

ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMDA ENGELLİLERİN YAŞADIKLARI

SORUNLAR:

TEKİRDAĞ SÜLEYMANPAŞA ÖRNEĞİ

Emre Can ŞAHAN

Yüksek Lisans Tezi

İktisat Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK

2018

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMDA ENGELLİLERİN
YAŞADIKLARI SORUNLAR:
TEKİRDAĞ SÜLEYMANPAŞA ÖRNEĞİ

Hazırlayan: Emre Can ŞAHAN

Danışman: Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK

TEKİRDAĞ-2018

Her hakkı saklıdır

T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

..... tarafından hazırlanan konulu
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca günü saat
.....'da yapılmış olup, tezin* OYBİRLİĞİ /
OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA

* Jüri üyelerinin teze ilgili karar açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine / Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

ÖZET

Çalışmada çalışma hayatında katılımda bulunan engellilerin yaşadıkları ekonomik ve sosyal yönden sorunların ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma yaşamı kalitesi için engellilerin çalışma hayatında ve çevresindeki farklı konulardaki düşüncelerinin ortaya konulması için geliştirilmiştir. Kullanılan ölçekte devletin istihdam olanakları yaratmada katkısı engellilerin gözünde nasıl görüldüğü araştırma konusu olduğu için ölçüğe dahil edilmiştir. Aynı zamanda engellilerin aile ve çevresinin davranışlarının engelliler açısından memnuniyet düzeylerini belirlemeye çalışılmıştır. Engellilerin çalışma sorunlarının daha net şekilde ifade edilebilmesi için engellilerin engellilik oranlarına göre değerlendirmede araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada ayrıca engellilik türlerine göre değerlendirme yapılmıştır. Tekirdağ'ın Süleymanpaşa ilçesinden kolayda örnekleme ile elde edilen veriler SPSS veri analiz programı ile analiz edilmiştir. Yapılan uygun analizler sonucunda ölçüğün güvenilirliği ve geçerliliği kabul edilmiştir. Ayrıca katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma durumu, çalışma yılları, engellilik türü ve oranı gibi demografik değişkenlerle yapılan analizler sonucunda gruplara göre devletin engellilerin istihdamına yönelik politikaların katılımcılar açısından farklılık gösterdiği ancak aile ve çevrenin göstermiş olduğu davranışların her demografik değişken için farklı sonuçlar gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İstihdam, Çalışan Engelli, Engelli Sorunları.

ABSTRACT

It is aimed to present the economic and social problems of the disabled who participated in the working life in working life. The study was developed for the purpose of presenting the thoughts of the different disciplines in the working life and environment of the disabled for quality of life. The scale used is included in the scale because it is the research topic on how the government's contribution to creating employment opportunities is seen in the eyes of those with disabilities. At the same time, it was attempted to determine the level of satisfaction of the families and the environment of the handicapped in terms of their obstacles. In order to clarify the working problems of the disabled, it is included in the scope of the research by evaluating the disabled according to their disability rates. The research was also assessed according to the types of disability. The data obtained by sampling easily from Süleymanpaşa district of Tekirdağ were analyzed by SPSS data analysis program. Reliability and validity of the scale were accepted as the result of appropriate analysis. In addition, demographic variables such as gender, age, marital status, working status, years of work, disability type and proportion of participants showed that the policies of employing the state according to the groups differ according to the groups but the behaviors that the family and the circles showed different results for each demographic variable It has been identified.

Keywords: Disabled, Employment, Employee Disabled, Disabled Problems.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın, toplumumuzun en önemli sorunları arasında bulunan engelli istihdamı önünde duran sorunlara çözüm bulunmasında katkı sağlamasını diliyorum. Akademik hayatımın ilk basamağı olan yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında yanımda olan, bana yol gösteren, her konuda desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK'e sabrından ve sonsuz hoşgörüsünden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans derslerim süresince bilgi ve tecrübesinden istifade ettiğim Doç. Dr. Durmuş Çağrı YILDIRIM'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca bu çalışmanın ortaya çıkmasında en önemli role sahip olan, uygulama sürecinde değerli vakitlerini ayırıp bilgi, görüş ve önerilerini esirgemeyen Tekirdağ Engelsiz Yaşam Derneği Başkanı Sayın Şerife Türüdü Hanımefendiye ve katılımlarından dolayı dernek üyelerine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Bütün hayatım boyunca uzakta olsalarda her zaman maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen, aldığım kararlarda beni cesartelendiren ve arkamda duran, her an yanımda olduklarını hissettiren sevgili Aileme emeklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Haziran, 2018

Emre Can ŞAHAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
1. ÇALIŞMA HAYATINA GENEL BİR BAKIŞ.....	3
1.1. İşgücü Piyasası.....	3
1.1.1. İşgücü Piyasası Özellikleri.....	4
1.1.2. İşgücü Piyasası Temel Göstergeler.....	6
1.2. İstihdam Yapısı.....	6
1.2.1. İstihdam.....	6
1.2.2. İşsizlik.....	8
1.3. Meslekler.....	9
1.4. Türkiye’de İşgücü ve İstihdam.....	10
2. ENGELLİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ (ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER ve ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIM SORUNLARI).....	14
2.1. Engellilik Tanımı.....	14
2.2. Engellilik Nedenleri.....	15
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler.....	16
2.2.2. Doğum Sonrası Nedenler.....	16
2.3. Engelli Grupları.....	16
2.3.1. Kronik Hastalıklı Engelli.....	16
2.3.2. Görme Engelli.....	17
2.3.3. İşitme Engelli.....	17
2.3.4. Ortopedik Engelli.....	17
2.3.5. Konuşma Engelli.....	18

2.3.6.	Zihinsel Engelli	18
2.3.7.	Çoklu Engelli	18
2.4.	Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu	22
2.5.	Engellilerin Çalışmalarına Yönelik Politika Belgeleri	27
2.5.1.	Kalkınma Plan ve Programları.....	27
2.5.2.	Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları	27
2.6.	Engellilerin İstihdam Yöntemleri	28
2.6.1.	Kota Yöntemi.....	29
2.6.2.	Korumalı İşyerleri.....	31
2.6.3.	Bağımsız Çalışma	31
2.6.4.	Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma).....	32
2.6.5.	Kooperatif Çalışma Yöntemi	32
2.7.	Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Anayasal ve Yasal Düzenlemeler	32
2.7.1.	Anayasa'daki Temelleri.....	32
2.7.1.1.	Anayasal Hak ve Özgürlükler	32
2.7.1.2.	Uluslararası Hukuk Sözleşmeleri	34
2.7.2.	Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Yasal Hak ve Yükümlülükler	35
2.7.2.1.	Engellin İşe Alınmalarına İlişkin Düzenlemeler	36
2.7.2.2.	İş Kanununda Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü.....	36
2.7.2.2.1.	Devlet Memurları Kanununda Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü	38
2.7.3.	Engelli Olarak Çalışanlar Hakkında Yasal Düzenlemeler	39
2.7.3.1.	Sözleşme ve Toplu Sözleşme	40
2.7.3.2.	Ücret.....	41
2.7.3.3.	İzin.....	42
2.7.3.4.	İş Sağlığı ve Güvenliği	43
2.7.3.5.	Sosyal Güvenlik.....	43
2.7.4.	Engelli İstihdamını Arttırma Amacıyla Sağlanan Teşvik Mekanizmaları	45
2.7.4.1.	Prim Teşviki	45

2.7.4.2.	Vergi Teşviki	46
2.7.4.3.	Sosyal Teşvikler.....	46
2.7.5.	Engellilerin Çalışma Hayatına Katılım Sorunlarına Yolaçan Sebepler.....	47
2.7.5.1.	Ekonomik ve Sosyal Sebepler	49
2.7.5.2.	Yanlış Anlayış ve Önyargılar.....	50
2.7.5.3.	Fırsat Eşitsizliği ve Ayrımcılık.....	50
2.7.6.	Engellilerin Çalışma Hayatına Katılma Sorunları	51
2.7.6.1.	Örgün ve Mesleki Eğitime Ulaşma Sorunları	51
2.7.6.2.	Eğitim İstihdam İlişkisinin Zayıflığı	53
2.7.6.3.	İşverenden Kaynaklanan Sorunlar	53
2.7.6.4.	Finansal Kaynaklara Erişim Dezavantajları	55
2.7.6.5.	Kurumsal Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar	55
2.7.6.5.1.	Uzman Personel Yetersizliği	56
2.7.6.5.2.	Kurumların Altyapı ve Kurumlararası İşbirliği Eksiklikleri.....	56
2.7.6.6.	Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar.....	57
2.7.6.7.	Mesleki Rehabilitasyon Sorunları.....	57
2.7.6.8.	İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları.....	58
2.7.6.9.	Engellilerin Sosyal Güvenlik Sorunları	59
2.7.6.10.	Engellilerin Takip Programı ve İstatistikî Veri Bulma Sorunu.....	60
3.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	68
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	68
3.2.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	68
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	68
3.4.	Verilerin İstatistiksel Analizi.....	69
3.5.	Bulgular	70
	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
	KAYNAKÇA.....	86
	ANKET FORMU.....	91

