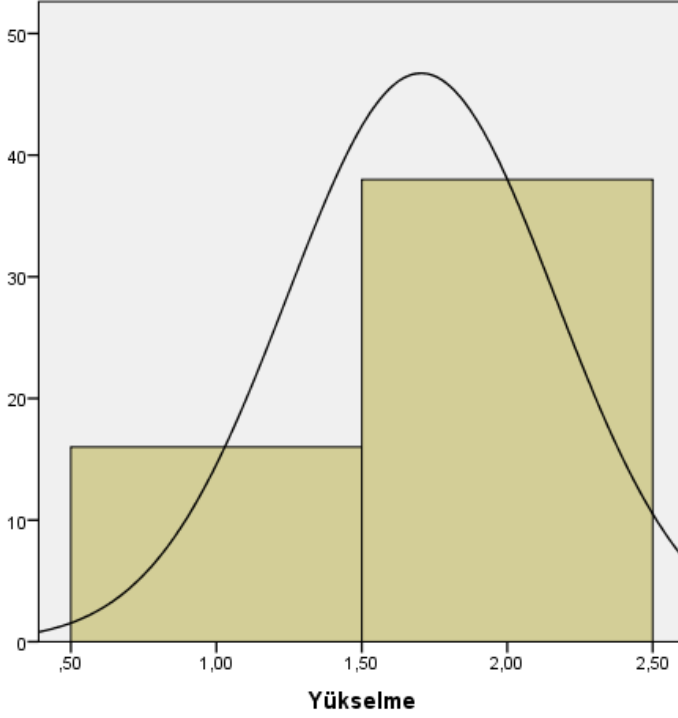
Çizelge 11 ile katılımcıların izin sürelerinde de belirttiğine yakın değerler elde edilmiştir. İzin sürelerinde olduğu gibi iş yerinde yükselme ya da terfi noktasında engelli çalışanların biraz olsun pozitif ayrımcılığa sahip olduğunu belirtebiliriz.

Çizelge 12. Yükselme (Terfi)

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Yükselme	1,7037	0,46091	0,212	1	2	92

Çizelge 12 dikkatlice incelenirse yükselme konusunda katılımcıların verdiği cevapların ortalamasının 1,7037 olduğu gözlenmekte olup bu sonucunda aslında çok adil bir iş yeri ortamına sahip olunmadığı gözlenmektedir. Ortaya çıkan sonucu engelli çalışanlara göre bir değerlendirme yapılırsa sonucun oldukça makul olduğuna karar verilebilir.

Şekil 6. Yükselmeye İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 6 ile yükselme ya da terfi noktasından katılımcıların engelli çalışanlara nasıl bir uygulama yapıldığını dair genel bir dağılımın nasıl olduğu verilmektedir. Ankette katılımcılara ayrımcılık değerlendirmesi adına sunulan son konu başlığı ise diğerdir. Konu başlığının diğer olarak kodlanmasının sebebi katılımcıların iş yerlerinde karşılaştıkları durumlar üzerinden farklı bir değerlendirmeyi de belirtmeleridir. Araştırma verileri incelendiğinde diğer konu başlığı üzerinde çok fazla veri elde edilemediği gözlenmektedir. Araştırmanın bu konu başlığı üzerinden değerlendirmesinde katılımcılardan sadece 7' sinin bu konu hakkında

cevap verdiğine ulaşılmış olup anketin ilgili yerinde de bu konuya değinen katılımcı bulunamamıştır. Diğer şıkkı üzerinden değerlendirme yapan katılımcıların tamamı ayrımcılık noktasında bir farklılık görülmediğini belirtmişlerdir.

5.3. İşletmelerde Engelli İstihdamı

Araştırmada katılımcılara ayrımcılık değerlendirmesinin ardından engellilerin hangi yollarla istihdam edildiğini ve işe alınırken hangi sınav ya da özel yetenek üzerinden bir değerlendirme yapıldığına dair birtakım ifadeler yönetilmiştir. Bu ifadelere katılımcıların verdiği cevaplar üzerinden ilk değerlendirme işe alınırken hangi yolun seçildiğidir. Aşağıdaki çizelge 13’ de engellilerin hangi yollar işe alındığını ve en fazla hangi yolun tercih edildiği belirtilmiştir.

Çizelge 13. Engelli Çalışanların İstihdam Yöntemleri

	Sıklık	Yüzelik	Kümülatif Yüzelik
Kendim buldum(Gazete ilanı, İnternet)	10	% 18,5	% 18,5
Akraba aracılığı ile buldum.	1	% 1,9	% 20,4
Arkadaş aracılığı ile buldum.	3	% 5,6	% 25,9
Türkiye İş Kurumu aracılığı ile buldum.	32	% 59,3	% 85,2
Diğer.	8	% 14,8	% 100

Çizelge 13' ün sunmuş olduğu bilgiler üzerinden engelli çalışanların daha çok Türkiye İş Kurumu aracılığıyla işe alındığı gözlenmiştir. Ankette katılımcıların diğer şıkkı üzerinden değerlendirmelerinde ise farklı yollar aracılığıyla engellilerin kendi işlerini kendilerinin buldukları gözlenmiştir. Bu durum aslında engelli istihdamında engellilerin kendi çabaları sayesinde uygun işleri aramaları sonucunda elde ettiklerini göstermektedir.

Anketin ilerleyen aşamasında katılımcılara Türkiye İş Kurumu tarafından talepte bulunan iş yeri sahipleri ya da personel şeflerinin engellilerden herhangi bir konu üzerinde uzmanlık talebinde bulunup bulunmadığını ve ayrıca engellilerin işe alınırken herhangi bir sınava tabi olup olmadıkları belirlemek adına bazı ifadeler yöneltmiştir. Katılımcıların bu ifadelere verdiği cevaplar aşağıdaki çizelge 14 ile verilmiştir.

Çizelge 14. Engelli İstihdamında Gerekli Uzmanlık ya da Tecrübe Sonuçları

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Evet	8	%14,8	%14,8
Hayır	42	%77,8	%92,6
Kayıp Veri	4	%7,4	%100

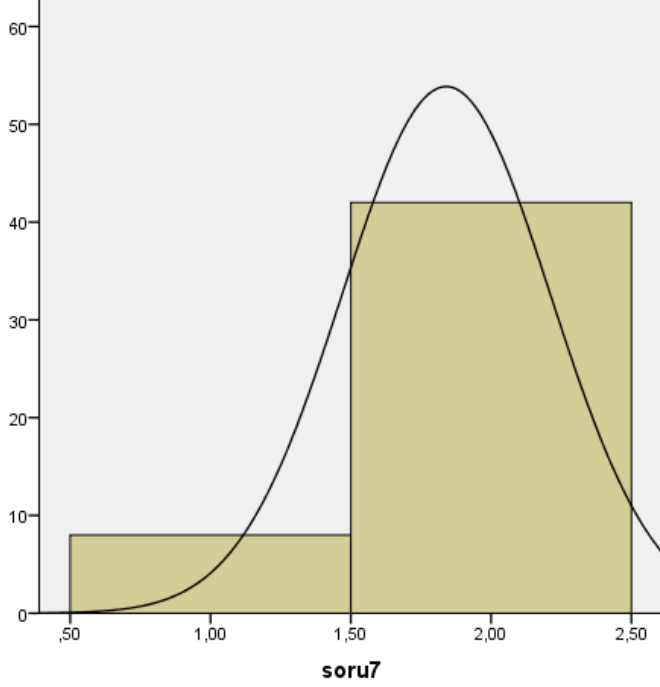
Çizelge 14’ de katılımcıların engelli istihdamı için Türkiye İş Kurumuna başvurularında herhangi bir alanda uzman ya da tecrübeli engelli çalışan isteyip istemediklerinin sonuçları verilmiştir. Bu çizelgeye göre 4 katılımcı engelli çalışanını farklı yollarla elde ettiği için bu ifadeye yanıt vermemişlerdir. Geriye kalan veride ise çoğunlukla katılımcılar engelli çalışanları için herhangi bir konuda uzman olmalarını talep etmediklerini görmekteyiz. Ayrıca aşağıdaki şekil 7 ve Çizelge 15 ile bu sonucun nasıl bir dağılım izlediği ve ortalamanın hangi düzeyde ortaya çıktığı gözlenmektedir.

