

## İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİ İSTİHDAMI ÜZERİNE EMEK ARZ YÖNLÜ BİR ARAŞTIRMA: GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### A LABOR SUPPLY-SIDE RESEARCH ON DISABILITY EMPLOYMENT IN LABOR MARKET: GÜMÜŞHANE EXAMPLE

Mehmet Merve ÖZAYDIN\*, Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ\*\*

\* Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mehmet.ozaydin@hbv.edu.tr, <https://orcid.org/0000-000210814249>

\*\* Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, neclair@hotmai.com, <https://orcid.org/0000-0003-2997-3343>

#### ÖZ

*Bu çalışmada, engelli istihdamının zorunlu olduğu kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli bireylerle görüşmeler yapılarak özelde Gümüşhane’de genelde ise Türkiye’de engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Tekil ve ilişkisel tarama modeli tipinde olan bu çalışmada Gümüşhane ilinde kamuda 70 özelde 65 toplamda 135 engelli birey ile görüşülmüştür. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Formda çalışan engellilerin demografik özellikleri, çalışma yaşamlarına ve engel durumlarına ilişkin özellikleri, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin görüş bildirilen sorular yer almaktadır. Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen verilere göre özel sektörde çalışan engellilerin sendikaya üyeliği oldukça düşük seviyede olduğu sendikaya sıcak bakılsa da sendikali olmaktan çekinildiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca engelli bireylerin, erişilebilirlik ve istihdam konularında yapılan çalışmaları yetersiz bulduğu, çalışma yaşamı içerisinde ve gündelik yaşamındaki haklarını tam anlamıyla bilmediği ve genellikle vasfına uymayan işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, Dezavantajlı Grup İstihdamı, Çalışma Yaşamı.

**Jel Kodları:** L12, J31, J45, J81.

#### ABSTRACT

*In this study, through interviews with employees with disabilities working in the public and private sector institutions and organizations, where disabled employment is compulsory, is intended to identify the problems faced by the working life of people with disabilities in particular in Gümüşhane and throughout Turkey. In this study, both singular and correlational screening models were used, and 135 disabled individuals were interviewed, 70 in public sector and 65 in private sector, in Gümüşhane province. The data of the study was collected with the help of an interview form prepared by the researcher. The form includes the demographic characteristics of disabled people, their characteristics related to their working life and disability, the problems they face in their working lives and the opinions about the solution of these problems. The data were obtained through face-to-face interviews by the researcher. According to the data obtained, it is found that disabled people working in the private sector have a very low membership to the union and that even though they are close to the union, they refrain from being unionized. In addition, it has been concluded that disabled people find the studies conducted on accessibility and employment inadequate, do not fully know their rights in working life and daily life and generally work in jobs that do not comply with their qualifications.*

**Keywords:** Disabled, Disadvantaged Group Employment, Working Life.

**Jel Codes:** L26, O18, R11, B21.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında tamamlanan bir yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda engellilere yönelik sosyal hakların çerçevesindeki ulusal gelişmeler ve Avrupa Birliği'ne katılım süreci gibi uluslararası gelişmelerin etkisiyle engelli bireyler ve engelli bireylerin çalışma yaşama dahil edilmesi gibi konular daha sık tartışılır hale gelmiştir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamında yer almaya başlaması bu bireylerin toplumdaki soyutlanmadan kendilerini toplumun bir parçası olarak görmelerini sağlamıştır. Ancak bu bireylerin çalışma yaşamına katılımında halen ciddi sorunlar mevcuttur. Özellikle çalışma yaşamına yeterli sayıda engelli bireyin katılamaması en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer önemli sorun ise, emeğini arz eden bireylerin işgücüne dahil olduktan sonra yaşadığı sorunlardır. Bu bağlamda çalışmanın ana amacı, engelli bireylerin çalışma yaşamında diğer çalışanlardan farklı olarak karşılaştıkları güçlüklerin tespiti ve uygulanan politikalara ilişkin görüşleri ile erişebilirlik, istihdam konularında düşüncelerini anlamaktır. Bunun için çalışmada öncelikle engellilik ve engelli istihdamına ilişkin kavramsal çerçeveye değinilmiştir. Ardından engelli istihdamı ve istihdamı sağlamada kullanılan yöntemlere yer verilmiştir. Son olarak, engelli bireylerin çalışma yaşamında engellilere yönelik uygulanan politikalara ilişkin, bilgi, beklenti ve memnuniyet derecelerinin tespiti için bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

## 2. ENGELLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Özürlü, Sakat ve Engelli Kavramları

Çalışmanın başında konuya dair kavramsal ayırmadan söz etmek gereklidir. Çoğu zamanda literatürde özürlü, sakat ve engelli kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu kavramlar muhteviyatı gereği birbirinden farklıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 1981 yılında yayınlamış olduğu bildirgesinde engellilikle ilgili temel kavramları tanımlamıştır.

1-Özürlülük(Impairment):Fizyolojik, psikolojik veya anatomik yapının kaybını ya da normalden sapsması halini ifade etmektedir.

2-Sakatlık (Disability): Özürlülük sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan bir eksiklik ya da sınırlamadır. Diğer bir deyişle sağlığın bozulması sonucu oluşan özürlülüğten dolayı bir yeteneğin normale oranla azalması veya kaybedilmesi olarak tanımlanmaktadır. Sakatlıklar geçici (malnütrisyon, bulaşıcı hastalık), sürekli (körlük, mental gerilik) ve ilerleyen şekilde olabilmektedir.

3-Engellilik(Handicap): Yukarıda açıklanan sakatlık veya özürlülük halleri nedeniyle kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel düzeyine göre normal kabul edilen yaşam gereklerini yerine getirememesidir.

Başka bir deyişle engellilik, yeteneklerdeki ve güçteki sınırlanmışlık ya da eksiklik durumudur. Engellilik bireyin belirli aktivitelerini yerine getirmesini ve sosyal yaşamdaki rollerini oynayabilmesini sağlayan “ideal-normal” kapasitesinin dışında olmaktır (Erdugan, 2010: 7).

Kavramlar arası farklılık şu şekilde ifade edilebilir. Vücutta görme ile ilgili bozukluk özürlülük, özürlülük sonucunda ortaya çıkan durum (davranış sakatlığı, iletişim sakatlığı, kişisel bakımla ilgili sakatlıklar, beceri ve hünerle ilgili sakatlıklar) sakatlık, özürlülük ve sakatlığın sonucunda kişinin sosyal yaşantısını etkileme durumu da engellilikle ifade edilmektedir. Örneğin, oryantasyonla ilgili engellilikler, fizik bağımlılık yaratan engellilikler, hareketle ilgili engellilikler, sosyal durum ve entegrasyonla ilgili engellilikler, ekonomik yeterliliğini önleyen engellilikler.

25 Nisan 2013 tarihinde kabul edilen 6462 Sayılı Kanun ile sakat, özürlü ve çürük

ibarelerinin ve türevlerinin yerine engelli ibaresinin ve türevlerinin kullanılması için yasal düzenleme getirilmesi nedeniyle çalışmanın bütününde sakat veya özürli kelimesi yerine engelli kelimesi kullanılacaktır.

## 2.2. Engelli Türleri

Türkiye’de sık görülen belirli engelli grupları şunlardır:

- Ortopedik(Bedensel) engelliler
- Görme engelliler
- İşitme engelliler
- Dil ve Konuşma engelliler
- Zihinsel engelliler
- Otistik engelliler
- Süreğen hastalar

(Özürülüler Araştırması, 2002)

Ortopedik (bedensel) engelli, kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar ve felçliler bu gruptadır. Genel olarak bedensel engelliler, sinir sisteminin zedelenmesi, hastalıklar, kazalar ve genetik problemler nedeniyle kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler olarak tanımlanmaktadır (Şahinöz, 2013:2).