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu	10
Tablo 2: 2016 Yılında Engellilerin Engel Gruplarına Göre Dağılımı.....	19
Tablo 3: Engellilerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Eğitimine Bağlı Dağılımı	21
Tablo 4: Ülkelere Göre Engelli İstihdam Oranları	23
Tablo 5: Sektörel (Kamu ve Özel) Engelli Başvuru ve İşe Yerleştirilenlerin Yıllara Bağlı Dağılımı.....	24
Tablo 6: Engellilerin Çalışma Durumu ve Engel Grubuna Bağlı Dağılımı, 2010	25
Tablo 7: Yıllara Göre Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlere Bağlı Çalışan Engelli Sayıları.....	29
Tablo 8: Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlerin Kota Açığı/Fazlası Engelli Sayısı.....	30
Tablo 9: Yıllara Göre Kamu İşyerlerinde Engelli Kotasında Çalışanların (Memur) Sayısı.....	30
Tablo 10: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri	70
Tablo 11: Ölçeğin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	71
Tablo 12: Kaiser-Meyer- Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Değerleri	74
Tablo 13: Açıklayıcı Faktör Analizi Dışında Bırakılan Maddeler	75
Tablo 14: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	75
Tablo 15: Ölçeğin Güvenirlilik Katsayısı	76
Tablo 16: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları	76
Tablo 17: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 18: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 19: Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	78

Tablo 20: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	78
Tablo 21: Katılımcıların Engel Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	79
Tablo 22: Katılımcıların Engel Oranlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	80
Tablo 23: Katılımcıların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	81
Tablo 24: Katılımcıların Kurumda Çalışma Pozisyonlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları .	82

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DER	Dünya Engellilik Raporu
EÇİSGR	Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi
EHİR	Engelli Hakları İnceleme Raporu
EİVR	Engelliler İçin Vergi Rehberi
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	International Labour Office
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İKO	İşgücüne Katılma Oranı
İMD	İş ve Meslek Danışmanlığı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
OKP	Onuncu Kalkınma Planı
ÖMSS	Özürlü Memur Seçme Sınavı
ÖPGGİA	Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

GİRİŞ

Toplumun önemli bir parçasını oluşturan engellilerin işgücüne katılmaları her bakımdan önceliklidir. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlar, engellilerin çağa yakışır biçimde özgürce ve rahatça istihdama katılmaları çok taraflı çalışma gerektirmektedir. Bu konuda yaşanan sorunları gidermek için, akademik çalışmalardan belediye şehir yapılanmalarına kadar engelli hizmetleri geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Engellilerin çalışma hayatına katılmasının temelinde insan hakları, ayrımcılıkla mücadele, fırsat eşitliği ilkeleri yatmaktadır. İstihdam edilen engelli çalışan sayısında artış gerçekleşmekte, diğer taraftan çalışan engellilerin de yaşadıkları sosyal ve çalışma şartlarından kaynaklanan sorunlarını gidermeye çalışılmaktadır.

Günümüze kadar yapılan analiz çalışmaları, özellikle kamu kaynaklı çalışmalar, Ülke genelini kapsadığı için, yerel/mikro sorunları ihmal etme riskini barındırmaktadır. Bu çalışmanın amacı Tekirdağ İli Süleymanpaşa İlçesi yerel/mikro ölçekte engellilerin çalışma hayatına katılma sorunlarını ortaya çıkartmak; İşgücü piyasasında, istihdam süreçlerinde engellilerin karşılaştığı sosyal, ekonomik, eğitim vb. sorunları ele almaktadır.

Ülkemizde engellilere yönelik çalışmaların yetersizliği, istihdama yönelik sorunların tespitini zorlaştırmaktadır. Yaptığımız bu ve benzeri çalışmaların önemi, engellilerin istihdam sorunlarına doğru çözüm üretilmesinde yararlanılacak olmasından kaynaklanmaktadır. Bu itibarla, çalışan, işveren, kamu engellilere yönelik beklenti ve tutumlarını içeren kapsamlı araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Tezimizin kapsamı, konu bakımından, engellilerin yaşadıkları birçok sorun içerisinde, çalışma hayatına girerken ve çalışırken yaşadıkları sorunlar; Yer bakımından ise Tekirdağ İli Süleymanpaşa İlçesi ile sınırlıdır.

Araştırmamızda ana hipotezimiz, yerel düzeyde engellilere ihtiyaç duyulan çalışma alanları, bunlara yönelik meslekler, engelli istihdamına bakış, engel gruplarına ilişkin tercihlerden hareket edilmemesi nedeniyle çalışma hayatında engelliler sorun yaşamakta, bu nedenle engellilere sunulan mesleki, teknik eğitim ile mesleki rehabilitasyon çözümleri etkisiz kalmaktadır.

İncelememizin ilk bölümünde işgücü, istihdam, işsizlik gibi çalışma hayatının vazgeçilmez kavramları ve Türkiye’de ki durumuna bir bakış yaptıktan sonra ikinci bölümde engellilik tanım neden ve grupları sayılmakta, çalışma hayatında engellilerin durumu ve politika belgelerinde nasıl değerlendirildiği, engelli istihdam yöntemleri, bu konuda Anayasal ve yasal düzenlemeler, engelli istihdamını teşvik eden mekanizmalar üzerinde durulmakta, engellilerin çalışma hayatına katılmaları önünde duran sorunların sebepleri ve sonuçları irdelenmektedir.

1. ÇALIŞMA HAYATINA GENEL BİR BAKIŞ

ILO (2018) verilerinde engelliler, bir milyarlık nüfus ile dünyanın yaklaşık yüzde 15'ini oluşturmaktadır. Bunlardan yaklaşık yüzde 80'i çalışma çağındadır. Engelliler iyi bir iş bulmakta çoğunlukla zorlanmakta, engelli olmayan insanlarla karşılaştırıldığında, yüksek işsizlik oranlarına maruz kalmaktadırlar.

Bu bölümde engellilerin çalışma hayatına ilişkin konulara geçmeden önce genel temel işgücü piyasası, istihdam yapısı, meslekler ve Türkiye’de kadın ve erkek istihdamı üzerinde durulacaktır.

1.1. İşgücü Piyasası

İşgücü piyasası, işgücünü sunanlar ve işgücünü talep edenlerin karşılaştığı, ücret başta olmak üzere çalışma süreleri, izin, tazminat ve diğer çalışma şartlarının olduğu ortamdır. Işığışok (2013: 1) “işgücü piyasasının özünü, üretim sürecine dahil olan bedensel ve/ veya düşünsel her türlü insan etkinliği olarak tanımlanan emek meydana” getirdiğini belirtmektedir. Biçerli (2000: 2) işgücü arzını, işgücü piyasasında hane halkı tarafından sunulan işgücünün miktarı, işgücü talebini işverenlerin ekonomik faaliyetlerinde gerek duydukları işgücünün miktarı şeklinde tanımlamaktadır.

İşgücü piyasasında sunulan emek ile emek talebinin karşılanması üzerine kurgulanan durum tam istihdamdır (Zaim, 1997: 9). Gelişmiş ülke işgücü piyasaları 1973 Petrol Krizi sonrası tam istihdam hedefi yerini, teknolojik gelişmeler ile ihtiyaç hissedilmeyen vasıfsız emekle artan arz, işsizlikle mücadeleye bırakmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 1; Tokol, 2011: 90). Gelişmiş ve gelişmekte olan işgücü piyasaları için, 1980 sonrası emek hareketliliğinin yol açtığı göç olgusuyla küreselleşme sürecinin olumsuzlukları ile karşılaşmıştır. Böylece işsizlik sadece ekonomik sorun olmaktan çıkmış ve ülkelerin sosyal sorun olarak gündemde yerini almıştır (Sapançalı, 2007: 29). İşsizliğe yönelik mesleki eğitimlerinde ve kamu istihdam kurumlarının müdahil olması

gibi emek talebinin firma talepleri doğrultusunda nitelik kazanması için politikalar geliştirilmiştir.

1.1.1. İşgücü Piyasası Özellikleri

Bu piyasada işçi ile işveren arasında süreklilik arz eden, serbest olmakla birlikte devletin kamu adına düzenleyici ve denetleyici olduğu, heterojen özel bir ilişki bulunur. Piyasadaki sürekliliğin sağladığı emeğe yönelik koruyuculuğa karşı kayıtdışı çalışma, alt işverenlik uygulamaları farklı engeller yaratabilmektedir (Temiz, 2004: 56). Süreklilik talep açısından yetişmiş çalışan, eğitim maliyetlerinin azalması anlamına gelmektedir (Biçerli, 2000: 6).