Çizelge 15. Katılımcıların Engelli İstihdamında Gerekli Görmedikleri Uzmanlık ya da Tecrübe Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Tecrübe ya da Uzmanlık	1,84	0,37033	0,137	1	2	92

Araştırmada katılımcıların verdikleri evet ya da hayır cevapları 1 ve 2 olarak kodlanarak sonuçlara ulaşılmıştır. Yukarıdaki Çizelge 15’ de katılımcıların çoğunluğu hayır’ a yakın bir sonuç vererek ortalamayı 1,84’ e çekmişlerdir.

Şekil 7. Engelli İstihdamında İşe Alımlarda Sınavın Etkisi



Engellilerin işe alımında herhangi bir sınav yapılıp yapılmadığına dair katılımcılara yöneltilen ifadenin sonucu ise Çizelge 16 ile aşağıdaki gibidir.

Çizelge 16. Engelli Çalışanların İşe Başlamadan Önce Sınava Tabi Tutulmaları

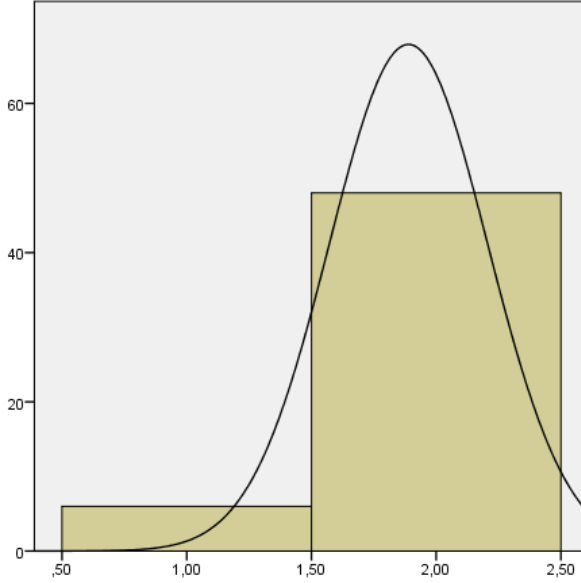
	Sıklık	Yüzelik	Kümülatif Yüzelik
Evet	6	% 11,1	% 11,1
Hayır	48	% 88,9	% 100

Çizelge 17. Katılımcıların Engelli İstihdamındaki Sınavla İlgili Tutumları

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Sınav	1,89	0,31722	0,101	1	2	102

Çizelge 16, katılımcıların %88,9' lük gibi yüksek çoğunluğu engellileri işe alırken herhangi bir sınava tabi tutmadıklarını göstermektedir. Katılımcıların bu ifadeye verdikleri evet ya da hayır sonuçlarını sırasıyla 1 ve 2 olarak kodlanarak aşağıdaki Çizelge 17 ve Şekil 8 elde edilmiştir.

Şekil 8. Katılımcıların Engelli İstihdamındaki Sınav ile İlgili Tutumları



Çizelge 17 ve Şekil 8 engelli istihdamındaki sınava tabi olma durumlarına geniş bir açıklık getirmektedirler. Çizelge 17' ye dikkat edilirse ortalamanın 1,89 ile 2' ye yakın olduğu gözlenmektedir. Bu durum hayır cevabı verenlerin daha çok olduğunu belirtirken Şekil 8 ise katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerinden nasıl bir dağılım izlediğini göstermektedir.

5.4. Engellilerin İstihdamında Gerekli Düzenleme ve Tedbirler

Araştırmanın amacına yönelik olarak anketin ilerleyen kısmında katılımcılara istihdam edilen engelli çalışanların iş yerindeki çalışma koşullarının düzenlemesi ve gerekli tedbirleri içeren birtakım ifadelere yanıtlar vermesi istenmiştir. Bu ifadeler beşli likert tipi şeklinde ele

alınmış olup verilen yanıtlar “1= Kesinlikle katılıyorum”, “2= Katılıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılmıyorum”, “5=Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. İfadelere verilen yanıtların puanları bu şekilde ele alınması sonucunda en yüksek değer olarak 5’ e yakın bir sonucun elde edilmesi ilgili ifadeye katılımcının katılmadığını göstermektedir. Tam aksi bir durumda ilgili ifadenin puanı 1’e yakın ise katılma düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Ankette Geçen İfadeler:

1.Engelli çalışanların daha verimli çalışabilmeleri için işyerindeki gerekli her türlü değişiklik yapılmaktadır.

2.Engelli çalışanların sağlığı ve güvenliği için işyerinde her türlü tedbir alınmaktadır.

3.Engelli çalışanlar mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılmaktadır.

4.Engelli çalışanların işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için mesleki eğitim ve kurslar düzenlenmektedir.

5.Engelli çalışanların işleriyle ilgili her türlü araç ve gereç sağlanmaktadır.

6.Uygun koşullar var ise çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri engelli çalışanların koşullarına göre belirlenmektedir.

Ankette geçen ifadeler yukarıdaki gibi olup bu ifadelere ait puanlar ise aşağıdaki Çizelge 18 ile verilmiştir.

Çizelge 18. Engelli Çalışanlara Ait Tedbir ve Düzenlemeler

İfade 1	2,1667
İfade 2	2,1111
İfade 3	1,7037
İfade 4	2,2037
İfade 5	1,8148
İfade 6	3,0185

Genel ortalamalar yukarıdaki Çizelge 18 olduğu gibidir. Her bir ifade ait katılım düzeyleri ise aşağıdaki çizelgeler yardımıyla verilmektedir.

Çizelge 19. Engelli çalışanların daha verimli çalışabilmeleri için işyerindeki gerekli her türlü değişiklik yapılması

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	21	%38,9	%38,9
Katılıyorum	17	%31,5	%70,4
Kararsızım	5	%9,3	%79,6
Katılmıyorum	8	%14,8	%94,4
Kesinlikle katılmıyorum	3	%5,6	%100

Çizelge 19 ile ifade 1' e genel katılım düzeyleri açık bir şekilde verilmeye çalışılmıştır. İfadenin genel ortalaması incelendiğinde 2,1667 gibi değer elde edilmektedir. Bu durum katılımcıların bu ifadeye katılım düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Çizelge 20. Engelli çalışanların sağlığı ve güvenliği için işyerinde her türlü tedbir alınması

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	18	%33,3	%33,3
Katılıyorum	21	%38,9	%72,2
Kararsızım	8	%14,8	%87
Katılmıyorum	5	%9,3	%96,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	%3,7	%100

İfade 2' ye ait genel katılım düzeyleri yukarıdaki Çizelge 20' de olduğu gibidir. İfade 2' nin genel ortalaması Çizelge 20' de 2,1111 olarak verilmiş olup bu ortalama katılımcıların ifadeye çoğunlukla katıldıklarını belirtmektedir.

Çizelge 21. Engelli çalışanlar mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılması

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	22	%40,7	%40,7
Katılıyorum	27	%50	%90,7
Kararsızım	4	%7,4	%98,1
Katılmıyorum	1	%1,9	%100
Kesinlikle katılmıyorum	0		

Çizelge 21 ifade 3' e ait genel katılım düzeylerini vermekte olup çizelgede dikkat çeken bir durum katılımcılardan hiçbiri ifade 3' e kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermemişlerdir. Çizelge 21' den elde edilen bilgiler ışığında ise ifadenin ortalaması 1,7037' dir. Bu ortalama diğer iki ifadenin ortalamasından sayısal olarak daha az bir ortalama olmasına rağmen cevaplara verilen yanıtların kodlanması gereğinde katılımcıların ifade 3' e daha fazla katıldıklarını belirtmektedirler. İfade 3' ün içeriğine dikkat edilirse engelli çalışanların sağlığı ve yaşayabilecekleri her türlü kaza riskine karşı tedbirler şeklindedir. Bu durum istihdam edilen engelli çalışanlar için oldukça önem arz etmektedir.