Değişik nedenlerle oluşabilecek çeşitli görme bozukluklarından herhangi birine sahip kişiler için genel bir kavram olarak “görme engelli” terimi kullanılmaktadır (Büyüksan, 2009:7). Bir başka tanımlamaya göre görme engelli, tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı ya da bozukluğu olan kişidir. Görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü (tavukkarası) olanlar da bu gruba girer (Şahinöz, 2013:2).

İşitme engelli, bireyin işitme duyarlılığının kişinin gelişim, uyum ve özellikle iletişim özellikleri yerine getiremeyişi halidir (Özsoy, 1985:34).

Zihinsel engelli, gelişimsel dönemde ortaya çıkan, uyumlu davranışlarda görülen yetersizliğe eklenen genel zekâ fonksiyonları açısından normalin altında olma durumudur (Eripek, 2003:72).

Otistik engelli, üç yaşından önce başlayan ve ömür boyu süren, sosyal etkileşime ve iletişime zarar veren, sınırlı ve tekrarlanan davranışlara yol açan beynin gelişimini engelleyen bir rahatsızlıktır (Şahinöz, 2013:2).

Süreğen (Kronik) hastalıklar, bir hastalığın tam olarak iyileşemeyip hastalık türüne göre değişmekle birlikte en az üç aydan fazla sürmesi durumudur. Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (Şahinöz,2013:2).

## 2.3. Engelliliği Açıklamada Kullanılan Modeller

Geçmişten günümüze, toplumların engellilik olgusunu ele alış biçimleri değişiklik göstermiştir. Bu süreçte birbirini takip eden dört farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır.

- 1) Geleneksel (Ahlaki) model
- 2) Medikal (Tıbbi) model
- 3) Sosyal model
- 4) İnsan hakları yaklaşımı

### Geleneksel (Ahlaki) Model

Engelliliğe ilişkin bilinen en eski modelin ahlaki model olduğunu belirtmektedir. Bu modelde engelliliğin tanımlanması dinsel ve ruhani temellere dayandırılmakta ve engelliliğin kişilerin işlemiş olduğu günahlar nedeniyle ilahi güçler ve tanrılar tarafından ceza olarak verildiğine inanılmaktadır (Çalık, 2004:26).

Bu model, en genel haliyle engelliliğin ahlaki çöküntüden beslendiğine, insanın içindeki kötülüklerin dahası içindeki ahlaksızlığın dışı vurumu olduğuna işaret eder. Bu durum ise gerek engelli bireylerin gerekse onların ailelerin büyük bir utanç içerisinde olmalarına neden olmaktadır. Suçlanan ve damgalanan bu fertler,

uğradıkları fiziki ve ruhsal, duygusal şiddetle birlikte, toplumsal hayattan dışlanmakta hatta ötekileştirilmektedir. Hemen hemen her kültürde engelli fertlerin karşılaştığı bu negatif durumlar 21. yüzyıla dek farklı seviyelerde de olsa varlık göstermiştir.

### **Tıbbi (Medikal) Model**

Geleneksel-ahlaki modelin dışında engellilere ilişkin tutumların gözlenmesi noktasında anlam kazanan diğer önemli yaklaşım tıbbi-medikal modeldir. Medikal model, tıp alanındaki gelişmelere paralel olarak özellikle XIX. yüzyılın ortalarından itibaren egemen olmuş bir modeldir. Bu model engelliliği bir patoloji olarak algılamaktadır (Winter, 2004:347).

Bu model engellilere sağlık anlamında katkı sağlasa da sosyal anlamda bir çözüm getirmekte yetersiz kalmıştır. Yine bu model engelli bireylerin, yetersiz ve eksik görülerek damgalanma, dışlanma gibi bakış açılarına maruz kalmasına neden olmuştur.

### **Sosyal Model**

Bu modelde, engelliliğin tıbbi modelde göz ardı edilen yönüne ağırlık vermiştir. Bu model, engelliliğin bireye indirgenmesinden ziyade toplumsal algılarla açıklanmasını gerekli görmüştür. Bu modelde, engellilik, bireyin engel durumundan daha ziyade toplumun koyduğu engellerden kaynaklandığı, bu engellerin özellikle ayrımcılık ve önyargıyla biçimlendiği vurgusu yapılmaktadır (Arıkan, 2010:9).

### **İnsan Hakları Modeli**

İnsan hakları, fertlerin insan olmaları nedeni ile mevcut olan, her insanın tabii olarak sahip olduğu haklardır. Engelli olan vatandaşların da sırf insan olmaları gerekçesiyle söz konusu haklara sahip olduğu gerçeği üzerine kurulu olan bu model günümüz engellik modeli olarak benimsenmektedir.

Engelli bir kişinin bağımsız yaşam ünitelerinin tesis edilmesiyle hayatını sürdürebilmesi, fizikî çevrenin yeteneklerini kısıtlamamasına bağlıdır.

Bununla birlikte -geleneksel olarak- engellinin, toplum içerisindeki ekonomik ve sosyal hayatta içinde bulunduğu evde, ulaşım sisteminde ve benzeri birçok problemi bulunmaktadır. Bu bağlamda, engelli bir kimsenin kendisine ait insan hakları da, dar bir alana sıkıştırılmaktadır (Uşan, 1997:551).

Ayrıca, engellilerin yaşadığı sorunlarla ilgili önlem alınmadığında, birçok alanda, insan hakları ile ilgili ihlaller de beraberinde gelecektir. Genelde insan hakları özelde sosyal haklar bağlamında, özel ve kamusal hakların bütün vatandaşlara eşitlik ilkesi doğrultusunda verilmesi gerektiği tezinden hareketle, 'dezavantajlı' sosyal gruplar da bu haklardan, fırsat eşitliği prensibine göre yararlanabilmelidir. Bunun hayata geçirilmesi, genelde her türlü engeli ortadan kaldırmayı hedefleyen pozitif ayrımcılık yöntemleriyle gerçekleştirilebilmektedir.

## **3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİLER**

### **3.1. Engelli İstihdamı**

İstihdam, emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizliğin dışı vurumudur. Bu dengesizliğin arkasında çok sayıda ekonomik ve sosyal etken yer alır. Emek arzının arkasında mevcut nüfus stoku ve nüfus artış hızı vardır. İşgücü talebini ise iktisadi faaliyet hacmi yaratır. Bir ülkede iktisadi faaliyet hacmi ne kadar geniş ve zaman içinde yeni faaliyet alanlarının genişleme hızı ne kadar yüksekse işgücü talebi o oranda yüksektir (Şahin, 2006:562).

İstihdam konusunun içinde engelli istihdamı ayrı bir yer tutmaktadır. Ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli istihdam etmek kanuni bir zorunluluktur. Bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanun'da belirtilmiştir. Bu kanuna göre işverenler,

- a) 50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü işçiyi,
- b) Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 51 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları

özel sektör işyerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü işçiyi, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler(4857 sayılı iş kanunu madde 30).

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin ederler. İşyerinin işçisi iken özürlü duruma düşenlere öncelik tanınır. Türkiye İş Kurumu aracılığı olmadan özürlü istihdam eden özel sektör işvereni, özörlünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç on beş iş günü içinde bildirmek ve tescilini yaptırmak zorundadır.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve işyerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. Engelliler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde de çalıştırılmaz (4857 sayılı iş kanunu madde 30). Engelli çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli başına çalıştırmadığı her ay için para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Engelli istihdamına ilişkin kanuni zorunluluk dışında üzerinde durulması gereken önemli bir konu da engelli istihdamında uygulanan politika türleridir.

Engelli istihdamında iki temel politika anlayışı bulunmaktadır. Bunlardan ilki ceza politikası ikincisi teşvik politikasıdır. Birinci aracın temel stratejisi engelli istihdam etmeyi zorunlu hale getirmek ve engelli istihdam etmeyenleri cezalandırmak; ikinci aracın ise engelli istihdam etmeyi özendirmek ve kolaylaştırmaktır.