İşgücü talebi ekonominin mal ve hizmet talebine bağlı, türemiş bir ilişki sergiler. Üretimin arttığı veya azaldığı dönemlere bağlı işgücü talebi de paralel yönde değişebilmektedir (Işığışok, 2013: 7).

Tek bir işgücü piyasasından söz edilemez, mesleki beceriye veya coğrafi alana göre şekillenen alt kategorili parçalı bir yapı mevcuttur (Işığışok, 2013: 4). Bu parçalı yapıda özellikle kişilerin becerileri, eğitimleri, zekâ, motivasyon vb. diğer özelliklerine göre işgücü arzı farklılık sahiptir. Ayrıca işgücü arzı kategorik bakımdan, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi standartlaşmaya olanak vermemektedir.

Emeğin stoklanamaması emeğini sunmayı erteleyerek çalışmamaya yönelik kararı, her zaman kişide gelir artışı oluşturmayacağı gibi bilakis gelirinde azalma oluşturabilecektir (Işığışok, 2013: 6-7).

Taraflar arasında ücret ana unsur olması yanında çalışma ortamı, güvenlik, risk ve işin ağırlığı gibi birçok etken belirleyicidir (Elliott, 1997: 4). Ücrette emek arzına eklenebilen bilgi, beceri, beşeri sermaye birikimi vb. öğelerden bahsedilirken, işgücü talebi tarafında ise her koşulda bu öğeler farklı değerlendirilmez. İşgücü piyasalarına

giriş yapacak bir birey için rezervasyon ücreti piyasa şartlarına göre oluşmaktadır. Ücretin belirlenmesinde, çalışanın psikolojik ve fiziki yıpranmasını da dikkate alınır. İşgücü piyasasında her ne kadar değişken ücret olmakla birlikte devlet müdahalesi ile asgari ücret politikası uygulanabilmektedir.

Ancak bu etkenler, taraflar arasında sınırlı bilgiyle oluşur. Bu ise işçinin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Bu konuda tarafların bilgilendirilmesi için düzenlenen eğitim ve sertifika programları uygulanmaktadır. İşgücü talep tarafı kendi koşullarını, beklentilerini işgücü arzına ifade ederek eksik bilgilendirmeyi azaltmaktadır. İşçi için para, zaman ve mekân maliyeti nedeniyle eksik bilginin giderilmesi zorlaşmaktadır. Artık işgücü piyasasında gerçekleşen değişim ve dönüşümler eşleşmeye yönelik bilgilendirme eksikliğini azaltsa da ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Aslında çalışmak için sergilenen mücadele, kişileri adeta yaşam mücadelesi verilen strateji geliştirme alanına dönüştürmektedir (Talas, 1997: 99). Liberal ekonomilerde, işgücü arzında yaşanan eksik bilgi kişilerin rekabet gücünü azaltmakta, pazarlık kabiliyetini zayıflatmaktadır (Erdut, 2007: 64). Küreselleşmeyle, uluslararası sermayeyi ülkelerine çekebilmek isteyen ülkelerin uyguladığı düşük ücret, güvencesiz iş politikaları farklı istihdam türleri oluşturmakta ve rekabeti kızıştırmaktadır (Erdut, 2004: 18).

Piyasada, pazarlık gücü zayıf olan işçi karşısında işvereni dengeleyecek haklar uygulanır. Emegün küreselleşme, emek arzındaki şişkinlikle pazarlık gücünün çeşitli sınırlara sahip olması ile uluslararası işgücü piyasalarının devletlerin sınırlayıcı politikalarını azaltan uygulamaları ile birleşince yıkıcı etkiler oluşturmaktadır. 1980 sonrası gelişen neo-liberal politikalar, sendikaların üzerindeki baskıyı arttırmış, işçilerin pazarlık gücünü zayıflatmıştır. Marx (2011: 617) bu durum için “yedek sanayi ordusu içerisinde sunduğu koşulları kabul etmeye –hayatta kalmak için- mecbur azınlık ile devam etme özgürlüğü” olarak belirtmiştir.

İşgücü piyasasının ekonomik, toplumsal ve siyasal sınırları bulunmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 77). İşgücüne ilişkin eksik bilgiye sahip olunma, yeni iş için başka yere taşınma ve bu konuda isteksizlikleri, yeni iş arama maliyetleri işgücü

arzının sınırlarını belirler (Biçerli, 2000: 424). Bu sınırlar işgücü piyasasında kişiler arasında eşitsiz bir durumun ortaya çıkarmaktadır.

1.1.2. İşgücü Piyasası Temel Göstergeler

İşgücü piyasalarında işgücü, istihdam, işsizlik gibi konular, ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahip temel istatistiksel veri kaynakları ile analiz edilmektedir.

Temel göstergeler nüfus tanımı içinde kategoriler oluşturarak yapılmaktadır. Nüfus, belirli bir dönemde ülke toprakları üzerinde yaşayan kişilerin toplamı olarak açıklanabilir. Nüfus, “kurumsal olmayan” ve “aktif nüfus” olarak ayırma tabi tutulur.

ILO ve EUROSTAT standardında ‘çalışma çağındaki nüfus’, 15-64 yaş aralığında kalan kişilerin toplamıdır. Bu sayı aktif nüfusu oluşturmaktadır. TÜİK (2018), çalışma çağındaki nüfusu, “referans dönemi içerisinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan 15 yaş ve daha yukarı yaştaki” nüfus olarak kabul etmektedir. İstihdama katılım ve işsizlik oranları hesabı kurumsal olmayan aktif nüfus üzerinden değerlendirmektedir. Yine aynı TÜİK hesaplarında aktif nüfus içinde öğrenciler, engelliler, ev kadınları, hastalığa bağlı çalışamayanlar, emekliler, gelir sahipleri vb.’nin oluşturduğu işgücüne dâhil olmayanlar bulunurken, işgücünü ise iş arayanlar ile istihdam edilenlerin toplamı oluşturmakta ve işgücüne katılım oranı işgücünün aktif nüfusa oranı olarak tanımlanmaktadır.

1.2. İstihdam Yapısı

İstihdam kavramı üretim sürecinde kişilerin çalıştırılması, herhangi bir işe kabul edilmeleri ve yarattığı değerden pay alması olarak tanımlanabilir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 7).

1.2.1. İstihdam

İşbaşında çalışanlar ekonomik bir faaliyet nedeniyle, maaşlı, ücretli, yevmiyeli, işveren, kendi namına ya da ücretsiz aile işçileridir. İstihdamda bulunanların sınıflandırması ‘Uluslararası İşteki Durum Sınıflamasına’ (ICSE,1993) göre yapılmaktadır.

İşbaşında çalışmayanlar, işi ile ilişkisi devam ettiği halde, referans haftasında bazı nedenlere bağlı olarak işinde bulunmayanlar olarak kabul edilmekte, bu manada kendi hesabına çalışanlar ile işverenler istihdam içinde hesaplanmaktadır.

İstihdam oranı, istihdam edilenlerin, çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. Eksik istihdam Gül’e (2009: 12) göre, “bir ulusal ekonomide gerçekleştirilebilecek maksimum istihdam hacmi ile var olan istihdam hacmi arasındaki fark olarak tanımlanabilmektedir.” TÜİK, “eksik istihdamı, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler ile bu kişiler kapsamında yer almamak koşuluyla, istihdamda olan, mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde çalışmaya başlayabilecek olan” kişiler olarak tanımlamıştır.

İstihdam edilenler ve işinden ayrılanlar sektörler, meslekler, iş ve eğitim durumlarına göre sınıflandırılır. Sektörler, Ülkemizde AB’de geçerli NACE Revize 2 (Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması)’ye göre izlenmektedir.

İstihdam yapısını şekillendiren, çalışanları iş ve sosyal güvenlik haklarını kayba uğratan bir kavram olan kayıt dışı istihdam, çalıştığı halde sosyal güvenceye sahip bulunmayanları ifade etmektedir. Bir veya birden fazla işte çalışan, çalışma şekline bakılmadan referans dönemde en az bir işyerinde kayıt dışı istihdam edilmesi de bu kapsamdadır (Hussmanss, 2004: 2). Kayıt dışı istihdam, çalışma gün veya ücretin hiç bildirmeme veya eksik bildirimi şeklinde gerçekleşmektedir.

1.2.2. İşsizlik

Korkmaz ve Mahiroğulları (2013: 22), klasik iktisat kavramı olarak işsizliği, “bir ülkedeki işgücü ile istihdam seviyesi arasındaki fark olarak” tanımlanmaktadır.