Çizelge 22. Engelli çalışanların işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için mesleki eğitim ve kurslar düzenlenme

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	20	%37,0	%37,0
Katılıyorum	12	%22,2	%59,3
Kararsızım	5	%27,8	%87
Katılmıyorum	5	%9,3	%96,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	%3,7	%100

Çizelge 22 ifade 4' e ait genel katılım düzeylerini vermekte olup çizelgede dikkat çeken durum kararsız katılımcıların bu ifade artmasıdır. İfade 4 genel olarak engelli çalışanların bilgi ve tecrübelerinin geliştirilmesi için uygun kurslara ve eğitimlere katılımını içermektedir. Katılımcıların bu ifade kararsız kalmalarının sebebi gerçeklerle bu ifadenin ters olduğu söylenebilir. Çünkü engelli istihdamında bile gerekli düzeylere ulaşılmamış bir yapı içerisinde engellilerin kendilerini geliştirmesi için daha fazla yatırımı içeren çabaların gösterilmesi çok mantıklı gelmemektedir. Ayrıca Çizelge 22' de ifade 4' ün ortalaması 2,2037 olarak verilmektedir. Bu durum kararsızların bu ortalamayı kararsızım fikrine yakınlaştırmıştır.

Çizelge 23. Engelli çalışanların işleriyle ilgili her türlü araç ve gereç sağlanması

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	26	%48,1	%48,1
Katılıyorum	16	%29,6	%77,8
Kararsızım	9	%16,7	%94,4
Katılmıyorum	2	%3,7	%98,1
Kesinlikle katılmıyorum	1	%1,9	%100

Çizelge 23 dikkatlice incelenirse katılımcıların ifade 5' e yüksek düzeyde katıldıklarını göstermektedir.

Çizelge 24. Uygun koşullar var ise çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri engelli çalışanların koşullarına göre belirlenmesi

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Kesinlikle katılıyorum	8	%14,8	%14,8
Katılıyorum	11	%20,4	%35,2
Kararsızım	9	%16,7	%51,9
Katılmıyorum	24	%44,4	%96,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	%3,7	%100

Araştırmanın bu bölümündeki son ifade, ifade 6' dır. İfade 6 engelli çalışanların uygun koşullar altında giriş ve çıkış saatlerinde esnekliği içermektedir. Bu bakımdan gerçekleşmesi oldukça düşük olarak tahmin edilecek bu durum olsa da katılımcıların çoğunluğu bu konuda kararsız olduklarını Çizelge 24' deki ifade 6' nın genel ortalamasında elde etmekteyiz.İfadenin genel ortalaması 3,0185 olarak kararsızlık durumu gösterse de genel katılım düzeylerini veren Çizelge 24 farklı yönleriyle ele alınca ifadenin en yüksek skoru katılmıyorum ifadesinden aldığı gözlenmektedir.

5.5. Engellileri İşe Yerleştirmede Kullanılan Yöntemlerin Etkinliği

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara batılı ülkelerde kullanılan engelli istihdam yöntemlerine ait ifadelere yer verilmiştir. Katılımcılara bu yöntemlerle ilgili kısa not şeklindeki bilgilerin ardından yanıtlamalarını istenen toplam 6 konu başlığı sunulmuştur. Bu konu başlıkları sırasıyla aşağıdaki gibi olup katılımcıların vereceği yanıtlar da “1= Hiç”, “2= Çok az”, “3= Biraz”, “4= Oldukça”, “5= Çok” olarak kodlanarak ilgili analizler yapılmıştır. İfadelere verilen yanıtlar puanları bu kodlamayla en fazla 5 en az ise 1 olmaktadır. İfadenin ortalama puanı katılımcıların hangi ifadeyi daha fazla benimsediklerini gösterecektir.

5.5.1. Kota yöntemi

Yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarla saptanan oranlarda engelli çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesini öngören istihdam tekniğidir. Bu yönteme ait sonuçlar aşağıdaki gibidir:

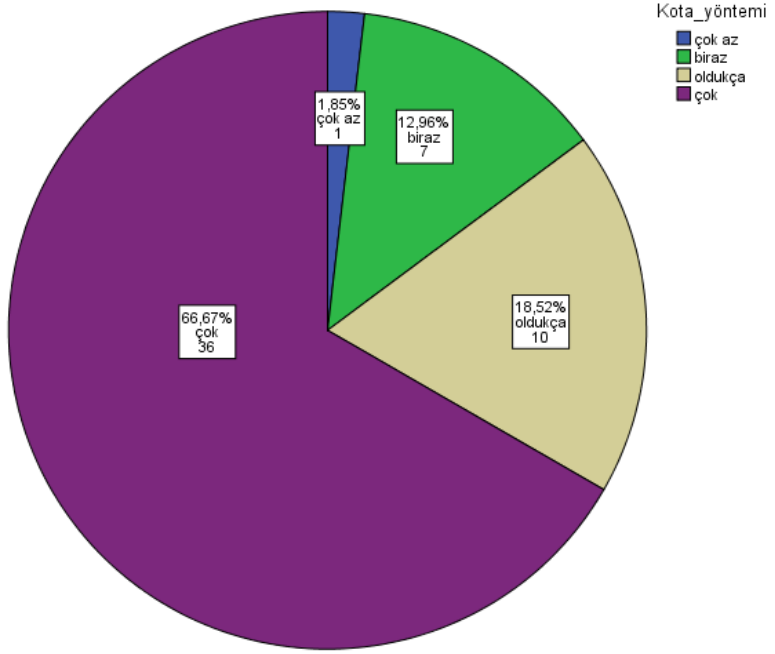
Çizelge 25. Kota Yöntemi

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Hiç	0	%0	%0
Çok Az	1	%1,9	%1,9
Biraz	7	%13	%14,8
Oldukça	10	%18,5	%33,3
Çok	36	%66,7	%100

Çizelge 26. Kota Yönteminin Ortalaması

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Kota Yöntemi	4,5	0,79503	0,632	2	5	243

Şekil 9 Kota Yöntemine Verilen Yanıtların Dairesel Gösterimi



Kota yöntemine ait çizelge ve şekiller yukarıda verildiği gibi olup katılımcıların bu yönteme verdikleri cevapların ortalaması 4,5 olarak elde edilmiştir. Bu ortalama oldukça yüksek oranda katılım ve bu yöntemin tercih edildiğini göstermektedir.

5.5.2. Tahsis Yöntemi

Çeşitli engelli gruplarının farklılıkları göz önünde bulundurularak, bahçıvanlık, santral operatörlüğü gibi bazı iş ve mesleklerin kısmen ya da tamamen engelliler için ayrılmasını öngören istihdam tekniğidir. Bu yönteme ait sonuçlar aşağıdaki gibidir:

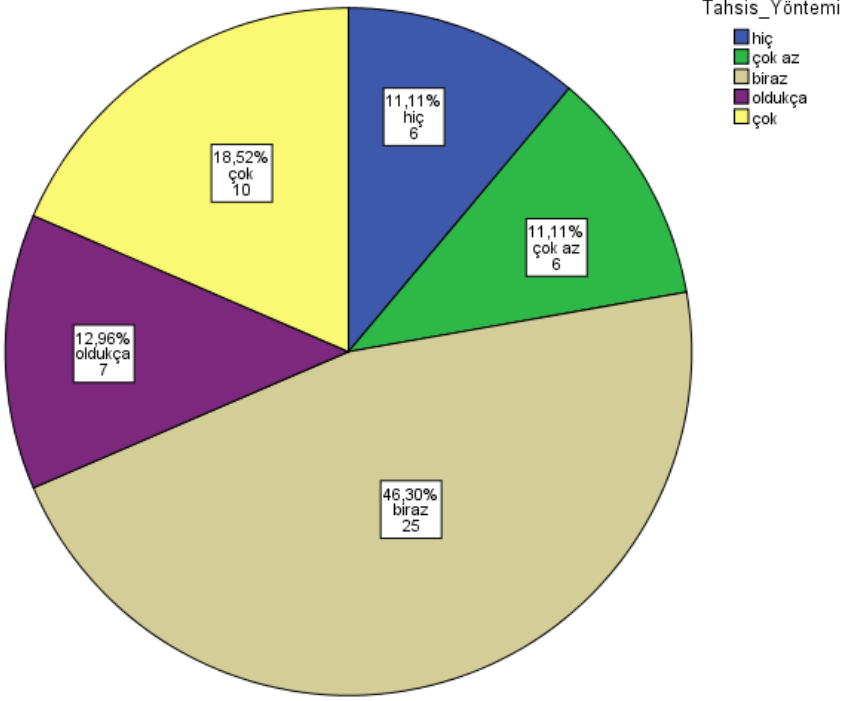
Çizelge 27. Tahsis Yöntemi

	Sıklık	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
Hiç	6	%11,1	%11,1
Çok Az	6	%11,1	%22,2
Biraz	25	%46,3	%68,5
Oldukça	7	%13	%81,5
Çok	10	%18,5	%100

Çizelge 28. Tahsis Yöntemi Ortalaması

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Tahsis Yöntemi	3,1667	1,19354	1,425	1	5	171

Şekil 10. Tahsis Yöntemine Verilen Yanıtların Dairesel Gösterimi



Tahsis yöntemine ilişkin olarak Çizelge 28 incelenirse ortalamanın 3,1667 olduğu görülmektedir. Bu sonuç tahsis yönteminin çok da tercih edilen bir yöntem olmadığını belirtmektedir.