Türkiye'nin engelli istihdamı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu dayanağında zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi izlediği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar bu politikanın istenilen sonuca ulaşmadığını göstermektedir. Aydınlat'ın 2012'de yaptığı araştırmada göre, engelli istihdamı ile ilgili bu zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi Türkiye'deki işletmelerin %98'ini kapsamadığı belirtilmektedir. Kanuna göre

Türkiye'de 50 ve zeri çalışan işyeri sayısı tüm işyeri sayısının yalnızca % 2'sine denk gelmektedir (Aydınlat, 2002:12).

### 3.3. Engelli İstihdamının Gerekliliği

Anayasada en temel haklardan biri çalışma hakkıdır. Kanunda da belirtildiği üzere çalışma hakkı engelli olsun ya da olmasın herkesin hakkıdır. Dolayısıyla iş sahibi olmak, o işte başarılı olmak ve bu sayede onurlu bir hayat sürmek tüm insanların olduğu gibi engellilerin de hakkıdır. Buna ek olarak engelli istihdamı yalnızca bireyleri etkileyen bir durum olmayıp ekonomik ve sosyal boyutlarıyla bir bütündür. Bu açıdan sayıları her geçen gün artan, engellilerin hiç üretmeden tüketmesi nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların optimum düzeyde kullanılması için engellilerin de üretime katılması gerekmektedir (Aydın, 1991:31). Ülkelerin kaynakları sınırlı, ihtiyaçları ise sınırsızdır. Bu gerçek ışığında engellileri, güçleri oranında üretici hale getirmek, toplum için büyük önem taşımaktadır.

Diğer taraftan engellilik meselesi artık sadece engelli bireyi ya da onun ailesini ilgilendiren bir mesele olmaktan çıkmıştır. Bu durum toplumun ve ülke yönetiminin de meselesidir. Zihnen sağlıklı bir toplum olmanın şartı, toplumu oluşturan her bir ferdin mutlu olmasından geçer. Bireylerin mutlu olabilmesinin bir koşulu da çalışma hayatında var olabilmesidir. Çünkü çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan kimseler için mutluluk nedenidir. Çalışma arzusu sadece gelir elde etme nedeni değil aynı zamanda kendine saygı ve güven duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir. Aynı duyguları pek tabii ki engelliler de yaşamaktadır. Bu sosyal sebepler engelli bireylerin neden çalışma hayatına girmesi gerektiğini daha net ifade etmektedir (Ekmekçi,1987)

Engelli bireylerin çalışma yaşamına girmelerinin bir zorunluluk olmasında sayı olarak fazla olmaları ve sosyal sebeplerin dışında ekonomik sebepler de söz konusudur. İnsanoğlu doğal, kültürel ve

sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve bir gelir elde etmek zorundadır. Ayrıca bir toplumun refah düzeyinin artması ancak yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanması ile mümkün olabilir.

Bunların dışında çalışma yaşamında sağlam kişiler de sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda engelli bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978:62). Önemli olan O'nun hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece engelli birey ülke ekonomisi dolayısıyla ülke kalkınmasına da katkıda bulunacaktır. Ayrıca engelli kişilerin kendi kendine yeterli hale getirilmemesi ve istihdam edilmemesi durumunda kendilerine bakma zorunluluğunda kalan yakınlarından en az bir kişi de çalışma gücüne sahip olmasına rağmen, ulusal gelire katkıda bulunmaksızın gelirden pay alır duruma getireceği unutulmamalıdır (Karaduman, 1988:8).

### **3.3. Engelli İstihdamı Sağlamada Kullanılan Yöntemler**

Engelli istihdamı sağlamada en yaygın kullanılan yöntemleri beş başlık altında toplamak mümkündür

#### **3.3.1. Yasal Zorunluluk İle Engellilerin İstihdamı(Kota Yöntemi)**

İstihdam alanında işverenlerin belirli bir oranda veya sayıda engelli çalıştırmasının mecburi kılınmasına kota sistemi denir (Genç, Çat, 2013:375). Kota sistemi ilk olarak I. Dünya savaşı Almanya'da savaş mağdurlarına uygulanmış ve sonrasında genişletilmiştir (Seyyar, 20008:58).

Özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayıp zaman içerisinde önemli derecede kabul görerek birçok ülkede uygulamaya konulan kota sistemi, neo-liberal politikalarla birlikte önemini yitirmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalar başta

devlet olmak üzere iş dünyasına ilişkin birçok kurumun rolünü değiştirmiş, bu nedenle kota sistemi gibi devletin iş dünyasına rekabetin doğasıyla bağdaşmayacak müdahalesi olarak kabul edilen bazı uygulamaları değiştirmiştir. Bunun sonucunda son yıllarda Amerika, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere zorunlu kota uygulamasına son vermiştir. Ayrıca kota sisteminin ülkedeki iş piyasasının özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulandığı göze çarpmaktadır. Kota sistemi ülkemizde daha önce değinildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'na göre uygulanmaya devam etmektedir.

#### **3.3.2.Engellilere Ayrılmış Meslekler/ Seçilmiş İş Yöntemi**

Bu yöntemde engellilere has seçilmiş bazı işlerde sadece engelliler istihdam edilmektedir. Tahsis yöntemi de denen bu yöntem; engelli grupların farklılıklarına göre bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen engelliler için ayrılmasını öngörmektedir (Altan, 2004:264). Danimarka, Yunanistan, İtalya gibi ülkelerde görme engelli bireyler telefon santral operatörlüklerinde istihdam edilmesi bu yönteme örnek verilebilir. Ancak bu yöntem ülkemizde uygulanmamaktadır.

#### **3.3.3. Korumalı İşyerleri**

Korumalı işyeri kavramı, ülkemizde 2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun 14.maddesine istinaden hazırlanmış olan 30.05.2006 tarih ve 26183 sayılı Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile gündeme gelmiştir (Genç, Çat, 2013:376).

Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Genellikle özürülerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleştirilmektedir. Buna literatürde "korumalı istihdam" denilmektedir. Bu

kavram aynı zamanda ileri derecede ki engelliler için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlamasını da kapsamaktadır (Özbayram, 2014:52).

Korunmalı işyerleri diye adlandırılan yerler, özrünün ağırlığı nedeniyle normal bir mesleği yürütemeyecek durumda olan özürlü bireyler için, özel bütçe veya genel bütçeden yardım alınarak açılan işyerleridir. Bu iş yerlerinde çoğunlukla ağır özre sahip bireyler çalışmaktadır. Bu kavram aynı zamanda özürsüzlüleri yasal yollarla iş hayatına katılmalarını da kapsayan bir tanımdır. Bu yöntem devletin yasal müdahaleleriyle gerçekleştiği gibi devletin mali ve teknik desteği ile özel sektör işverenleri ve bazen de gönüllü kuruluşlarca da kurulabilir (Şişman, Kocabaş, Yazıcı,2011:47).

### 3.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, engelli bireyin kendi imkânlarıyla iş hayatına atılarak çalışmasını ifade eden bir yöntemdir. Yine imkânları mevcut ise bireyin, eğer aldıysa eğitimine yönelik iş bulması çok daha kolay olacaktır. Bu yöntem daha çok, maddi ve manevi olanaklara sahip bireyler için kolay uygulanabilecek yöntemdir.

### 3.3.5. Evde Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, özrü ya da engeli evden çıkamayacak kadar ağır olan engelliler için düşünülmüş bir yöntemdir. Özrü çok ağır olan bireylerin işlerinin özel olarak evlerine götürülen ve bitmiş ürünleri evlerden toplayan bir sistemdir. Bu sistem ülkemizde çok yaygın olmadığı bilinmektedir.

## 4. ALAN ARAŞTIRMASI

### 4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, genelde ülkemizin özelde ise Gümüşhane ilinde çalışan engellilerin mevcut durumlarını (sayıları, istihdam biçimleri, engel türleri v.b) değerlendirmek, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemektir. Bunlara ek olarak engellilerin iş yaşamı içinde

deneyimleri ışığında, engellilere yönelik uygulanan politikalara ilişkin, bilgi, beklenti ve memnuniyet derecelerini anlamaktır.