ILO işsizliği “iş yok, işe başlamaya hazır ve iş arıyor” şeklinde üç farklı kritere ayırmaktadır. “İş yok” olanları referans dönemde çalışmak isteğine karşılık çalışmayanlar; “İşe başlamaya hazır” olanlar, referans dönemi süresince kendi adına veya ücretli çalışmaya hazır olanları; “İş arıyor” ifadesi, belirli bir dönemde bir iş arayanlar olarak ifade etmektedir.

Lordoğlu ve Özkaplan (2007: 72) işsizlik konusunda “ümidi kırılmış işsiz” kavramını, “kişinin uzun süre boyunca iş aramış olmaktan bıktığı ve bundan dolayı cesaretinin kırıldığı anlamına” geldiğini ifade etmektedir.

TÜİK (2018), işsizliği: “Referans dönemde istihdam edilmeyen kişilerden iş aramak için son 3 ay içinde iş arama yollarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işe başlayabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişiler” olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımdan hareketle;

$$\text{İşsizlik Oranı} = \text{İşsizler} / \text{İşgücü} \times 100$$

$$\text{İşsiz Sayısı} = \text{İşgücü} - \text{İstihdam Edilenler}$$

Formüllerine ulaşılmaktadır.

İŞKUR (2018) kayıtlı işsiz tanımını, “Çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, İŞKUR’a başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi

olmayan, İŞKUR tarafından henüz kendisine iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişiler” olarak yapmıştır. Bu tanım kapsamına işi olup çalışma şartlarını iyileştirmek için ve emekli gelirine karşılık iş arayanlar ile istedikleri bir işlerde çalışmak isteyenler dâhil edilmemektedir.

1.3. Meslekler

İnsanlar çalışabilmek için, okullarda veya eğitim merkezlerinde örgün yoğun bir eğitim süreci sonunda, vasıf kazanarak mesleki unvan elde ederler. Diğer taraftan, iş ortamında çıraklıktan başlayarak kalfa ve ustalıkla devam eden meslek edinme süreçleri uygulanır. Günümüzde meslekler o mesleğin değerleri, gelişimi, lisanslanması ve tanınması belirli kuruluşlarca yapılır. Ülkemizde bu konuda yetkili kuruluş, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)’dur. Bu Kurum (2018) tarafından tanımı yapılmış 777 meslek bulunmaktadır.

MYK (2018) meslek standartlarında “meslek tanım, görev kapsamı, kullandığı araç ve gereçler, meslek özellikleri, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma alanı ve iş bulma olanakları, meslek eğitiminin verildiği yerler, meslek eğitimine giriş koşulları, eğitimin süresi ve içeriği, meslekte ilerleyebilme ve yeni meslekleri seçebilme olanakları, destekleyici meslek kuruluşları,” bilgilerini belirlemektedir.

Ülkemizde meslekler, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ISCO 08’e uygun yayımlanmaktadır. Ülkemizde 6 ve yukarı yaştaki nüfusun eğitimleri Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına (ISCED) göre yapılmaktadır.

Kişiler meslek edindikten sonra, çalışma hayatlarının devamında işsizlik, meslek özelliklerinin azalması vb. nedenlerle yeni mesleklere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle sürekli eğitim (hayat boyu eğitim) anlayışı içerisinde, yeni meslek kazandırmaya yönelik iş bulma ve mesleki eğitim kurumlarınca sertifika veren ağırlıklı işbaşı eğitimleri düzenlenir.

1.4. Türkiye’de İşgücü ve İstihdam

Gelişen ekonomiler için üretim süreçlerine katılan işgücü sayısı ve niteliğini artırma vazgeçilmez politikalardan biridir. Bu yönüyle Ülkemiz şanslı bir dönemi yaşamakta, işgücü ve istihdamda sürekli artış göstermektedir.

Tablo 1: Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu

Yıllar	15 ve + nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2005	48 356	21 691	19 633	2 058	26 665	44,9	9,5	12,0	40,6
2006	49 275	21 913	19 933	1 980	27 362	44,5	9,0	11,1	40,5
2007	50 177	22 253	20 209	2 044	27 925	44,3	9,2	11,2	40,3
2008	50 982	22 899	20 604	2 295	28 083	44,9	10,0	12,3	40,4
2009	51 833	23 710	20 615	3 095	28 124	45,7	13,1	16,0	39,8
2010	52 904	24 594	21 858	2 737	28 310	46,5	11,1	13,7	41,3
2011	53 985	25 594	23 266	2 328	28 391	47,4	9,1	11,3	43,1
2012	54 961	26 141	23 937	2 204	28 820	47,6	8,4	10,3	43,6
2013	55 982	27 046	24 601	2 445	28 936	48,3	9,0	10,9	43,9
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	28 176	51,3	10,3	12,4	46,0
2016	58 720	30 535	27 205	3 330	28 185	52,0	10,9	13,0	46,3

Çaynak:

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

Tablo 1’de görüldüğü üzere Ülkemizde 2005-2016 döneminde, nüfus ve işgücü sayıları sürekli artmıştır. İşgücünde olumlu yöndeki artışlara oranla işsiz sayısındaki artış oldukça düşük kalmıştır. Bu nedenle, işsizlik ve istihdam oranlarında istenilen seviyelere ulaşamamaktadır.

2005 yılında 48 milyon 356 15 yaş ve üzeri çalışabilecek aktif durumdaki nüfus, 12 yılsonunda 2016 yılında 58 milyon 720 bine çıkmıştır. Bu yıllar arasında işgücü sayısı 21 milyon 691 kişiden 30 milyon 535 kişiye yükselmiştir. İşgücü nüfusa göre aynı sayıda artmadığı görülmektedir. Çalışabilecek nüfus 10 milyon 364 bin

artarken, işgücü 8 milyon 884 bin kişi artmıştır. Bu ilişki işgücü ile istihdam arasında da gerçekleşmiştir. İstihdam edilenler 2005 yılında 19 milyon 633 binden 27 milyon 205 bine çıkarken 7 milyon 572 bin kişi artmıştır.

Çalışabilecek nüfustaki artışın istihdama aynı sayıda yansımamasının nedeni işsizler ve işgücüne dâhil olmayan nüfustan kaynaklanmıştır. Zira işsiz sayısı 2005 yılında 2 milyon 058 binden 2016 yılında 3 milyon 330 bine yükselmiş; İşgücüne dahil olmayan nüfus ise aynı yıllar arasında 26 milyon 665 binden 28 milyon 185 bine çıkmıştır. Böylece işsiz sayısı 12 yılda 1 milyon 272 bin, işgücüne dahil olmayan nüfus 1 milyon 520 bin artmıştır.

İşgücüne dahil olan nüfusun çalışma çağındaki nüfusa göre olumlu seyri İKO'yu yükseltmiş, 2005'te %44,9 olan İKO, 2016 yılında %52 olarak gerçekleşmiştir. İKO yıllara göre düzenli artan yapı sergilemektedir. Bu oranlar, işgücü arzında olumlu gelişme yaşandığı anlaşılmaktadır.

2005 yılından itibaren 2016 yılına kadar artış gösteren istihdam oranı, İlk dört yıl %40'larda seyrederken, 2009 yılında artan işsizlik nedeniyle düşüş göstermiş, %39,8'e gerilemiştir. Bu krizle başa çıkmak için uygulanan politikalar 2010 yılında sonucunu göstermiş ve bu yıldan sonra istihdam oranında artış sürmüştür, 2016 yılında istihdam oranı %46,3 olarak gerçekleşmiştir.

Ülkemizde genel işsizlik seviyelerine bakıldığında; işsizlik oranı 2005 ile 2016 yılları arasında % 8,4 ile 13,1 arasında olduğu görülmektedir. 2005 yılında %9,5 olarak gerçekleşen işsizlik oranı, 2007 yılına kadar %9'un üzerinde gerçekleşmiş, 2008 ile 2010 arası %10'un üzerine çıkarak en yüksek 2009 yılında %13,1'e yükselmiştir. 2011 ile 2014 yılları arası yeniden işsizlik oranı %9 seviyesine gerilemiştir. 2015, 2016 yıllarında ise işsizlik oranı tekrar yükselerek %10 seviyelerine çıkmıştır.

Genel işsizlik oranlarına göre tarım dışı işsizlik oranının yüksek çıkması, tarım dışında nüfus ve işgücünün istihdam edilenlere göre fazla olması nedenine dayanmaktadır. Tarım dışı işsizlik 2005-2016 yılları arasında %10'un üzerinde gerçekleşerek en yüksek 2009 yılında %16 seviyesinde çıkmıştır.