5.5.3. Evde Çalıştırma Yöntemi

İşlerin belirli günlerde engelli bireyin ikametgahına götürülüp bırakılmasını, tamamlandıktan sonrada geri alınmasını öngören bir düzenleme çerçevesinde işlerlik kazandırılan ve engelli bireyin evinde

çalışmasını sağlayan istihdam tekniği. Bu yönteme ait sonualar aşağıdaki gibidir:

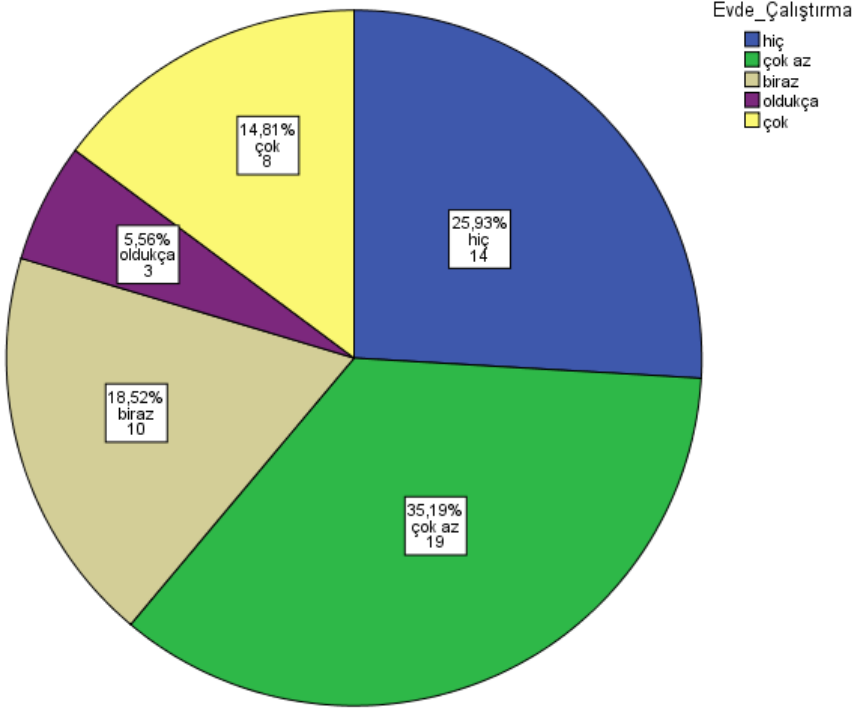
Çizelge 29. Evde alıŐtırma Yöntemi

	Sıklık	Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
Hiç	14	%25,9	%25,9
Çok Az	19	%35,2	%61,1
Biraz	10	%18,5	%79,6
Oldukça	3	%5,6	%85,2
Çok	8	%14,8	%100

Çizelge 30. Evde alıŐtırma Yöntemi Ortalaması

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Evde alıŐtırma Yöntemi	2,4815	1,34221	1,802	1	5	134

Şekil 11. Evde Çalıştırma Yönteminin Dairesel Gösterimi



Yukarıdaki çizelge ve şekiller incelendiğinde evde çalıştırma yöntemine ilişkin ortalama 2,4815 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç yaklaşık olarak evde engelli istihdamının oldukça düşük oranlarda gerçekleştirildiğini göstermektedir. Engelliler açısından oldukça önemli bir yeri olan evde istihdam edilme tekniğinin bu denli düşük bir orana sahip olması oldukça kötü bir durum. Çünkü engellilerin herhangi bir iş yerine ulaşma ve o iş yerinin engel durumlarına göre ayarlanması zor olabilir. Bu durumu ortadan kaldırma adına evde istihdam edilme, engelliler açısından oldukça memnun edici bir yaklaşım olabilmektedir.

5.5.4. Korumalı İşyerleri Yöntemi

Engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleridir. Bu yönteme ait sonuçlar aşağıdaki gibidir:

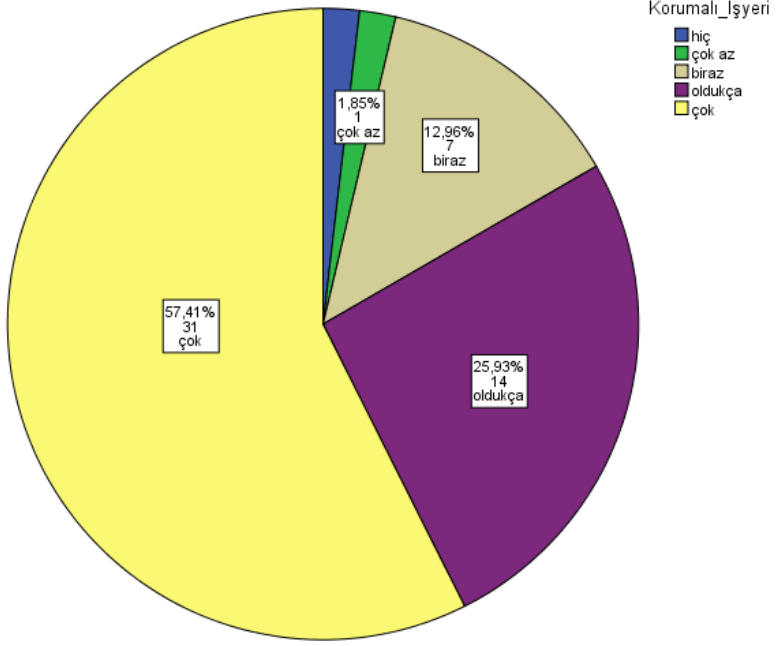
Çizelge 31. Korumalı İşyerleri Yöntemi

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Hiç	1	% 1,9	% 1,9
Çok Az	1	% 1,9	% 3,7
Biraz	7	% 13	% 16,7
Oldukça	14	% 25,9	% 42,6
Çok	31	% 57,4	% 100

Çizelge 32. Korumalı İşyerleri Yöntemi Ortalaması

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Korumalı İşyerleri Tekniği	4,3519	0,91440	0,836	1	5	235

Şekil 12. Korumalı İşyerleri Yönteminin Dairesel Gösterimi



Korumalı işyerleri tekniğine ait bulgular yukarıdaki çizelgeler ve şekiller yardımıyla verilmektedir. Bu tekniğe ait bulgular oldukça uygun olup ifadeye verilen yanıtların ortalaması 4,3519 şeklindedir. Bu ortalama değeri engelli istihdamı için oldukça güzel bir sonuçtur.

5.5.5. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilmesi

İşverenlere istihdam ettikleri her bir engelli birey için belirli oranlarda vergi indirimleri ya da bağışıkları tanınarak, işverenin ödemek zorunda olduğu sigorta vb. ödemelerde indirimler vs. sağlanarak

işverenlerin engelli istihdamına özendirilmesini öngören istihdam tekniğidir. Bu yöntemle ait sonuçlar aşağıdaki gibidir:

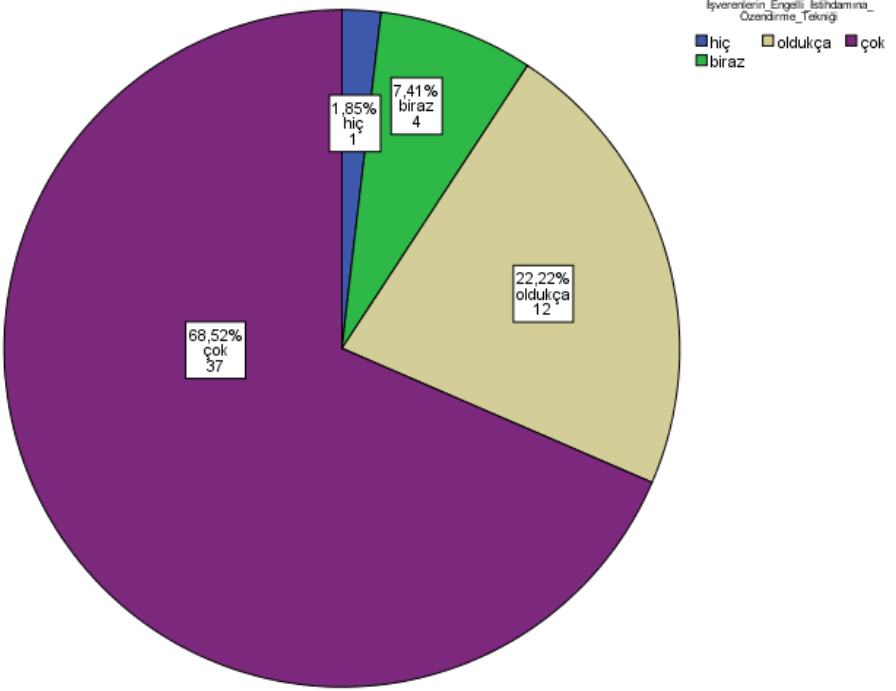
Çizelge 33. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Yöntemi

	Sıklık	Yüzdeler
Hiç	1	%1,9
Çok Az	0	%0
Biraz	4	%7,4
Oldukça	12	%22,2
Çok	37	%68,5

Çizelge 34. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Yöntemi

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Tekniği	4,5556	0,79305	0,629	1	5	246

Şekil 13. İşverenlerin Engelli İstihdamına Özendirilme Yönteminin Dairesel Gösterimi



Yukarıdaki şekil ve çizelgeler işverenlerin engelli istihdamına teşvik edilmesine dair katılımcıların verdikleri yanıtların puan skorları ve sonuçlarıdır. Genel olarak katılımcıların bu ifadeye verdikleri yanıtların ortalaması 4,5556 olarak elde edilmiştir. Bu ortalama oldukça yüksek bir oranla işverenlerin engelli istihdamına teşvik edildiğini göstermektedir.

5.5.6. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi:

Engelli bireylerin parasal ya da hizmet niteliğindeki yardımlarla desteklenerek kendi işlerini kurmalarını ve böylece bağımsız çalışabilmelerini hedefleyen istihdam tekniğidir. Bu yönteme ait sonuçlar aşağıdaki gibidir:

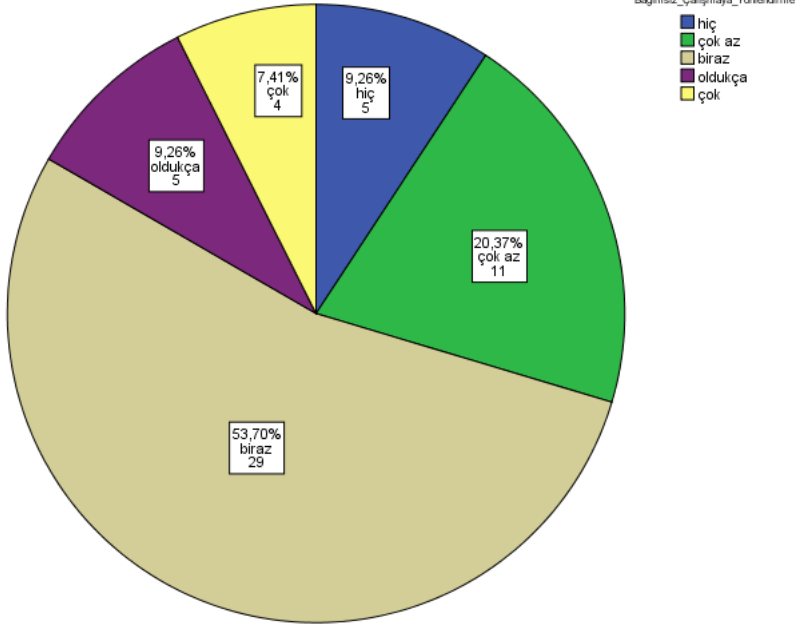
Çizelge 35. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Hiç	5	%9,3	%9,3
Çok Az	11	%20,4	%29,6
Biraz	29	%53,7	%83,3
Oldukça	5	%9,3	%92,6
Çok	4	%7,4	%100

Çizelge 36. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme	2,8519	0,97917	0,959	1	5	154

Şekil 14. Bağımsız Çalışmaya Yönlendirme Yöntemi Dairesel Gösterimi



Engellilerin bağımsız çalışmaya yönlendirilmesi adına katılımcıların verdikleri yanıtlar üzerinden ifadenin ortalamasının Çizelge 36 yardımıyla 2,8519 olduğu görülmektedir. Engelliler adına verilen yanıtlar üzerinden gözlemlenen bu durumu her ne kadar engelliler için kaçırılmayacak kadar önemli bir fırsat olsa da gerçekleştirilen anket çalışmasında engellilere bu fırsatın verilmediği yönündedir.

5.6. Gelecek Yıllarda Engelli İstihdamı

Gelecek yıllarda engelli çalışan istihdam etme ya da var olan engelli çalışanların sayısını artırma konusu, araştırmanın son bölümünü oluşturmaktadır. Araştırmanın bu bölümü toplam 3 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler genel olarak katılımcılara gelecekte ilave engelli çalıştırıp çalıştırmayacağı eğer çalıştıracaksa hangi meslek grubu ya da uzmanlık alanına sahip engellilerin işe alacağını içermektedir.

Katılımcılara yönetilen ilk ifade gelecek yıllarda ilave engelli çalışan istihdam edip etmeyeceğidir. Bu ifadeye katılımcıların sadece evet ya da hayır olarak cevap vermesi istenmiştir. İlk ifadeye ait sonuçlar aşağıdaki Çizelge 37' de olduğu gibidir.

Çizelge 37. Gelecek Yıllarda İlave Engelli İstihdamı

	Sıklık	Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Evet	9	%16,7	%16,7
Hayır	43	%79,6	%96,3
İhtiyaç Halinde	2	%3,7	%100

Çizelge 38. Gelecek Yıllarda İlave Engelli İstihdamı Ortalaması

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Minimum	Maksimum	Toplam
Gelecek Yıllarda İlave Engelli İstihdamı	1,8704	0,43638	0,190	1	3	101

Çizelge 37 ve Çizelge 38 verilerine göre katılımcıların gelecek yıllarda ilave engelli çalıştırıp çalıştırmayacağı açık bir şekilde gözükmemektedir. Bu bilgiler ışığında gelecek yıllara da engelli istihdamında artışın neredeyse hiç olmayacağı söylenebilir. Bu durum engelliler açısından oldukça zor durum olacaktır.

Yukarıdaki ifadeye evet ya da ihtiyaç halinde engelli çalışan istihdam edebileceğini beyan eden katılımcılara bir sonraki ifadede hangi meslek grubu ya da hangi uzmanlığa sahip engellilerden kaç kişiyi işe alacağı yöneltmiştir. Bu ifadeye ait cevaplar herhangi bir seçeneğe sahip olmadan katılımcıların kendilerinin ifade etmeleri beklenmiştir. Araştırmanın verileri gözden geçirildiğinde toplamda 7 engellinin daha istihdam edileceğine ulaşılırken mesleki anlamda da muhasebeci bir engellinin işe alınabileceğine ulaşılmıştır. Bu veriler yukarıdaki çizelgelerde da gözlemlendiği üzere oldukça az çünkü gelecek yıllarda engelli istihdamını tercih eden katılımcı sayısı oldukça azdır.

Bu bölümün son ifadesi de istihdam etmek istenen engellilerin hangi özelliklere sahip çalışanlar olması anlamına gelen bir ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılar ifadeye verecekleri yanıtlar toplamda 5 seçenekten oluşmaktadır. Bunlar arşivleme becerisi, evrak takibi, bilgisayara veri girişi, telefon operatörlüğü ve diğer olarak verilmiştir. Bu ifadeye ait sonuçlar oldukça az olup çıktılar aşağıdaki gibidir.