### 4.2. Araştırmanın Önemi

Araştırma ile elde edilecek bilgi ve verilerin ülkemizde ve özellikle Gümüşhane ilinde engellilerin çalışma yaşamında karşı karşılaştığı durum ve davranışlar üzerinde düşünme, tartışma ve yeni araştırma olanakları yaratacağı düşünülmektedir. Engellilerin istihdamına yönelik var olan politikaların gerçekçi değerlendirmelerinin yapılmasını sağlaması, engelli çalışanların görüş ve önerilerinin alınması yoluyla elde edilecek verilerin engellilerin istihdamı ile ilgili üretilecek yeni politikalara kaynaklık edeceği, istihdam sonrasında engellilerin korunmasına yönelik çalışmalara ışık tutacağı beklenmektedir.

### 4.3. Araştırmanın Modeli ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın modeli tekil ve ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Bu formda sorular da dört başlık altında gruplanmıştır. Bu gruplar şunlardır:

1. Çalışma yaşamında yer alan engellilerin demografik özellikleri

(yaş, istihdam biçimi (kamu-özel), cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, sendikaya üyelik durumu, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, sağlık nedeniyle işe devamsızlık durumları)

2. Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

(elde ettikleri geliri yeterli bulup bulmama durumu, işte ne derece verimli oldukları, ayrımcılığa uğrayıp uğramama uğruyorlarsa nasıl bir ayrımcılığa uğradıkları, mobbinge uğrama durumları, işyerinin fiziksel durumuna ilişkin görüşler)

3. Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri

(İş dışı çevreden destek, iş arkadaşlarından destek, amirinden destek)

4. Çalışan engelli bireylerin ülkemizde engellilik konusunda uygulanan politikalar hakkındaki görüşlerini aktarabildiği açık uçlu sorular

(Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olup olmadığı eğer yeterli değilse neler yapılabileceği, Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olup olmadığı eğer yeterli değilse neler yapılabileceği, engelli istihdamı konusunda uygulanan kota hakkında engelli bireylerin düşünceleri)

#### 4.4. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın evrenini Gümüşhane ilinde, kamu kurum ve kuruluşları ile özel iş yerlerinde çalışan engelli bireyler oluşturmaktadır. Evrene ilişkin sağlıklı ve net bir bilgi bulunmadığından İŞKUR Gümüşhane İl Müdürlüğünden temin edilen Gümüşhane İlde engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin listesinden yararlanılmıştır. Örneklem oluşturma aşamasında listeler öncelikle kamu ve özel işyerlerine göre ikiye ayrılmıştır. İkinci aşamada belirlenen sektörlerde yer alan hizmet ve sanayi iş yerleri saptanmıştır.

Evrende, her gruptan (Kamu-Özel) kendi içinde “oranlı elaman örnekleme” tekniği kullanılarak örneklem oluşturulmuştur. Engellilerin çalıştıkları kamu ve özel sektörün sayısal ağırlığı örnekleme yansıtılmış ve yansız seçimle örneklem belirlenmiştir. Buna göre kamudan hizmet sektöründe çalışan 162 engelli, özel sektörde 80 engelli, daha önce oluşturulan listelerin yardımıyla, yansız bir biçimde belirlenmiştir. Belirlenen listeden tesadüfi örneklem yöntemi ile toplam 33 işyerinde kamuda çalışan 70, özel sektörde çalışan 65 engelli ile görüşmeler tamamlanmıştır. Dolayısıyla yalnızca Gümüşhane ilindeki çalışan engelli bireylerle görüşülmesi çalışmanın sınırlılığıdır.

#### 4.5. Araştırmanın Hipotezleri

**Hipotez1:** Ho= Engelli bireylerin çalışmalarını yönünden destek konusunda, iş

dışındaki çevre ile iş çevresi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez2:** Ho= Engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması düşüncesi arasında anlamlı bir ilişkiye yoktur.

**Hipotez3:** Ho=Engelli bireylerin öğrenim durumu ile sendikaya üye olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez4:** Ho= Engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikaya üye olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez5:** Ho= Engelli bireylerin çalışmalarını yönünden destek konusunda, amirlerinden destek ile iş çevresinden destek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez6:** Ho= Engelli bireylerin çalışmalarını yönünden destek konusunda, amirlerinden destek ile iş dışındaki çevreden destek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez7:** Ho= Engelli bireylerin işi sevmesi ile iş yerinde mobing görmesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez8:** Ho= Engelli bireylerin cinsiyet durumu ile yaptıkları işin yorucu olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez9:** Ho= Engelli bireylerin işini sevip sevmediği ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

#### 4.6. Araştırma Bulgularının Yorumlanması

Bu bölümde veriler yaygın istatistik programları aracılığı ile değerlendirilmiştir. Analiz yöntemi ile bağıntı tabloları ve frekans tabloları oluşturulmuştur. Tablolar haline getirilmiş olan veriler yorumlanmış ve çalışmanın varsayımlarının doğruluğu denetlenmiştir.

##### 4.6.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özellikleri yaş, çalıştığı kurum (kamu-özel), cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği ve üye oldukları sendika özelinde analiz edilmiştir.



Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Veriler

Yaş	N	%	Sendika üyeliği	N	%
18-25	34	25,2	Evet	44	32,6
26-35	65	48,1	Hayır	91	67,4
36-45	22	16,3	Toplam	135	100
46-55	14	10,4	<b>Sendika</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Çalışılan kurum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Memur-sen	30	22,2
Kamu	70	51,9	Kamu-sen	4	3,0
Özel	65	48,1	Kesk	1	0,7
<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Türk -iş	8	5,9
Kadın	14	10,4	Birleşik kamu-iş	1	0,7
Erkek	121	89,6	Üye olmayan	91	67,4
<b>Medeni durum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Öğrenim durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evli	63	46,7	İlköğretim	30	22,2
Bekar	72	53,3	Lise	75	55,6
<b>İstihdam biçimi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Üniversite	27	20,0
Memur statüsünde çalışmaktayım	49	36,3	Lisansüstü	2	1,5
İşçi statüsünde çalışmaktayım	86	63,7	Diğer	1	0,7
<b>Engel türü</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>İşe nasıl yerleştiniz</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nörolojik	12	8,9	İşkur	36	26,7
Ortopedik	63	46,7	Yakın tavsiyesi	50	37,0
İşitme	8	5,9	Ekpss/ömss/dms	49	36,3
İşitme ve konuşma	5	3,7	Toplam	135	100
Görme	25	18,5			
Diğer	22	16,3			
Toplam	135	100			

Katılımcıların %25,2'i 18-25 yaş, %48,1'i 26-35 yaş, %16,3'ü 36-45 yaş, %10,4'ü 46-55 yaş aralığındadır. Katılımcıların %51,9'u kamuda, %48,1'i özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %10,4 kadın, %89,6'sı erkektir. Katılımcılara İstihdam biçimi sorulduğunda %36,3'ü "memur statüsünde çalışmaktayım" cevabı vermiş, %63,7'si ise "işçi statüsünde çalışmaktayım" cevabını vermiştir. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmadığına ilişkin görüşlerine bakıldığında %32,6'sının sendikalı olduğu %67,4'ünün sendikalı olmadığı görülmüştür. Engelli bireylerin büyük bir

çoğunluğu sendikalı değildir. Sendikalı olan katılımcıların üye oldukları sendikaların dağılımı ise şöyledir: %22,2 Memur-Sen, %3 Kamu-sen, %0,7 Kesk, %5,9Türk-İş, %0,7 Birleşik Kamu-iş. Katılımcıların %22,2'si ilköğretim, %55'i lise, %20'si üniversite, %1,5'i lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların engel türü, nörolojik %8,9, ortopedik %46,7, işitme %5,9, işitme ve konuşma %3,7, görme %18,5 ve diğer %16,3'tür. Katılımcılara istihdam şekli sorulduğunda %26,7'lik kısım İŞKUR aracılığı ile %37'lik kısım yakın tavsiyesi ile %36,3'lük kısım ise EKPS/ÖMSS/DMS ile işe yerleştiğini belirtmiştir.