Belirtilen işgücü verileri Türkiye ekonomisi ile ilgilidir. Ulusal İstihdam Stratejisinde (2017: 7) Ülkemizde başta kamu maliyesinde olmak üzere uygulanan reformlar, ekonomik büyüme rakamlarını olumlu etkilediği, ekonomideki cari açık ve büyüme arasındaki ikilem, 2002 - 2007 döneminde Türkiye ekonomisi yıllık ortalama % 7 oranında büyüdüğü, 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz, gelişmiş ekonomileri ciddi oranda etkilediği, 2009 yılında % 4,8 oranında küçülen ekonomi, sonrasında yapısal reformların da etkisiyle 2010 - 2015 döneminde ortalama % 5,2 büyüdüğü, ancak bu alanlardaki iyileşme, ekonomideki yapısal sorunlar ve işgücü piyasasının yapısı gibi problemlerden dolayı, istihdam yaratma ve işsizlik oranlarının düşürülmesi konusunda hedeflenen etkiyi oluşturamadığı belirtilmektedir.

Küresel ekonomik ve siyasi gelişmeler bakımından Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Merkez Bankasının para politikasında izlemesi beklenen uygulamaları, ABD Başkanlık seçimleri, Çin'in ekonomik büyüme hızını yavaşlatması, Brexit kararıyla birlikte AB ülke ekonomilerinin geleceğine dair belirsizlikler ve jeopolitik riskler, Rusya ile yaşanan kriz, Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da, 2011 yılından sonra artan siyasi belirsizlik ve ekonomik istikrarsızlık, 15 Temmuz darbe girişiminden kaynaklanan olumsuzluklar ülke ekonomik dengelerini olumsuz etkilediğinden bu durum Ülkemiz iş piyasalarına da yansımıştır.

İşgücü piyasalarının olumsuz etkilenmemesi adına, OKP (2013) ve her yıl revize edilerek 3 yıllık hazırlanan Orta Vadeli Programlarda (2013, 2014, 2016) işgücü piyasasının sorunlarını çözmek, istihdamı artırmak için tedbirler öngörülmüştür. Bunlardan, genç nüfusun aktif bir şekilde işgücü piyasasına girişi, eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, işgücü verimliliğinde demografik üstünlüğün kullanılması başlıca tedbirlerdendir. Genç işgücünün aktif olarak harekete geçirilememesi işsizlik

oranlarını arttırmaktadır. 2014 yılı itibarıyla % 24,3 oranında genç nüfusa sahip Türkiye'nin demografik üstünlüğünü, işgücü piyasalarında ekonomik üretim sürecine yansıtması önem arz etmektedir. Türkiye'de mevsim etkilerinden arındırılmış genç (15 - 24) işsizlik oranı Temmuz 2016'da % 20,2 olarak gerçekleşmiştir.

Bu rakamlar aktif nüfustaki artışa paralel bir işgücü ve istihdam artışı söz konusu olmadığı, bilakis işsiz sayısında ciddi artış yaşandığı, işsizliğin işgücü piyasasının en ciddi sorunu olarak durduğunu göstermektedir (Sapancalı, 2008: 10). İşsizlik oranını, ekonomik nedenler yanında işgücü piyasasındaki bilgi eksikliği, kayıt dışı istihdam, işgücünün gerekli niteliklere ulaşamaması vb. faktörler arttırmaktadır. Özellikle bilgiye dayalı eksiklik nedeniyle işgücü arz ve talebinde eşleşme gecikmekte, iş arama süresi uzamakta, eksik istihdama yol açmaktadır. İşe uymayanların istihdamıyla katma değeri düşük verimsiz işgücü, rekabet gücünün ve yeni yatırımların azalmasına neden olmakta, böylece yeniden işsizliğe yol açılabilmektedir.

Uluslararası ekonomik yapının küreselleşmesi, Ülkemizde teknolojik ihtiyaçlara bağlı olarak bilgi, iletişim ve hizmetler sektöründe yeni iş koşulları ve meslekler gündeme getirmiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 80). Bu yönde istihdam politikalarını destekleyen eğitim politikaları içeren yeni yapılanmalar gerçekleştirilmektedir. Ancak bu dönüşüm, katma değeri yüksek, kaliteli işgücüne dayanmamakta, kayıt dışılığın yüksek çıktığı inşaat, turizm ve tarım gibi üretken olmayan sektörlerde gerçekleşmektedir. Tarım sektöründen çözülen istihdam, şehirlerde katma değeri düşük alanlarda, kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

2. ENGELLİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ (ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER ve ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIM SORUNLARI)

2.1. Engellilik Tanımı

Toplumsal gelişmelere bağlı olarak engellilik geçmişte malul, çürük, arızalı, kusurlu, sakat ve özürlü ifadeleriyle tanımlanmıştır. İnsanın doğumuna ya da yaşamı boyunca hastalık, kaza vb. nedenlerle fiziksel ve ruhsal varlığı çeşitli eksilme riski ile karşı karşıyadır.

Engellilik Heiden'a göre, beden fonksiyonlarındaki zarar nedeniyle meydana gelen kayıpların oluşturduğu sosyal dezavantajlardır. Engellilik, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kimseler" şeklinde tanımlamıştır (Demircioğlu, 2011: 1).

Kişide ki eksiklik hareketlerinde sınırlamaya yol açmaktadır. Engellilik: zihinsel, ruhsal, bedensel ya da kas, iskelet, dolaşım ve solunum gibi sistemlere ait zedelenme ve buna bağlı olarak yetersizlik biçiminde ortaya çıkmakta, konuşma, görme veya işitme engeline neden olmaktadır (Sarı, 1992: 1-2).

Engellilik tanımı kültürel ve sosyal farklılıklara göre değişiklik gösterebilir. Uluslararası yaşanan bu soruna karşı kavramsal standart oluşturabilmek için Dünya Sağlık Örgütü bir sınıflandırma yapmıştır (Demir, 2000: 4). Bu sınıflandırmaya göre;

Yetersizlik (Impairment): Sağlık bakımından anatomik (fiziksel), fizyolojik, psikolojik fonksiyon veya yapılardaki eksikliği ve anormalliği,

Özürllük (Disability): Sağlıkta meydana gelen bozulmayla oluşan yetersizlikten dolayı, normal bir kişiye göre herhangi bir yeteneğin azalması veya kaybedilmesi,

Engellilik (Handicap): Yetersizlik veya engellilik sebebiyle, kişinin yaş, sosyal ve kültürel, cinsiyet durumuna göre normal aktivitelerini sağlayamaması,

Halidir. Tanımlamaya ilişkin “onaltı yaşında birisinin trafik kazası geçirmiş ve bacağı dizinin üzerinden kesilmiştir. Bacağın olmayışı yetersizlik, yürüme yeteneğinin azalması özürllük, çalışma, normal toplumsal etkinliklerden (spor, dans) hoşlanma ve toplumsal ilişkilere girme yeteneğinin azalması engellilik olarak kabul edilmektedir (Soyal, 1993: 4).

Engelliğin diğeri bir boyutu özellikle yaşam, sağlık, sosyal ve çalışma vb. haklarını belirleyen hukuksal düzenlemeleridir. Ülkemizde düzenleme alanına göre birçok şekilde engelli tanımlanmıştır (Demir, 2000: 3). En çok bilinen Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Seyyar (2006: 17) dikkat çekerek, engelliği, “doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi” olarak belirtmektedir.

Engelliler psiko-sosyal etkilerle, aşağılık, ikilem, suçluluk, saklanma vb. kişilik bozuklukları yaşayabilmektedir (Aytaç, 2000: 3).

2.2. Engellilik Nedenleri

Engellilik nedenleri doğuma bağlı olarak belirlenmektedir. Engelli kalınmasına, doğum öncesi ve sonrası faktörler etkili olmaktadır.

2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler

Anne ve babaya bağlı olarak bebek metabolik bozukluklar yaşamaktadır. Annenin hamilelik döneminde sigara, alkol kullanması, kaza ve travma geçirmesi, genetik yatkınlık, doğum sayısının fazlalığı, yetersiz beslenme ve şeker hastalığı gibi nedenler bebeklerin engelli doğmasına neden olmaktadır (Akadere, 2005: 42,43).

2.2.2. Doğum Sonrası Nedenler

Engellilik doğum sonrasında yaşanan hastalık, kaza vb. nedenlerle meydana gelebilmektedir. Kızamık ve menenjit gibi ateşli hastalıklar, beyni zarara uğratan travmaları, kazalar, zehirlenmeler, bebeğin beyin gelişimini etkileyen hormonal düzensizlikler ve yapısal bozukluklar çocuğun yetersiz beslenmesi, bulaşıcı hastalıklar, çocukluk psikozu, olumsuz çevre koşulları, dilin kazanılmasından sonra çocukluk çağında oluşan zararlar, duygusal-sosyal nedenler, çevresel yoksunluk ve yapısal, duysal motor zedelenmeler doğum sonrası nedenlerden bazılarıdır (Akardere, 2005: 43).