Çizelge 39. Engelli İstihdamın Engelli Bireylerden Beklentiler Ortalaması

	Ortalama	Kayıp veri	Geçerli Veri	Minimum	Maksimum	Toplam Veri
Engelli İstihdamından Beklentiler	4,4815	27	27	1	3	54

Çizelge 40. Engelli İstihdamın Engelli Bireylerden Beklentiler

	Sıklık	Yüzdellik
Arşivleme Becerisi	1	%1,9
Evrak Takibi	3	%5,6
Bilgisayara Veri Girişi	0	%0
Telefon Operatörlüğü	1	%1,9
Diğer	22	%81,5
Toplam	27	

Yukarıdaki çizelgelerde gelecek yıllarda engelli istihdamı gerçekleşme oranı düşük olduğu için bu son ifadeye ait verilerde toplam 27 veri kaybı bulunmaktadır. Bu durumun gerisinde kalan 27 veri ile ilgili bulgular da Çizelge 39 ve Çizelge 40' da verilmektedir. Çizelge 39 dikkatlice incelendiğinde diğer seçeneğini katılımcıların çoğunluğu seçtiği gözlemlenmektedir. Bu şıkka ait oldukça fazla bir yığılmanın olma sebebi verilen diğer şıkların katılımcıların vermek istedikleri yanıtları barındırmadığını göstermektedir. Araştırma anketleri incelendiğinde bu diğer seçeneğini seçen katılımcıların engellilerden temizlik işlerinden iyi anlayan ya da ütü gibi el becerisini ve dikkati isteyen işlerde becerikli engelli çalışanlar istedikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu bu son ifadede diğer seçeneği altında beceri ve tecrübe noktasında engelli çalışanlarından bir beklentilerinin olmadığını belirtmişlerdir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Türkiye İş Kurumu'nun engelli istihdamına ilişkin 2016 yılı verilerine göre, iş başvurusunda bulunan 20.922 engellinin sadece 4.885 kamu ve özel kurumlara yerleştirilmiştir. Engellilerin 16.037 ise herhangi bir işe yerleştirilememiştir. Özellikle özel sektörde zorunlu olarak çalıştırılması gereken engelli sayısı 105.245 iken, çalışan engelli sayısı 87.461'dir. Özel sektörde 17.784 engelli kadrosu boş kalmıştır. Bunu anlamı devletin koyduğu kotalar ve cezai yaptırımlarına rağmen, işverenler engelli çalıştırmayı tercih etmemektedir. Bu yüzden işverenlerin beklentilerinin belirlenmesi ve engelli çalışanı nasıl algıladıkları, engelli istihdamının artırılması için büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında, işverenler engellileri bir maliyet unsuru olarak görmektedir. Engelli çalışanların iş yerinin fiziki ortamına uyum sağlayamaması, eğitimlerinin yetersiz olması, devamsızlık yapmaları ve yaptıkları işin niteliği konusundaki olumsuz bakış açısından dolayı, işverenler engelli çalıştırmaya olumlu yaklaşmamaktadır. Engelli istihdamının artırılması için bu algının değiştirilmesi temel noktadır. Engelli istihdamının artırılması için ise, engelli kayıtları ayrıntılı bir şekilde tutulması ve güncellenmesi, engellilere mesleki eğitimler verilmesi, engellilere mesleki rehberlik yapılması ve engellerine uygun olarak farklı istihdam yöntemlerinin bir arada kullanılması gereklidir. Engelli istihdamına ilişkin farklı istihdam türleri bulunmaktadır. Bunlar sıklıkla kullanılan kota

yöntemi, korumalı işyerleri yöntemi, tahsis yöntemi, evde çalışma yöntemi, işverenlerin engelli istihdamına özendirilmesi ve bağımsız çalışmaya yönlendirmediir.

Bu araştırmada Tokat ili genelinde engelli alıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerinde, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nde engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan işyerlerinin listesi alınmıştır. Alan araştırılmasına çıkıldığında görülmüştür ki alınan liste güncel bir liste değildir. Listede yer alan işyerleri kapanmış, adres değiştirmış ya da yanlış adresler bildirilmiştir. Araştırma da bu işyerlerine ulaşım en büyük sınırlılığı oluşturmuştur. Güncel kayıtlarının tutulması engelli istihdamının takip edilmesi için önemlidir. Listede görülen Tokat il merkezi ve ilçelerindeki 126 işyeri için tamamına ulaşılamamış ve 54 işyerine ulaşılabilmıştir. Bu 54 işyerinde toplam 5724 kişi istihdam edilmektedir. İstihdam edilenlerin 170'i engelli çalışandır. Engelli alışanların büyük çoğunluğu bedensel engelli ve işitme engellilerden oluşmaktadır. İşverenler sosyal yardımlar konusunda ve ücretler konusunda, %80'ler civarında diğer çalışanlarla engelli çalışanlar arasında bir fark görmemektedir. İşverenlerin %70'i yükselme (terfi) konusunda herhangi bir fark bulunmadığını belirtirken, izinler konusunda %68 civarında bir fark olmadığını düşünmektedir. Ancak izin süreleri konusunda azınsanmayacak bir oranda işverenler (%31,5) engelli çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında bir fark olduğunu düşünmektedir. Bu fark genel olarak engelli çalışanların daha çok izin

kullandığı ve sık devamsızlık yaptığı yönündedir. Benzer bir sonuç Mamatoğlu (2015)' nun çalışmasında çıkmıştır. İşverenler engelli çalışanların daha fazla devamsızlık yaptıkları algısına sahiptir. Nitekim çalışma sürelerinin başlangıç ve bitişlerinin engellinin koşullarına göre belirlenmesi noktasında, %70 civarında işverenler katılmamaktadır.

Tokat ili genelinde işverenler engelli çalışanları daha çok Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulmaktadır. Diğer yüksek oran ise, engellilerin işleri kendilerinin bulduğu seçeneğidir. Engelliler doğrudan işverenlere başvurabilmektedir. Tokat ili özelinde değerlendirildiğinde, engelli çalışanların sadece engelli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinde bulunmamasıdır. 5 ya da 10 çalışan gibi çok az çalışanı olan işyerlerinde de engelli çalışan istihdam edilmesidir. Bir başka önemli bir nokta ise, engelli çalışan için işverenin, Türkiye İş Kurumu'ndan herhangi bir uzmanlık ya da tecrübe istememesidir. Genel olarak yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, işverenler engellilerin eğitim düzeyinin düşüklüğünden şikayet etmektedir. Ancak Tokat ili özelinde bakıldığında, işverenler buna ilişkin herhangi bir talepte bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durum engellilerin hangi mesleğe ya da özelliklere sahip olmasının, işveren açısından önemli olmadığını göstermektedir. Ancak işverenlerin, engelli çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri için mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi gerektiğine olan inançları %59 oranındadır. İşverenler hem engelliler mesleki eğitim almalı algısına sahip iken, işe

alınmalarında herhangi bir özellik aramamaktadır. Anlaşılacağı gibi işverenler genel olarak sadece kotaları doldurmak amacı ile engelli istihdam etmektedir. İşverenlerin engelli istihdamına bakışında, engelliler için işyerlerinde değişiklik yapılması gerektiği ve engellilerin vasıflarına uygun işlerde çalıştırılması gerektiği algısına sahiptir. Bu algı, engelli çalışanın fazladan bir maliyet yaratacağı düşüncesini desteklemektedir. İşverenler engelli istihdamında yasal kota zorunluluğunu olmasına rağmen kotaları doldurmamaktadır. İşverenler yasal zorunluluk nedeni ile engelli istihdam etmektedir. Engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan işyerleri ise “işe engelli başvurusunun yapılmadığını”, “kota altında çalışmanı olduğunu”, “vasıflı, eğitilmiş engelli bulamadığını” ve “engelli çalıştırmak istemediğini” beyan ederek engelli istihdamından kaçınmaktadır (Mamatoğlu, 2015: 545).

İşverenlerin engelli istihdam yöntemlerine ilişkin, işverenlere çeşitli tanımlamalar yapılmış ve Tokat ili için işverenlere hangi yöntemin ne kadar etkili olacağı sorulmuştur. İşverenlerin %85,2'si engelli istihdamı için kota yönteminin iyi bir yöntem olduğu algısına sahiptir. İşverenlerin %46,3' ü tahsis yönteminin biraz geçerli olabileceğini düşünmektedir. Evde çalıştırma yönteminde ise işverenlerin %61,1'i etkili olmayacağını düşünmektedir.