Tablo 2: Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

	HAYIR		KISMEN		EVET	
	N	%	N	%	N	%
Şu an çalıştığınız işte kendi mesleğinizi yapıyor musunuz?	51	37,8	42	31,1	42	31,1
Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz?	85	63,0	24	17,8	26	19,3
Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	21	15,6	14	10,4	100	74,1
Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?	45	33,3	19	14,1	71	52,6
Şu an çalıştığınız işte, fiziksel koşulların(merdiven, tutunma barları, wc, ışıklandırma v.b) engelliliğinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	27	20,0	25	18,5	83	61,5

Katılımcılar “Şu an çalıştığınız işte kendi mesleğinizi yapıyor musunuz?” sorusuna %37,8’i hayır, % 62,2 kısmen ve evet cevabını vermiştir. Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz? sorusuna %63 hayır, %17,8kısmen, 19,3 evet yanıtını vermiştir. Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz? %15,6’sı bu soruya hayır, %10,4’ü kısmen, %74,1’i evet cevabını vermiştir. Hayır cevabını veren katılımcılara nedeni sorulduğunda %

12,6’engeli ile uyuşmayan bir iş yaptığını %3 ise işi dayatma ile yaptığını ifade etmiştir. “Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?” diye sordüğümüzde, katılımcıların %33,3’ü hayır, %14,1’i kısmen, %52,6’sı evet cevabını vermiştir.

“Şu an çalıştığınız işte, fiziksel koşulların (merdiven, tutunma barları, wc, ışıklandırma v.b) engelliliğinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” diye sordüğümüzde %20 hayır, %18,5 kısmen, %61,25 evet cevabını vermiştir.

Tablo 3: Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

<b>Sağlık ya da başka bir problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç	118	87,4
Yılda 1-2 ay	15	11,1
Yılda 1-2 aydan fazla	2	1,5
<b>Toplam</b>	<b>135</b>	<b>100</b>
<b>Şu an çalıştığınız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hayır	94	69,6
Evet	41	30,4
<b>Toplam</b>	<b>135</b>	<b>100</b>
<b>Cevabınız evet ise, ne tür bir ayrımcılık yapıldığını düşünüyorsunuz?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Negatif	8	5,9
Duruma göre her iki sininde yapıldığı oluyor	33	23,7
<b>Toplam</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

“Sağlık ya da başka bir problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir?” sorusuna katılımcıların %87,4 hiç, %11,1 yılda 1-2 ay, %1,5 yılda 1-2 aydan fazla cevabını vermiştir. Katılımcılara “Şu an çalıştığınız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusunu ardından “Cevabınız evet ise, ne tür bir ayrımcılık yapıldığını

düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. İlk soruya verilen yanıtın yüzdeleri; %74,8 hayır, %8,1 kısmen, %17 evettir. İkinci soruda ne tür bir ayrımcılık yapıldığı sorusunun yüzdeleri de negatif(%5,9), duruma göre her ikisinin de yapıldığı oluyor(%23,7) cevabını verirken pozitif ayrımcılık yapıldığını belirten kimse olmamıştır.

Tablo 4: Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri

	<b>HAYIR</b>		<b>KISMEN</b>		<b>EVET</b>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	68	50,4	15	11,1	52	38,5
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?	51	37,8	17	12,6	67	49,6
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?	50	37,0	14	10,4	71	52,6

Çizelge3. 'de Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri yer almaktadır. Buna göre; “Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %50,4’ü hayır, %11,1’i kısmen, %38,5’i evet cevabını vermiştir. Sosyal destekle ilgili olan “Şu anki işyerinizde, çalışmanız

yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna ise %37, 8’i hayır, %12,6’sı kısmen, %49,6’sı evet cevabını vermiştir. “Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların %37’si hayır, %10,4’ü kısmen, %52,6’sı evet cevabını vermiştir.

Tablo 5: Çalışan engelli bireylerin düşüncelerini belirten bulgular

<b>Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?</b>	<i>N</i>	<i>%</i>	<b>Engelli istihdamında uygulanan kota hakkındaki ne düşünüyorsunuz?</b>	<i>N</i>	<i>%</i>
Hayır	108	80,0	Az buluyorum, en az %5 ile %10 arası olmalı	102	75,6
Kısmen	19	14,1	Az buluyorum, en az %10 olmalı	16	11,9
Evet	8	5,9	Yeterli buluyorum	7	5,2
Toplam	135	100	Fikrim yok	10	7,4
<b>Cevabınız hayır ise, erişilebilirlik için neler yapılabilir?</b>	<i>N</i>	<i>%</i>	Toplam	135	100
Toplumla bütünleştirici politikalar	19	14,1	<b>Engelli haklarınızı biliyor musunuz?</b>	<i>N</i>	<i>%</i>
Bire bir görüşme	52	38,5	Hayır	110	81,5
Takip sistemi	19	14,1	Kısmen	25	18,5
Fiziksel düzenleme	18	13,3	Evet	0	0
Toplam	108	100	Toplam	135	100
<b>Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?</b>	<i>N</i>	<i>%</i>			
Hayır	97	71,9			
Kısmen	24	17,8			
Evet	14	10,4			

Katılımcıların düşüncelerine ait bulguların yer aldığı Tablo 5, engelli bireylerin kendi sorun ve beklentilerini ifade edebildiği açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Açık uçlu sorular yazım sürecinde gruplandırılmıştır.

Ayrıca bu bölümde engelli bireylere engelli haklarını bilme düzeyi ile ilgili bir soru yöneltilmiştir.

Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların

yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna katılımcılar %80 hayır, %14,1 kısmen, %5,9 evet cevabını vermiştir. Devamında % 80 hayır cevabını veren katılımcılara erişilebilirlik için neler yapılabileceği sorulmuştur. Buna göre verilen cevaplar sonucunda yaptığımız kategorilere göre yüzdeler %14,1 toplumla bütünleştirici politikalar, %38,5 bire bir görüşme, %14,1 takip sistemi, fiziksel düzenleme %13,3 şeklindedir.

Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna %71,9 gibi büyük bir çoğunluk hayır cevabını, %17,8 gibi yine azımsanmayacak bir çoğunluk kısmen cevabını, %10,4 evet cevabını vermiştir. Ortalama %90 hayır cevabı veren katılımlara istihdam konusunda neler yapılabileceği sorulmuştur. Sırasıyla %19,3' ü işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması gerektiğine vurgu yapmıştır. %34,1 'i istihdam olanaklarının artırılmasını istemiştir. %7,4'ü iş türü başlığı altında işe yerleşirken özellikle İş-

Kur'un uygulamalarında engelli ile uyuşan iş türlerine yerleştirmelerini istemiştir. %2,2'i ise istihdam için gerekli olan eğitim olanaklarının kendilerine sağlanmasını istemiştir. %8,9 katılımcı ise şu an çalıştıkları işte maaş, servis, yemek gibi konularda iyileştirme talebinde bulunmuştur.

Engelli istihdamında uygulanan kota hakkındaki ne düşünüyorsunuz? sorusuna ise katılımcılar genel anlamda az bulduklarını ve farklı oranlarda artırılması gerektiğini belirtmiştir. Yanıtlar, Az buluyorum, en az %5 ile %10 arası olmalı(%75,6), Az buluyorum, en az %10 olmalı(%11,9) Yeterli buluyorum(%5,2), Fikrim yok(%7,4) şeklindedir.