Ülkemizde engelli tanımlamasına ilişkin düzenlemeler farklı kanun ve yönetmeliklerde yapılmakla birlikte, genel olarak: Doğuştan veya sonradan beden, zihin, ruh, duyu ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybedilmesi; Bu nedenle topluma eşit tam ve etkin katılımını sınırlayan tutum ve çevre koşulları; Toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini güçlükle karşılayan engelliye bakım, korunma, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetleri; Tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri kapsayacak biçimde bir tanımlama yapılmıştır.

2.3. Engelli Grupları

2.3.1. Kronik Hastalıklı Engelli

Sürekli bakım ve tedavi gerektiren, kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarını engelleyen süreklilik arz eden hastalıklar olup, kan, solunum sistemi, kalp ve damar, idrar ve üreme yolları, kanser, cilt ve deri hastalıkları, metabolik ve endokrin, psikolojik sinir sistemi ve H.I.V.'e bağlı gelişebilmektedir (Atıcı, 2007: 18).

2.3.2. Görme Engelli

Gözlerinden kaynaklanan tam veya kısmi görme kaybı ya da bozukluğu olanlar, renk ve gece körlüğü, göz protezi kullananlardan bakıma muhtaç olanlar bu gruba girmektedir (Atıcı,2007: 15). Körlük, “gerekli bütün düzeltmeler yapıldıktan sonra, en geniş görme alanı çapının 20 dereceden az olduğu durumlar olarak tanımlanmaktadır. Görme gücündeki zayıflık ise, tüm düzeltmelerden sonra bulanık görme, uzağı veya yakını görememe, renk körlüğü, tünel görüş gibi sorunları içermektedir” (Demircioğlu, 2011: 1).

2.3.3. İşitme Engelli

İşitme yetisinin tamamını veya tamamına yakını kaybetmiş kişilerden oluşan işitme engelliler, dereceleri farklılık gösterir (Atıcı, 2007: 13). Sağırlığa kadar ulaşan işitme engelliler sesleri duyamama nedeniyle iletişim sorunu yaşamakta ve temel ihtiyaçlarını görme bakımından özel iletişim eğitim ve yetisine ihtiyaç duymaktadırlar.

2.3.4. Ortopedik Engelli

Ortopedik engellerde temel fonksiyon kaybı hareketlerde yaşanır. Temelinde hastalık kaza veya genetik nedenlerle sinir sistemi zarar gören engelliler vücudun el, bacak ve kol gibi değişik bölümlerinde fonksiyon kaybına neden olmaktadır. Vücuttaki şekil bozukluğu, kemik hastalığı olanlar, kas güçsüzlüğü, *serebralpalsi*, felçliler, spastikler ve *spirabifida* hastaları ortopedik engelli grubuna dâhildir (Atıcı, 2007: 13).

2.3.5. Konuşma Engelli

İşittiği halde konuşa zorluğu yaşayan, gırtlığı alınanlar, kekemeler, konuşmak için alet kullananlar, dil-dudak, afazi, çene-damak yapısında bozukluk nedeniyle konuşma zorluğu yaşayanlar, konuşma engellileri grubuna girmektedir. Konuşma hızındaki bozukluk hiç konuşamama ya da konuşmalarının akıcılığında azalma şeklinde görülmektedir (Atıcı, 2007: 17).

2.3.6. Zihinsel Engelli

Kendi yaşlarında diğer kişilere göre karar verme, düşünme, iş yapma, duygularını ifade etme ve sosyal ilişki kurmak bakımından yetersiz kalan zihinsel engelliler genelde zeka IQ katsayıları 70'in altında bulunur (Atıcı, 2007: 18). Türkiye 2002 Özürlüler Araştırmasında, “zihinsel engelli birey; çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Dil kullanma yeteneğinden yoksun olanlar da zihinsel engelli grubu içinde kabul edilmektedir.

2.3.7. Çoklu Engelli

Yukarıdaki engellilik türlerinden birden fazla engel türüne sahip olan kişilerin oluşturan gruptur.

Tüm bu tanımlamalardan sonra, Ülkemizde engelli gruplarına göre sayılar ve istihdama katılmak için başvuru, işe yerleştirme ve kayıtlı durumu aşağıdadır.

Türkiye’de, 2011 Nüfus ve Konut Araştırmasında, duyma, görme, konuşma, yürüme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama bakımından en az birinde engellilik yaşadığını belirten kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841 ile toplam nüfusun % 6,6’sı olduğu görülmüştür.

Engellilerin % 42,8'i erkek, % 57,2'si ise kadındır. İleri yaştaki kadınlarda aynı yaş grubundaki erkeklere göre oranının daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır (UİS: 38). Genelde nüfusta işgücüne katılım oranı % 47,5 seviyesindeyken, engellilerde bu oran % 22,1 olarak gerçekleşmiştir. Engelli erkeklerde işgücüne katılım oranı % 35,4, kadınlarda ise % 12,5 seviyesindedir. Hâlbuki genel nüfusta işgücüne katılma oranı erkeklerde % 69,2, kadınlarda % 25,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlardan engellilerin işgücüne katılım oranı genel nüfusun katılım oranının yarısı seviyesinde kalmıştır (UİS:39).

Tablo 2: 2016 Yılında Engellilerin Engel Gruplarına Göre Dağılımı

Engellilik Türleri	Başvuru			İşe Yerleştirme									Kayıtlı İşgücü		
				Toplam			Kamu			Özel					
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
BATINI İLGİLENDİRE HASTALIKLAR	94	18	112	24	1	25	-	-	-	24	1	25	121	21	142
DERİ	254	72	326	45	10	55	1	-	1	44	10	54	319	80	399
ENDOKRİN SİSTEMİ	1.808	672	2.480	354	82	436	5	-	5	349	82	431	1.970	700	2.670
GÖRME SİSTEMİ	7.899	1.812	9711	1745	265	2010	31	3	34	1.714	262	1976	10.319	2.253	12.572
HEMATOPOETİK SİSTEM	1.176	299	1475	221	59	280	3	-	3	218	59	277	1.467	316	1783
İÇ HASTALIKLARI GRUBUNDAKİ ENGELLİLER	3.169	761	3.930	583	128	711	7	-	7	576	128	704	3.654	806	4.460
KADIN HASTALIKLARI VE DOĞUM	3	42	45	1	8	9	-	-	-	1	8	9	5	38	43
KARDİYOVASKÜLER SİSTEM	3.615	617	4.232	642	79	721	10	1	11	632	78	710	4.157	715	4.872
KAS İSKELET SİSTEMİ MUSCULAR	11.617	2.968	14.585	2216	423	2639	36	6	42	2.180	417	2597	14.634	3.751	18.385
KULAK BURUN BOĞAZ SİSTEMİ	6.744	2.426	9170	1412	420	1832	14	5	19	1.398	415	1813	7.638	2.727	10365
ONKOLOJİK HASTALIKLAR	451	298	749	84	47	131	1	1	2	83	46	129	473	303	776
RUH HASTALIKLARI GRUBUNDAKİ ENGELLİLER	2.850	486	3.336	587	78	665	3	-	3	584	78	662	4.037	649	4.686
SİNDİRİM SİSTEMİ	785	215	1000	138	38	176	2	-	2	136	38	174	963	263	1226
SİNİR SİSTEMİ	5.889	1.310	7199	1116	172	1288	21	3	24	1.095	169	1264	7.729	1.632	9361

SOLUNUM SİSTEMİ	2.065	409	2474	400	56	456	8	-	8	392	56	448	2.704	516	3220
ÜROGENİTAL SİSTEM	967	328	1295	181	46	227	5	2	7	176	44	220	1.131	380	1511
YANIKLAR	885	127	1012	155	23	178	2	-	2	153	23	176	1.228	188	1416
ZİHİNSEL RUHSAL DAVRANIŞSAL BOZUKLUKLAR	8.109	1.773	9882	1501	230	1731	7	3	10	1.494	227	1721	10.700	2.131	12831
DİĞER HASTALIKLAR GRUBUNDAKİ ENGELLİLER	5.137	1.171	6308	1145	316	1461	31	25	56	1114	291	1405	6.758	1.486	8244
TOPLAM	63.517	15.804	79.321	12.550	2.481	15.031	187	49	236	12.363	2.432	14.795	80.007	18.955	98.962

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017#

Başvuran 79.321 engellinin ağırlıklı kısmının erkek olduğu, bunların arasında kas iskelet sistemi, zihinsel ruhsal, görme sistemi engellilerinin en fazla sayıya sahip oldukları görülmektedir. Bu engel gruplarına paralel özel ve kamu sektöründe işe yerleştirme ile kayıtlı işgücü ağırlığının olduğu anlaşılmaktadır. Engele yolaçan rahatsızlıklara göre engellilerin yapabilecekleri, arz edilen emeğin niteliğini ortaya koyan bu tablo ile kayıtlı ve başvurulara göre yeterli düzeyde işe yerleştirmelerin yapılamadığı sonucu çıkmaktadır.