Korumalı işyerleri yönteminin %83,3 geçerli ve uygun olabileceği algısı bulunmaktadır. Korumalı işyerlerinin finansal sıkıntılar nedeni ile kapanmak üzere olduğunu ve işlevini yitirdiğini belirten Aktaş ve

ark. (2004: 175) belirli sorunların çözülmesi ile engellilerin istihdamı açısından korumalı işyerlerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi gereken bir istihdam yöntemi olduğunu belirtmektedirler. Korumalı işyerlerinin gerekli ön araştırmalar ve destekler sonucunda kuruluşu desteklenmeli ve sonrasında da ticari işletme olarak çalışma hayatında kalması için gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir. Korumalı işyerleri sadece engelliler için istihdam yaratan işletmeler değildir, aynı zamanda engellilerin toplumsal hayata katılımları için önemi de göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılması hem engelliler için büyük önem taşırken, hem de işverenlerin engelli istihdamı için en etkili olabilecek yöntemlerden biri olarak görülmektedir.

İşverenlerin vergi indirimi gibi çeşitli teşviklerle engelli istihdamına özendirilmesi konusunda %90,7'si engelli istihdamının arttırılmasında çok etkili olacağı görüşüne sahiptir. İşverenlerin kota sisteminin cezalar yerine teşviklerle özendirileceğine inandıklarını ortaya koymuştur. Bağımsız çalışmaya yönlendirilmesi yönteminde, işverenlerin yarısından fazlası engellilerin girişimci olmasının etkili olacağını düşünmektedir.

İşverenlerin engelli istihdamına ilişkin algıları değerlendirilirken, gelecek yıllardaki ilave engelli istihdamı yapıp yapmayacakları sorulmuştur. İşverenlerin neredeyse %80'i engelli istihdam etmeyi düşünmemektedir. Tokat ili için gelecek yıllarda engelli istihdamında sıkıntılar söz konusu olacağını söylemek mümkündür. Diğer %20

civarındaki işveren ise, ileriki yıllarda istihdam edeceği engelliler için herhangi bir özellik aramamaktadır.

Tokat ili geneli için işverenler, engelli istihdamını arttırılmasında en etkili yöntemin çeşitli teşviklerle engelli istihdamının özendirilmesi olduğunu düşünmektedir. İkinci olarak işverenler uygulanmakta olan kota yönteminin, etkili bir yöntem olduğu algısı bulunmaktadır. Engelli istihdam yöntemlerinden korumalı işyerleri yönteminin de yüzde seksenler oranında engelli istihdamını arttırıcı etkisinin olacağını ifade etmişlerdir.

Tokat ilinde engelli istihdamına ilişkin olarak araştırmadan çıkan sonuçlar neticesinde yapılabilecek engelli istihdamını arttırmaya yönelik sosyal politika önerilerini şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Öncelikle Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün bünyesinde kayıtlı olan engellilerin kayıtlarının ve engelli çalıştırma zorunluluğu olan işveren listelerinin güncellenmesi gerekmektedir.
2. Engellilere ve işverenlere ilişkin veri tabanları oluşturulması gerekmektedir.
3. İşverenlerin büyük bir oranı, engelliler için korumalı işyerlerini önermektedir. Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nden beklenen Tokat ilinde de korumalı işyerinin oluşturulma ve uygulamaya geçirilmesidir.
4. Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün engelliler için bir danışmalık sistemi kurması önerilebilir.

5. Devam eden kota uygulaması için gerekli denetimler yapılmalıdır.
6. Engellilere meslek kazandırmak için gerekli eğitimleri almalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Engelli istihdamında yerel yönetimlerde sorumluluk almalıdır.
8. Tokat için engelli istihdamında en büyük sorun, işverenlerin mevcut engelli istihdamlarından dolayı, gelecek yıllarda engelli istihdam etmeyi istememeleridir. Bu yüzden engelli istihdamının teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda engelli işsizlerin de tercih edilebilir bir duruma getirilmeleri gerekmektedir. Bunun için Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün bir işgücü araştırması gerçekleştirerek, engelli istihdamı için işveren ihtiyaçları göz önünde bulundurulması ve buna yönelik engellilere mesleki eğitimlerin sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Aktaş, Canan; Gergin, Sinan; Kuz, Tayyar; Mutluoğlu, Lütfiye; Uğurlu, Bahar; Yılmaz, Zühal (2004). “Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması”, Özveri Dergisi, 1(2), 153-176.

Alpagut, Gülsevil (2006). “Korumalı İşyeri Kavramı ve Korumalı İş”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(3), 29-36.

Altan, Ö. Zühtü (1976). Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ya. No. 146/90, Eskişehir.

Altan, Ö. Zühtü (1998). “Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesi, Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?”, Mess Mercek Dergisi,25-34.

Altan, Ö.Zühtü (2004). Sosyal Politika Dersleri, T.C. Anadolu Ü. Ya. No.1592,İİBF Yay. No. 185, Eskişehir.

Altan, Ömer Zühtü (2008). Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.

Aytaç, Serpil (2005). “İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Engelliler İçin Sosyal Yaşam”, Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan. İstanbul, 125-158.

Aktekin, Şeyda (2010). “Engelli İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?”, *Mess Mercek Dergisi*, 148-153.

Barnes, Colin (1994). *Disabled People in Britain and Discrimination*, Second Printing With Updated Preface, Hurst& Company, London.

Baybora, Dilek (2006). “Çalışma Hayatında Engellilere Karşı Ayrımcılık”, *Sosyal Siyaset Konfereansları Dergisi*, 51, 229-269.

Bilgin, Kamil Ufuk (2000). “Engellilerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Kamu-İş Dergisi*, 5(4), 1-19.

Çavuş, Özgür Hakan ve Tekin, Akay (2015). “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 30(1), 145-165.

Demircioğlu, Mağdule (2010). *Üretim Sürecinde Sakat Emeği*. İstanbul: Kibele Yayınları.

Devlet Personel Başkanlığı (2016). *Engelli Personel ve ÖMSS İstatistikleri*. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, Erişim: 10.07.2016.

Emniyet Genel Müdürlüğü (2016). *Trafik İstatistik Bülteni Ülke Geneli Nisan 2016*. Trafik Hizmetleri Başkanlığı.

Finkelstein, Vic (2007). “The ‘Social Model of Disability’ and the Disability Movement”, <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf>, Erişim: 10.07.2016.

Genç, Yusuf (2015). “Engellilerin Sosyal Sorunları ve Beklentileri”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 15(35/2Ek), 65-91.

Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1), 363-393.

İşte Güvenlik (2015). “2014 Yılı SGK İş Kazası İstatistiklerinin Analizi”, <http://www.isteguenlik.tc/2014%20SGK%20Analiz.pdf>, Erişim: 08.07.2016.

Johnstone, David (2011). *An Introduction to Disability Studies*, London, David Fulton.

Karademir, şeniz (2008). *Engellilik Sınıflaması İçin Bir Model Oluřturma*. Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakóltesi Uzmanlık Tezi. Aydın.

Karataş, Kasım (2002). “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları”, *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (2), 43-55.

Kayacı, Ekrem (2007). Engelliler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması. Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kearney, Penelope M. ve Pryor, Julie (2004). “The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) and Nursing”, *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 162-170.

Kesgin, Bedrettin (2014). “Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Politikalar”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 23(4), 1-15.

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (2013). Sayı 28833.

Kregel, John ve Dean, David H. (2012). “Sheltered vs. Supported Employment: A

Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes For Individuals with Cognitive Disabilities”, <http://www.worksupport.com/main/downloads/dean/shelteredchap3.pdf>, Erişim Tarihi: 14.07.2016.

Kutal, Gülten (1993). “Sakatların Ekonomik Hayata Katılması”, *İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları*, Kamu-İş Yayını, Ankara, 383-398.

Kuzgun, İnci (2009). “Türkiye’de Engellilerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler”, *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.

Makas, Recep (2011). “Korumalı İşyeri”, Çimento İşveren Dergisi, 6(25), 4-13.

Mamatoğlu, Nihal (2015). “Türkiye’de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözü İle Engelli İstihdamını Arttırma Konusunda Önerilen Politikalar”, Alternatif Politika Dergisi, 7(3), 524-560.

Mamatoğlu, Nihal; Yaşın Dökmen, Zehra ve Yıldırım, Fatma (2015). “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 32(2), 183-204.

Migliore, Alberto (2010), “Sheltered Workshops”, International Encyclopedia of Rehabilitation, <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>. Erişim Tarihi: (14.07.2016).