Engelli haklarınızı biliyor musunuz? sorusu örneklemin kendileriyle ilgili yasal düzenlemeler hakkındaki bilgi ve bilinç düzeylerini öğrenmek adına sorulmuştur. Katılımcıların % 81,5'nin düzenlemelerden haberdar olmadığı % 18,5'inin ise kısmen düzenlemelerden haberdar olduğunun bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 6: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş çevresine ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	46 67,6%	7 10,3%	15 22,1%	68 100,0%
	Kısmen	2 13,3%	7 46,7%	6 40,0%	15 100,0%
	Evet	3 5,8%	3 5,8%	46 88,5%	52 100,0%
Toplam		51 37,8%	17 12,6%	67 49,6%	135 100,0%

$X^2=75,067$   $P=0,000$

Tablo 6'yı incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş çevresi arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş hayatındaki çevre arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır( $p<0,05$ ). İş

dışındaki çevreden destek görmeyenlerin büyük çoğunluğu (%67,6) iş hayatındaki çevreden de destek görmemişler. İş dışındaki çevreden destek görenlerin büyük çoğunluğu(%88,5) iş çevresinden de destek görmüşlerdir. Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 1)

Tablo 7: Engelli bireylerin işini sevmesi ile işte verimli olup olmadığı düşüncesi arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Hayır	18 85,7%	3 14,3%	21 100,0%
	Evet	23 26,7%	63 73,3%	86 100,0%
<b>Toplam</b>		41	66	107

$$X^2=24,833 \quad P=0,000$$

Tablo 7'yi incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması

arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Şu anda çalıştığı işte verimli olduğunu düşünenlerin (%73,3) aynı zamanda işi de sevdiğini saptanmıştır. Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 2).

Tablo 8: Engelli bireylerin öğrenim durumu ile herhangi bir sendikaya üye olmasına ilişkin bulgular

		Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Öğrenim Durumu	İlköğretim	4 13,3%	26 86,7%	30 100,0%
		Lise	25 33,3%	50 66,7%
	Üniversite	13 48,1%	14 51,9%	27 100,0%
		<b>Toplam</b>	42 31,8%	90 68,2%

$$X^2=8,123 \quad P=0,017$$

Tablo 8'i incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin eğitim durumu ile sendikalı olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin eğitim durumu ile sendikalı

olması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Eğitim düzeyi üniversite olanların daha çok sendikaya üye olduğu saptanmıştır (%48,1). Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 3).

Tablo 9: Engelli bireylerin çalıştığı kurum ile herhangi bir sendikaya üye olmasına ilişkin bulgular

		Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Çalıştığınız işyeri	Kamu	43 61,4%	27 38,6%	70 100,0%
	Özel	1 1,5%	64 98,5%	65 100,0%
<b>Toplam</b>		44 32,6%	91 67,4%	135 100,0%

$$X^2=55,025 \quad P=0,000$$

Tablo 9’u incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikali olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikali olması arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur( $p<0,05$ ). Kamuda çalışanların büyük bir çoğunluğu (%61,4) sendikaya üye iken, Özelde çalışanların tamamına yakını (%98,5) sendikaya üye olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 4)

Tablo 10: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirleri ile iş hayatındaki çevreye ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	41 80,4%	1 2,0%	9 17,6%	51 100,0%
	Kısmen	5 29,4%	9 52,9%	3 17,6%	17 100,0%
	Evet	4 6,0%	4 6,0%	59 88,1%	67 100,0%
<b>Toplam</b>		50 37,0%	14 10,4%	71 52,6%	135 100,0%

$X^2=109,861$   $P=0,000$

Tablo 10’u incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş hayatındaki çevre arasındaki destek arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş çevresi arasındaki destek arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş hayatındaki çevreden destek görmeyenler aynı zamanda amirlerinden de destek görmediklerini belirtmiştir (%80,4). Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş çevresinden destek görenlerin büyük bir çoğunlu yine amirlerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir (%88,1) Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 5)

Tablo 11: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirleri ile iş dışındaki çevreye ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	43 63,2%	6 8,8%	19 27,9%	68 100,0%
	Kısmen	4 26,7%	7 46,7%	4 26,7%	15 100,0%
	Evet	3 5,8%	1 1,9%	48 92,3%	52 100,0%
<b>Toplam</b>		50 37,0%	14 10,4%	71 52,6%	135 100,0%

Tablo 11'i incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş dışındaki çevre arasındaki destek arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş dışındaki çevre arasındaki destek arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Araştırmaya katılan engelli

bireylerin iş dışındaki çevreden destek görmeyenler aynı zamanda amirlerinden de destek görmediklerini belirtmiştir(%63,2). Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş dışındaki çevreden destek görenlerin büyük bir çoğunluğu yine amirlerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir(%62,3). Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 6)

Tablo 12: Engelli bireylerin çalıştıkları işi sevmesi ile işyerinde mobbing görme arasındaki ilişkiye ait bulguları

		İşyerinde mobbing (psikolojik şiddet, baskı) uğruyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?	Hayır	27 61,4%	17 38,6%	44 100,0%
	Evet	59 92,2%	5 7,8%	64 100,0%
Toplam		86 79,6%	22 20,4%	108 100,0%

$X^2=15,272$   $P=0,000$

Tablo12'yi incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevmesi ile mobbing görmesi arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevmesi ile mobbing

görmesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $p<0,005$ ). Araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevenlerin büyük bir çoğunluğu mobbing görmediğini belirtmiştir (%92,2). Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 7)

Tablo 13. Engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu anda yaptığınız iş, sizi yoruyor mu?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Cinsiyetiniz	Kadın	12 85,7%	1 7,1%	1 7,1%	14 100,0%
	Erkek	53 43,8%	14 11,6%	54 44,6%	121 100,0%
Toplam		65 48,1%	15 11,1%	55 40,7%	135 100,0%

$X^2=9,127$   $P=0,010$

Tablo 13'e baktığımızda araştırmaya katılan engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,005$ ). Araştırmaya katılan engelli kadın bireyler işi yorucu bulmadıkları (%85,7) ve Engelli erkek bireylerin ise işi yorucu buldukları saptanmıştır(%44,6). Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 8)

Tablo 14.Engelli bireylerin işini sevip sevmediği ile medeni durum arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
<b>Medeni Durumunuz</b>	Evli	13	10	40	63
		20,6%	15,9%	63,5%	100,0%
	Bekâr	32	9	31	72
		44,4%	12,5%	43,1%	100,0%
<b>Toplam</b>		45	19	71	135
		33,3%	14,1%	52,6%	100,0%

Tablo 14'ü incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevip sevmediği ile medeni durum arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevip sevmediği ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur( $p < 0,05$ ).

Araştırmaya katılan engelli evli bireylerin işlerini daha çok sevdikleri tespit edilmiştir(%63,5). Bu nedenle  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir(Hipotez9)

Tablo 15. Engelli bireylerin işten elde ettikleri gelir ile verimli olma hakkındaki görüşleri

		Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
<b>Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz?</b>	Hayır	20	6	59	85
		23,5%	7,1%	69,4%	100,0%
	Kısmen	1	4	19	24
		4,2%	16,7%	79,2%	100,0%
	Evet	0	4	22	26
		0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
<b>Toplam</b>		21	14	100	135
		15,6%	10,4%	74,1%	100,0%

Engelli bireylerin işten elde ettikleri gelir ile verimli olma hakkındaki görüşlerine baktığımızda, şu anki çalıştığımız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz? sorusuna hayır cevabı veren 85 kişinin verimlilik sorusuna verdikleri

yüzdeler şu şekildedir: Hayır(%23,5), Kısmen(%7,1), Evet(%69,4). Buradan hareketle şunu söyleyebiliriz engelli çalışanların çoğu verimli olduklarını düşündükleri halde elde ettiği geliri yeterli bulmamaktadır.