Engellilerin cinsiyet, yerleşim yeri, özür oranı, yaş grubu ve eğitim seviyelerine ilişkin tablo aşağıdadır.

Tablo 3: Engellilerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Eğitimine Bağlı Dağılımı

	Toplam	Görme özürlü	İşitme özürlü	Dil ve konuşma özürlü	Ortopedik özürlü	Zihinsel özürlü	Ruhsal ve duygusal özürlü	Süreğen hastalık	Çoklu Özürlülük (%)
Toplam	100,0	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	18,0
Cinsiyet									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Erkek	58,6	67,0	57,5	67,0	56,2	61,1	67,9	56,2	53,5
Kadın	41,4	33,0	42,5	33,0	43,8	38,9	32,1	43,8	46,5
Yerleşim yeri									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kent	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61,0	64,6	62,8
Kır	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39,0	35,4	37,2
Özür oranı									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
%20 - %39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3	17,1	10,8
%40 - %69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8	40,0	39,5
%70 ve üstü	42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50,0	61,9	43,0	49,7
Yaş grubu									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0 - 6	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2,0	3,6	3,7
7 - 14	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,1	10,5	4,6	11,5
15 - 24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3	9,2	14,9
25 - 44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5	23,6	25,0
45 - 64	18,9	25,5	12,0	7,5	22,1	4,9	22,1	33,1	18,4
65 +	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6	25,9	26,4
Eğitim durumu[6 ve daha yukarı yaştakiler]									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Okur-yazar değil	41,6	32,1	31,6	33,6	26,4	57,5	24,0	32,2	48,5
Okur-yazar olup bir okul bitirmeyen	18,2	11,8	23,0	38,6	10,9	28,9	12,7	12,8	15,3
İlkokul	22,3	29,0	17,9	10,7	32,9	4,6	33,0	34,9	22,9
İlköğretim/ortaokul ve dengi	10,3	12,5	16,4	11,0	13,4	8,2	15,2	10,2	8,0
Lise ve daha üstü	7,7	14,6	11,1	6,1	16,4	0,7	15,1	9,9	5,3

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Ülkemizde en çok %29,2 ile zihinsel, %25,6 ile süreğen hastalık gruba ait engellilerden oluşmaktadır. Engellilerin cinsiyete göre oranı erkek %58,6, kadın %41,4 seviyesindedir. Engellilerin %62,4'ü kentte, %37,6'sı kırdaki yaşamaktadır. Özür oranları bakımından %20 - %39 arası %15,2, diğer %40 - %69 ile 70 üzeri her iki grup %42,4 olarak sağlık raporludur. Engelli en çok %27,7 ile 25-44 arası, %18,9'u ise 45-64, en az ise 0-6 yaş aralığında ise en az %4,9 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumunda ise %41,6 engellinin okur-yazar olmadığı, ancak %7,7 engellinin lise ve daha üstü eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır.

2.4. Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu

Engellilerin çalışma çağında işgücüne kazandırmak, tüm dünyada olduğu gibi Ülkemizde de öncelikli politikalar arasında yer bulmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre (2011) erkeklerde %65, kadınlarda %30 olan istihdam oranı, engelli erkeklerde %53, kadınlarda %20 olarak gerçekleşmiştir. OECD 27 ülke verilerinde engellilerin işgücü piyasasında önemli dezavantajlar yaşadıkları ortaya çıkarken, işgücü piyasasında durumlarının diğer nüfusa göre çok kötü olduğu anlaşılmaktadır. Ortalamada engelli istihdam oranı %44, engelli olmayanların oranının ise %75 olarak neredeyse yarısı kadardır. Engellilerin çalışma yaşamı dışında kalma oranı %49 düzeyindeyken, engelli olmayanlar %20 ile 2,5 kat daha yüksek çıkmaktadır (DER: 5). Diğer bir gerçek engelliler, engelli olmayan işçilere göre daha az ücret almaktadır.

Tablo 4: Ülkelere Göre Engelli İstihdam Oranları

Ülkeler	Yıl	Engelli istihdamı (%)	Genel istihdam (%)	Engellilerin genel istihdama oranı
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
İngiltere	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
*Türkiye	2002	21.7	48.7	0.44
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Peru	2003	23.8	64.1	0.37
Polonya	2003	20.8	63.9	0.33
Güney Afrika	2006	12.4	41.1	0.30

Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu

Tabloda Türkiye engelli istihdam oranının %44 olduğu görülmektedir. Güney Afrika %12'lik değeri ile dışarıda bırakılırsa Türkiye (%21), Polonya ile birlikte engelli istihdamının en düşük olduğu ülkedir. Aynı zamanda Türkiye (%48), genel istihdam oranları yönünden de en düşük orana sahip ülkedir (İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu: 12).

İŞKUR verilerine göre yıllara göre engelli başvuru ve istihdam durumu artan seyir içindedir.

Tablo 5: Sektörel (Kamu ve Özel) Engelli Başvuru ve İşe Yerleştirilenlerin Yıllara Bağlı Dağılımı

Yıllar	Başvuru Kamu		Özel	Toplam
2016	79.321	236	14.795	15.031
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>

2002 yılında İŞKUR'a başvuran 23.117 engellinin 10.883'ü işe yerleştirebilirken, bu sayı 2016 yılında 79.321 başvurudan 15.031 engelliye ulaşmıştır. İşe başvuran engelli sayısı artarken istihdam edilmenin aynı ölçülere ulaşamadığı anlaşılmaktadır. 2012 yılında başvuran ve istihdam edilen engelli sayıları en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

Engel türüne göre engellilerin çalışma durumuna bakıldığında farklı bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 6: Engellilerin Çalışma Durumu ve Engel Grubuna Bağlı Dağılımı, 2010

[15 ve daha yukarı yaştakiler]

	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedi k engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Süreğen hastalık	Çoklu Engellilik
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9
Çalışmama veya iş aramama nedeni									
Çalışamayacak durumda ağır özürlü	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Emekli/Öğrenci/Ev işleri ile meşgul/Yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Engeli nedeniyle iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Engellilerin ancak %14,3'ünün çalıştığı işgücü piyasasında, çalışanların en çok %26,8 işitme, %24,8'i görme engeline sahipken, çalışanların %77,4 ağırlığında ücretli, maaşlı, yevmiyeli olduğu, %15 ise işveren, kendi hesabına çalışmaktadır. Çalışmayan %85,7 engellinin ancak %6,3'ü iş ararken, %93,7 engelli iş aramadığı ortaya çıkmıştır. İş aramama nedenleri içinde ise en çok çalışamayacak durumda ağır özürlü olanların %51,4 olduğu anlaşılmaktadır.

2.5. Engellilerin Çalışmalarına Yönelik Politika Belgeleri

Ülkemizde engellilere yönelik politikalar kalkınma planı ve programlar ile Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarında yer verilmektedir. Yapılan tespitler üzerine engellilerin istihdama kazandırılması için öngörülen yapılması gereken eylem planlar ve programlar uygulamaya geçirilmektedir.

2.5.1. Kalkınma Plan ve Programları

OKP (2014-2018) engellilerin istihdam düzeylerini arttırmak amacıyla eğitim, bakım hizmetleri ile denetimi artırılacağı, kullanılan kaynakların daha verimli hale getirileceği ve şehirlerin engellilere uygun hale getirileceği (OKP: 44), engellilere fırsat eşitliği sağlayacak mekânlar ile kentsel tasarımların yaşama geçirileceği (OKP: 127) öngörülmüştür.

2018 Yılı Programında (2018: 154), sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme anlayışı çerçevesinde, rekabetçi ve esnek bir işgücü piyasası oluşturulmasına yönelik engellilerin işgücüne katılma ve istihdam oranları yükseltilmeye devam edileceği, çevre planları aracılığı ile yaşanabilir mekânların sağlanması için engelli dostu, kimlikli, erişilebilir ve üreten şehirler oluşturmaya yönelik girişimler destekleneceği (2018: 265), ifade edilmektedir.

2.5.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları

UİS (2018:2), Eylem Planlarıyla uyumlu 4 politika ve 7 sektör üzerine politikalar geliştirilmiştir. Makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki pozitif etkisiyle, işgücü verimliliği artırılırken kırılğanlıkların azaltılması, çalışma güvencesinin artırılması, engellilerinde içinde bulunduğu güçsüz olanlara özel politika gerektiren gruplara işgücüne katılımının desteklenmesi, sosyal koruma ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, sosyal koruma sisteminin geliştirilmesi temelinde sosyo-

ekonomik gelişmenin benimsenmesi ile güvenceli esneklik temel gösterge olarak kabul edilmektedir.

Engellilerin özel durumlarını dikkate alan istihdamda eşit fırsat verilebilmesi için onlara politikalar geliştirilmesi, işgücü piyasasına girebilecek daha kolay eğitimden başlayarak destekler sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi ilkesi benimsenmiştir (UİS:17).