Morris, Jenny (2000). “Reclaiming the Social Model of Disability Conference Report”, <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf>, Erişim: 10.07.2016.

Nettles, Jessica L. (2013). “From Sheltered Workshops to Integrated Employment: A Long Transition”, <http://www.lynchburg.edu/wp-content/uploads/volume-8-2013/NettlesJL-Workshops-Employment-Transition.pdf>, Erişim: 14.07.2016.

Okur, Nejla ve Erdugan, Fatma Erbil (2010). “Sosyal Haklar ve Engelliler: Engellilik Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme”, II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, 245-265.

Oliver, Michael (1996). Understanding Disability: From Theory to Practice. New York: Palgrave.

Orhan, Serdar (2013). Türkiye’de Engelli Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler). T.C. Çüvenlik Bakanlığı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları (ÇASGEM). Ankara.

Ozida (2010). Engellilik Araştırmaları, Türkiye Engelliler Araştırması.

Öz, Cihan Selek ve Orhan, Serdar (2012). "Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(2), 36-48.

Özgökçeler, Serhat ve Bıçkı, Doğan (2010). “Engellilerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar”, II Ulusal Sosyal Haklar Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, Petrol-İş Yayını, İstanbul.

Seyyar, Ali (2000). “Uluslararası Boyutları İle Engelli Kota Sistemi”, Kamu-İş Dergisi, 6(1), 90-102.

Seyyar, Ali (2001). “Almanya’da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Engelliler Çalışma Atölyesi, Mess Mercek Dergisi, 6-22.

Stienstra, Deborah; Fricke, Yutta ; D’Aubin, April (2002). Baseline Assessment: Inclusion and Disability in World Bank Activities, Canadian Centre on Disability Studies.

Şişman, Yener (2011). “Türkiye’de Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler”, Sosyal Siyaset Konferansları, 60(1), 169-221.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2016). Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler. İstatistik Bülteni Nisan 2016.

Thornton, Patricia (1998). “Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice”, Report prepared on behalf of the International Labour Office.

Tören, Zeliha (2014). Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tufan, İsmail ve Arun, Özgür (2006). Türkiye Engelliler Araştırması 2002 İkincil Analizi. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Grubu, Ankara.

Türkiye İş Kurumu [İşkur] (2016). İstihdamı Zorunlu Kontenjanlar. <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>, Erişim: 10.07.2016.

Tweedy, Sean M. (2002). "Taxonomic theory and the ICF: Foundations for a unified disability athletics classification", *Adapted physical activity quarterly: APAQ*, 19(2), 220-237.

Uşan, Fatih M. (1999). İş Hukukunda Sakat İstihdamı. Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası. Konya.

Uşan, M. Fatih (2003). "Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", *E-Akademi*, 15, <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>, Erişim: 09.06.2016.

Yazıcı, Berna; Şişman, Yener ve Kocabaş, Fatma (2011). "Determining the Problems of Disabled Employees: a Survey Study Conducted in Eskişehir", *Journal of Disability and Society*, 26(3), 285-292.

Yılmaz, Volkan (2011). The Political Economy of Disability in Turkey: Disability and Social Policy Reform in Turkey. LAP, Lambert Academic Publishing.

4857 sayılı İş Kanunu (2003). R.G. Tarih : 10/6/2003 Sayı : 25134, Kabul Tar: 22/5/2003

6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2014). Tarih : 19/2/2014 Sayı : 28918.

5378 sayılı Engelliler Kanunu (2005). Tarih: 7/7/2005 Sayı : 25868

EKLER

Ek 1. Anket Formu

1. İşyerindeki göreviniz nedir?.....(belirtiniz)
2. İşyerindeki toplam işçi sayısı?.....(belirtiniz)
3. İşyerinde çalıştırılan özürlü sayısı?.....(belirtiniz)
4. Çalıştırılan özürülülerin dağılımı?
Bedensel özürlü (ortopedik özürlü) sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
Görme özürlü sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
Zihinsel özürlü sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
İşitme özürlü sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
Konuşma özürlü sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
Diğer (belirtiniz) sayısı ve özürülülük yüzdesi.....(belirtiniz)
5. Aşağıdaki konularda, özürlü çalışanlarla diğer işçiler arasında bir fark gözetildiğini düşünüyor musunuz?

	Evet	Hayır
Sosyal yardımlar	()	()
Ücret	()	()
İzin süreleri	()	()
Yükseltme	()	()

6. Özürlü işçileri hangi şekilde işe aldınız?

- Kendim buldum (gazete ilanı, İnternet vs.).
- Akrabalarım aracılığı ile buldum.
- Arkadaşlarım aracılığı ile buldum.
- Türkiye İş Kurumu (İş ve İşçi Bulma Kurumu) aracılığı ile buldum.
- Diğer (belirtiniz).....

7. Türkiye İş Kurumu'na yazdığınız talep yazısında, işe almak için istediğiniz özürhülerde herhangi bir özellik bulunması gerektiğini belirtiniz mi?

Evet

Hayır

8. Özürlü işçileri işe alırken herhangi bir sınav yaptınız mı?

Evet

Hayır

9. Aşağıdaki ifadeler ile ilgili olarak ne düşünüyorsunuz?

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Özürlü işçilerin daha verimli çalışabilmesi için işyerinde gerekli her tür değişiklik yapıldı.					
Özürlü işçilerin sağlığı ve güvenliği için işyerinde gerekli her tür tedbir alındı.					
Özürlü işçiler mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılmaktadır.					
Özürlü işçilerin işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için mesleki eğitim ve kurslar düzenlenmektedir.					

Özürü işçilerin işleriyle ilgili her türlü araç ve gereç sağlanmaktadır.					
Uygun koşullar var ise, çalışma ürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri özürü işçilerin koşullarına göre belirlenmektedir.					

10. Özürülerin işe yerleştirilmesi amacıyla Batılı ülkelerde kullanılan yöntemlerin, ülkemizde uygulanması durumunda hangi ölçüde etkin olacağını düşünöyorsunuz?

Kota yöntemi (Yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarla saptarılan oranlarda özürü çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesini öngören istihdam tekniğı)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

Tahsis yöntemi (Çeşitli özürü gruplarının farklılıkları göz önünde bulundurularak, bahçıvanlık, santral operatörlüğü gibi bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen özürü için ayrılmasını öngören istihdam tekniğı)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

Evde çalışma (İşlerin belirli günlerde özürü bireyin ikametgâhına götürölüp bırakılmasını, tamamlandıktan sonrada geri alınmasını öngören bir düzenleme çerçevesinde işlerlik kazandırılan ve özürü bireyin evinde çalışmasını sağlayan istihdam tekniğı)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

Korumalı işyerleri (Özürü için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiğı işyerleri)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

İşverenlerin özürü istihdamına özendirilmesi (İşverenlere istihdam ettikleri her bir özürü birey için belirli oranlarda vergi indirimleri ya da bağışıklıkları tanınarak, işverenin ödemek zorunda olduğı sigorta vb. ödemelerde indirimler vs. sağlanılarak işverenlerin özürü istihdamına özendirilmesini öngören istihdam tekniğı)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

Bağımsız çalışmaya yönlendirme (Özürlü bireylerin parasal, ayni ya da hizmet niteliğindeki yardımlarla desteklenerek kendi işlerini kurmalarını ve böylece bağımsız çalışabilmelerini hedefleyen istihdam tekniği)

Hiç Çok az Biraz Oldukça Çok
() () () () ()

11. Önümüzdeki bir yıl içinde ilave özürlü istihdamı planlıyor musunuz?

Evet

Hayır

12. Hangi pozisyonda/meslekte, hangi özürlü grubunda, kaç özürlü istihdamı planlıyorsunuz?(belirtiniz)

13. İstihdam etmeyi planladığınız özürlülerin sahip olmasını istediğiniz yetkinlikler nelerdir?

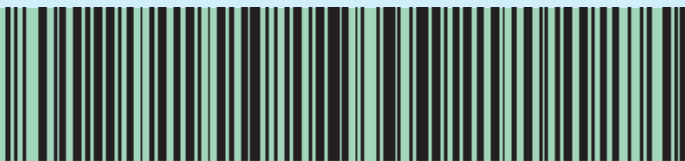
Arşivleme becerisi

Evrak takibi

Bilgisayara veri girişi

Telefon operatörlüğü

Diğer (belirtiniz).....



978-605-7695-62-8



IKSAD

Publishing House