Tablo 16. Engelli bireylerin istihdam biçimi ile engel türüne göre dağılımları

		İstihdam biçimi		Toplam
		Memur statüsünde çalışmaktayım	İşçi statüsünde çalışmaktayım	
Engel türü	Nörolojik	4	8	12
		33,3%	66,7%	100,0%
	Ortopedik	17	46	63
		27,0%	73,0%	100,0%
	İşitme	5	3	8
		62,5%	37,5%	100,0%
	İşitme ve konuşma	2	3	5
		40,0%	60,0%	100,0%
Görme	13	12	25	
	52,0%	48,0%	100,0%	
Diğer	8	14	22	
	36,4%	63,6%	100,0%	
Toplam		49	86	135
		36,3%	63,7%	100,0%

Tablo16'yı incelediğimizde istihdam biçimine baktığımızda toplamda baktığımızda en çok ortopedik ve görme engelli bireylerin tercih edildiğini görüyoruz. Sektör bazında incelediğimizde ise kamuda memur statüsünde çalışanların

içerinde en yüksek oran %62,5 ile işitme engelli, özel sektörde ise %73 ile ortopedik engelli çalışanlardır.

Tablo 17. Engelli bireylerin işi sevip sevmemesi ile ayrımcılık yapıp yapılmadığı dair görüşler

		Şu an çalıştığınız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?	Hayır	27	18	45
		60,0%	40,0%	100,0%
	Kısmen	14	5	19
		73,7%	26,3%	100,0%
	Evet	53	18	71
		74,6%	25,4%	100,0%
Toplam		94	41	135
		69,6%	30,4%	100,0%

Tablo 17'de engelli bireylerin işi sevip sevmemesi ile ayrımcılık yapıp yapılmadığı dair görüşlerine ilişkin bilgiler

yer almaktadır. Buna göre ayrımcılık yapılmadığını düşünen % 74,6 çalışan, Şu

an çalıştığımız işi seviyor musunuz? sorusuna evet cevabını vermiştir. Buna göre kişinin işyerinde kendisine ayrımcılık yapılmadığını düşünmesiyle işini sevmesi arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 18: Engelli bireylerin engelli haklarını bilip bilmeme ile çalıştığı kurum arasındaki bulgular

		Engelli haklarınızı biliyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Kısmen	
Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	47 67,1%	23 32,9%	70 100,0%
	Özel	63 96,9%	2 3,1%	65 100,0%
Toplam		110 81,5%	25 18,5%	135 100,0%

Analizimizde katılımcılara engelli haklarını biliyor musunuz şeklinde soru yönelttiğimizde kamuda çalışan engelli bireylerin %67,1'lik kısmı haklarını hiç

bilmediğini, %32,9'luk kısmı ise kısmen bildiğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışan bireylerin ise %96,9'u haklarını hiç bilmediğini, %3,1' i kısmen bildiğini belirtmiştir.

Tablo 19: Engelli bireylerin engelli haklarını ile çalıştığı kurum ve sendika üyeliği hakkındaki bulgular

Engelli haklarınızı biliyor musunuz?			Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
			Evet	Hayır	
Hayır	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	27 57,4%	20 42,6%	47 100,0%
		Özel	0 0,0%	63 100,0%	63 100,0%
	Toplam		27 24,5%	83 75,5%	110 100,0%
Kısmen	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	16 69,6%	7 30,4%	23 100,0%
		Özel	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
	Toplam		17 68,0%	8 32,0%	25 100,0%
Toplam	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	43 61,4%	27 38,6%	70 100,0%
		Özel	1 1,5%	64 98,5%	65 100,0%
	Toplam		44 32,6%	91 67,4%	135 100,0%

Tablo 19'da engelli bireylerin engelli haklarını bilme düzeyleri, çalıştıkları kurum ve sendika üyeliği ile bilgilerin yer aldığı üçlü çapraz çizelgeye bakıldığında,

sendikalı olan katılımcıların sendikasız fazla bildikleri görülmüştür katılımcılara oranla engelli haklarını daha .

Tablo 20: Engelli bireylerin engellilerin erişilebilirliğinin yeterliliği ile istihdam biçimi arasındaki bulgular

		Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
İstihdam biçimi	Memur statüsünde çalışmaktayım	36 73,5%	9 18,4%	4 8,2%	49 100,0%
	İşçi statüsünde çalışmaktayım	72 83,7%	10 11,6%	4 4,7%	86 100,0%
Toplam		108 80,0%	19 14,1%	8 5,9%	135 100,0%

Her ki sektörde de çalışan engelli bireyler ülkemizde “erişebilirlik” konusunda yapılan çalışmaların yeterli olmadığını düşünmektedir (%80,0). Sektör bazında

değerlendirildiğinde ise, kamu sektöründe çalışanlar erişebilirlik konusunda yapılan çalışmaları daha yetersiz bulmaktadır.

Tablo 21: Engelli bireylerin istihdam ile ilgili yapılan çalışmalar ile istihdam biçimi ile ilgili bulgular

		Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
İstihdam biçimi	Memur statüsünde çalışmaktayım	25 51,0%	18 36,7%	6 12,2%	49 100,0%
	İşçi statüsünde çalışmaktayım	72 83,7%	6 7,0%	8 9,3%	86 100,0%
Toplam		97 71,9%	24 17,8%	14 10,4%	135 100,0%

Her ki sektörde de çalışan engelli bireyler ülkemizde “engelli istihdamı” konusunda yapılan çalışmaların yeterli olmadığını düşünmektedir (%71,9). Sektör bazında değerlendirildiğinde ise, özel sektörde çalışanlar, kamu sektöründe çalışanlara göre istihdam konusunda yapılan çalışmaları daha yetersiz bulmaktadır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geleneksel modelin hakim olduğu engelli bireylerin evlerde izole edildiği dönemden sosyal ve insan hakları modelinin benimsendiği günümüzde, engelli bireyler topluma dahil edilerek sosyal ve ekonomik hayata katılımları mümkün hale gelmiştir. Ancak ulaşılan düzeyin ülkemiz açısından yeterli olduğunu da ifade etmek de güçtür.

Araştırma kapsamında, erkek engelli çalışan sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Yalnızca engelli çalışanlar için geçerli olmayan bu durum için istihdam artırıcı genel politikalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu çerçevede istihdam politikalarının engelli istihdamını teşvik edici özelliklerinin ülkenin ekonomik şartları ile uyumlu bir biçimde devreye sokulması büyük önem taşımaktadır. Bunun için işe alınan her engelli için gelir vergisi indirimleri tipindeki uygulamalar desteklenebilir. Bu uygulama belirli boyutlarıyla ülkemizde her ne kadar uygulansa da etkinliğinin yeterli düzeye ulaştığı söylenemez. Bu yüzden uygulanan vergi indirimlerinin miktarının artırılması ve engelli dostu işyerlerine yönelik özel desteklerin geliştirilmesi türündeki düzenlemelerin yaygınlaştırılması ihtiyacı bulunmaktadır. Engelli istihdam etmek isteyen şirketlere mesleki eğitim konusunda destek verilmesi, hem engellilerin kariyer hedeflerinin geliştirilmesi hem de işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ihtiyacını engelliler üzerinden sağlamasına kaynaklık edecek etkin bir politika uygulaması olacaktır. Bu teşvik ve desteklerin özellikle küçük işletmeleri hedef alacak şekilde yapılandırılması, ülkemizde işletme ölçeğinin büyük bir kısmında engelli istihdamın artışına imkan sağlayacaktır. İstihdam sayılarına bağlı olarak düzenlenen kota sistemleri, işletmelerin kotaya takılmamak adına istihdam sayılarını kota sınırında tutmaları ile sonuçlanmaktadır. Bu durum bir yandan daha fazla kayıtdışılığa neden olurken diğer yandan küçük işletmelerin bu sosyal sorumluluktan tamamen bağımsız kalmalarına neden olabilmektedir.

Diğer taraftan engelli sendikal örgütlenme düzeyleri de diğer çalışanlara oranla düşük düzeydedir. Bu durum engelli çalışanların hak arama çabalarının sınırlı kalmasına ve taleplerini yeterli düzeyde duyuramamalarına neden olmaktadır. Sektör bazında baktığımızda kamuda çalışanlar özel sektörde çalışanlara göre daha fazla sendikalıdır. Bu durumun nedenlerine yönelik yapılan sorgulamada,

özellikle engelli çalışanların herhangi bir sendikaya üye olması durumunda işini kaybedecekleri korkusunun etkili olduğu tespit edilmiştir. İlk sebep kadar önemli olan ikinci sebep ise engelli bireylerin sendikayla ve sendikalaşmayla ilgili çok az şeyi bilmesidir. Üçüncü nedeni de bazı engelli çalışanlar sendikaya üye olmak istemesine rağmen siyasi kaygıları nedeniyle üyelikten kaçınmaları oluşturmaktadır. Engellilere yönelik sendikal örgütlenme düzeyinin geliştirilmesi, sendikaların sivil toplum platformlarında engelliliğe ilişkin konuları daha fazla gündem etmelerine ve bu yolla farkındalığın geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bir diğer analiz sonucu da engelli bireylerin kendi meslekleri dışındaki temizlik ve benzeri işlerde daha fazla istihdam edilmeleridir. Kişinin kendi mesleğini yapamaması verimliliğini dolayısıyla işletme verimliliğini etkileyen bir durumdur. Bunun için bireylerin kendi mesleklerini yapmasına imkan tanıyan bir işe yerleştirme sistemi kurulması gerekmektedir. Bu durum engelli çalışanların iş tatmin düzeylerinin geliştirilmesi bakımından da büyük öneme sahiptir.

Engelli çalışanlar işlerine yönelik bağlılık ve motivasyonlarında önemli bir sorun tespit edilememiştir. Bu çerçevede araştırmamızda engelli çalışanların çoğunun verdiği cevaplardan işini severek yaptığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla engelli bireyler de, uygun istihdam koşulları oluşturulduğunda diğer bireyler gibi çalışmaya ve üretmeye isteklidir.

Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan düzenlemelerde, çalışma statüleri farklılıklarından kaynaklanan önemli farkların olduğu görülmektedir. Kamuda daha çok memur statüsünde çalışan engellilerin merkezi atama sisteminden kaynaklanan avantajların etkisini de değerlendirerek yapılan düzenlemeleri yeterli gördükleri buna karşın işçi statüsünde çalışanların engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri ağırlıklı olarak

yetersiz gördükleri değerlendirilmiştir. Bu durum özel sektöre yönelik destek ve teşviklerin geliştirilmesi çerçevesinde önemli ipuçları vermektedir.

Diğer taraftan engelli bireyler, işyerinin fiziksel koşullarının ve elde ettikleri gelirin verimliliklerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bunun için işletmelerini engellilerin erişimine uygun hale getiren, mimari ve ulaşım ile ilgili engelleri ortadan kaldırmayla ilgili harcama yapan işyerlerine sağlanacak destekler, engelli istihdamının artışında önemli bir katkı sağlayacaktır.

Engelli bireylerin istihdam süreçlerine ilişkin beklentileri de engelli istihdamının artırılmasında önemli bir parametre olarak kabul edilmelidir. Çalışmamızda, engelli bireylerin istihdam konusunda yapılan çalışmaları yeterli bulmadıkları, özellikle istihdam konusunda işe yerleştirdikten sonra takip edilmedikleri yönünde şikâyetleri olmuştur. Bunun dışında toplumla bütünleştirici politikaların artırılması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Özellikle Kota sisteminde uygulanan oranların artırılması ve bir takip

sisteminin kurulması tespit edilen sorunların çözümünde etkili olacağı düşünülmektedir.

Gelişmiş ekonomilerde refah düzeyinin gelişimi ve sosyal hakların kurumsallaşmasının bir sonucu olarak güç kazanan engelli hakları, son yıllarda ülkemizde de önemli bir ilerleme kaydetmiştir. Engelliliğe ilişkin yaklaşımın bakım hizmeti sunumundan, engellinin kendi kendine yeterliliğini sağlamasına dönüşümü, engelli istihdamının artırılmasını bir ihtiyaç haline getirmiştir. İşverenlerin engelli istihdamı konusunda teşvik edilmesi, engellilerin eğitim-istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesi, mesleki eğitim imkânlarının engellileri de içerecek şekilde genişlemesi, engelli istihdam düzeylerinin artırılmasının önemli çözüm başlıkları olarak öne çıkmaktadır. İdari ve kurumsal düzenlemelerin yanında engellilerin istihdam başarıları ve üretim katkılarının da değerlendirilmesi, sosyo-kültürel alanlarda da engellilere yönelik önyargıların kırılmasına destek olacaktır.

## KAYNAKÇA

1. ALTAN, Ö. Z., (2004). *Sosyal Politika*. AÖF Yayınları. Eskişehir.
2. AYDIN, Y. (1991). *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
3. AYDINONAT, E, N. (2012). Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları. Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Değerlendirme Notu. N201232. [http://www.tepav.org.tr/upload/files/133854-0.Engelli\\_Istihdamini\\_Artirmanın\\_Yolları](http://www.tepav.org.tr/upload/files/133854-0.Engelli_Istihdamini_Artirmanın_Yolları) (19.05.2013)BÖİB, (2010). *Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat* Ankara. T.C. Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
4. BÜYÜKSAN, Y., F. (2009). *Görme Engellilere Yönelik Konuşan Kitaplık Hizmetinin Geliştirilmesi “ Milli Kütüphane Örneği”*. Uzmanlık Tezi. T.C Kültür ve Turizm Başkanlığı, Milli Kütüphane Başkanlığı. Ankara.
5. ÇALIK, S. (2008). *Özürlülüğün Değerlendirilmesinde Mevcut Uygulama ve Yaşanan Sorunlar Işığında Yöntem Arayışı*, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, ICF Sisteminin Uyarlanması Eğitimcilerin Eğitimi içinde 24-32.
6. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), (1981). *Disability Prevention and Rehabilitation, Report of the WHO Expert Committee on Disability Prevention and Rehabilitation, Technical Report Series 668*, Geneva.

7. EKMEKÇİ, Ö., (1987). Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü, *İstanbul Barosu Dergisi*, 4(8), 310-330.
8. ERDURGAN, Erbil, F. (2010). Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören örneği. 7, 40.
9. ERİPEK, S. (2002). *Geri Zekalı Çocuklar. Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Özel Eğitime Giriş* (Özsoy, Y., Özyürek, M., Eripek, S.). Karatepe Yayınları. 12. Baskı. Ankara.
10. GENÇ, Y. Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi Employment of Disabled People and Social Inclusion Relationship Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries), 8(1).
11. KARADUMAN, M., (1988).Türkiye’de Sakatların İstihdamı, *İstihdam Dergisi*, 8-11.
12. ŞAHİN, H. “Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin mi, Toplumun mu?”, [http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov1/ov1\\_kiminsorunu.html](http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov1/ov1_kiminsorunu.html) 25 Aralık 2019 tarihinde
13. SEYYAR, A. (2006). *Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Adapazarı.
14. SEYYAR, A. (2008). Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar), *Yerel Siyaset*, Cilt.27 ,pp.-, ISSN: , DOI.
15. ŞAHİNÖZ T. (ed.). Öncel M., Şahinöz S, Eker H. H. ve ark. (2013). *Engelli Sağlığı*. ISBN: 978-605-87853-1-1. Gümüşhane.
16. ŞIŞMAN, Y., Kocabaş F., Yazıcı, B. (2011) *Özürlülerin Çalışma Hayatına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirilmesi –Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.
17. ÖZBAYRAM, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri Ve Engelli İstihdamı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara,55-56.
18. ÖZSOY, Y., (1985). *İşitme Engellilerin Eğitimi*, Milli Eğitim Basım Evi, Ankara.
19. UŞAN, F. M., 1999, İş Hukukunda Sakat İstihdamı. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
20. WINTER, J.A. (2004), *Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürlü Hakları Hareketinin Gelişimi*, Çev.:M. Ergün, Öz-Veri Dergisi, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1(2), 153-375.