Küresel rekabet düzeninde ekonomik ve sosyal kalkınmaya tüm toplum kesimlerinin katılımıyla birlikte, özellikle engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların erişim imkânlarının kolaylaştırılması ve engellerin ortadan kaldırılması diğer ulusal politika belgesinde yerini almaktadır (UİS: 35).

Engellilere yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kursları gibi programlara vurgu yapılmaktadır (UİS:38).

Engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönünde çalışmalar yapılacaktır (UİS: 41).

Finans sektöründe engelli istihdamı düzeyi 2015 yılı sonuna göre 2019 yılına kadar % 10 oranında artırılacaktır.

2.6. Engellilerin İstihdam Yöntemleri

Engellilerin kendilerine yeterek topluma kazandırılmaları için hangi şartlarda ve sahalarda istihdam edilmesi gerektiği tartışma konusudur. Engellilere özel istihdam yöntemleri aşağıda açıklanmaktadır.

2.6.1. Kota Yöntemi

Engellilerin kamu gücüyle işyerlerinde belirli bir sayıda veya oranda çalıştırması zorunlu bırakılmasına kota yöntemi denilmektedir. Bu yöntem engellilerin çalıştırılmaları için pozitif ayrımcılık yapılmaktadır. Bu yöntem ilk defa 1. Dünya savaşında engellilerin yaşadıkları mağduriyeti azaltmak amacıyla 1919 yılında Almanya’da uygulanmaya başlanmıştır. Alınan sonuçların başarılı olması üzerine tüm engellileri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Seyyar, 2000). Türkiye’de etkin biçimde kamu ve özel işyerlerinde uygulanan bu yöntemle engelli istihdam bilincine varılmıştır.

Tablo 7: Yıllara Göre Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlere Bağlı Çalışan Engelli Sayıları

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Engelli Sayısı		Çalışan Engelli Sayısı	
	Özel	Kamu	Özel	Kamu
2016	8.206	104.966	10.822	92.413
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	55.770

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

Engellilerin kota yöntemine göre, ağırlıklı olarak kamuda istihdamı gerçekleşmektedir. Kamuda istihdam edilmesi gereken engelli kotaları bir türlü doldurulamamıştır. 2008 yılında kamuda 70.326 engelli kotasına göre çalıştırılması gerekirken, ancak 55.770 engelli istihdam edilmiştir. Bu rakam 2016 yılında 104.966 engelli kotasına karşılık, bunun 92.413 engelli istihdamı sağlanmıştır. Özel sektörde kamuda ki oranda kota ve istihdam sayıları artmamıştır. Yine özel sektörde engelli kota sayılarına ulaşacak istihdam yakalanamamıştır. Kamu ve özelde açığa ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8: Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlerin Kota Açığı/Fazlası Engelli Sayısı

Yıllar	Engelli Çalıştırmakla Yükümlü Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Sayısı	
	Özel	Kamu	Özel	Kamu
2016	387	20.336	3.003	7.783
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>

Diğer taraftan işyeri ölçeğinde kota fazlası çalışan engellilerde bulunmaktadır. Bu sayılar yıllar içinde artmakta, fazla yine ağırlıklı olarak kamuda istihdam olanağını yakalamıştır. Yukarıdaki tabloda görüleceği üzere bir tarafta kota açığı yaşanmaktayken, diğer tarafta kota fazlası bir istihdam bulunmaktadır.

Tablo 9: Yıllara Göre Kamu İşyerlerinde Engelli Kotasında Çalışanların (Memur) Sayısı

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2017 (Nisan)	48.947
2016	43.151
2015	40.655
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.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>

Engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu yönünde uygulanan politikaların daha etkin hale getirilmesi ihtiyacı devam etmektedir. Engelli istihdamıyla ilgili olarak düzenli bir takip sistemi ve istatistiki veri tabanı bulunmamaktadır. Engelli istihdamını arttırmak için kota sisteminin özel ve kamu sektöründe daha etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu itibarla Devlet Personel Başkanlığı (DPB) verilerine göre, 2016 yılı Mayıs ayı itibarıyla kamuda çalışan toplam engelli memur sayısı 43.151 olmakla birlikte, açık kontenjan sayısı 21.040 olduğu dikkat çekicidir.

2.6.2. Korumalı İşyerleri

İşgücüne kazandırılmakta zorlanan engelliler teknik ve mali yönden devletçe desteklenerek çalışma ortamları onlara özel düzenlenmektedir. Buradaki amaç, engellilere mesleki iyileştirmesini sağlamak ve istihdam oluşturmaktır.

Korumalı işyeri kurulması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar 28833 sayılı 26 Kasım 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” te düzenlenmiştir. Yönetmelikle korumalı işyerinin fiziksel şartları ve donanımlara ilişkin ayrıntılar ifade edilerek engellilerin çalışılabilecekleri iş ortamı oluşturulmak istenmektedir.

2018 Programında (2018: 120) yer verildiği üzere, 6518 sayılı Kanuna istinaden Korumalı İşyerlerinde İstihdam Edilen Engellilere Ödenecek Ücretler Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiş olmakla birlikte korumalı işyerlerine sağlanacak vergi indirimlerine ilişkin ikincil mevzuat çalışması henüz tamamlanamamıştır.

2.6.3. Bağımsız Çalışma

Engel grup ve durumlarına göre kendi nam ve hesaplarına uygun çalışma fırsatı tanıyan bu yöntem, engellilerin kurdukları işletmeleri çalıştırmaları, işveren olarak istihdam oluşturmaları amaçlanmaktadır. Ülkemizde ülkedeki ekonomik gelişmeler,

engellilerin temel ve mesleki eğitim ile kaynak yetersizliği nedeniyle bu yöntem yeterli düzeylerde kullanılmamaktadır (Coşkun vd. 2009: 37).

2.6.4. Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma)

Engellilere kısmi süreli, evde ve tele çalışma vb. yöntemlerle istihdama kazandırılmak amaçlanmaktadır. Engelliler evde web tasarım, bilgisayarlı muhasebe gibi konularda çalışabilmektedir (Genç ve Çat, 2013: 376).

2.6.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Engelliler arasında iş ve güç birliğine dayanan bu yöntemle kooperatif üyelerinin yetenekleri ve kapasiteleri değerlendirilmekte, yapabilecekleri işlere göre faaliyet göstermeleri sağlanmaktadır (Meşhur, 2004: 183). Kolektif çalışmalarını birlikte karar verme, yönetime katılmaya olumlu etkilendiğinden engelliler bu yöntemde daha hızlı örgütlenmektedir.

2.7. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Anayasal ve Yasal Düzenlemeler

Engellilerin sosyal yaşama ve işgücüne katılımını sağlamak amacıyla devletler önemli sorumluluklar üstlenerek haklarını yasal düzenlemelerle güvence altına almışlardır. Ülkemizde engellilere yönelik doğrudan veya dolaylı olarak onları etkileyen dağınık, pek çok düzenleme bulunmaktadır.

2.7.1. Anayasa'daki Temelleri

2.7.1.1. Anayasal Hak ve Özgürlükler

Anayasanın 10. maddesi engellilere çok önemli bir hakkı tanıyarak "Kanun önünde eşitlik" hakkını kazandırmaktadır: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Engelliler için pozitif alınacak önlemler eşitlik ilkesine aykırı sayılmamaktadır.

Devletin görevi eşitlik ilkesinin uygulamaya geçmesiyle yükümlü tutulmakta, devlet kurumlarının yapacağı işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine bağlı davranmak zorundadırlar.

Anayasanın 42. maddesi "Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevini" düzenlerken engellilerin eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılmayacağını, devletin özel eğitime ihtiyacı olan engellilerin topluma yararlı olacak tedbirleri almasını öngörmektedir (Altan, 2008: 198).

Çalışma ile ilgili Anayasa engelliler içinde bir hak ve ödev olduğunu belirtmekte (m. 49), "devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri" alması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Çalışma şartlarını düzenleyen 50. maddede ise engellilerin, cinsiyetine, yaşına ve durumuna uymayan işlerde istihdam edilmeyeceği, ruhsal ve bedensel yetersizliği olanlar iş koşulları bakımından korunacağı ifade edilmektedir.

Engellilerin sosyal güvenlik hakkını teminat altına alan 60. maddesi ile devletin, sosyal güvence sağlayacak önlemleri alma ve idari yapı kurma yükümlülüğü getirmekte, 61. maddede ise engellilerin özel olarak düzenlenerek topluma kazandırıcı tedbirleri alınması üzerinde önemle durmaktadır.

2.7.1.2.Uluslararası Hukuk Sözleşmeleri

Türkiye, 30.03.2007 tarihli New York “Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme”yi onaylamıştır.

Sözleşmede "çalışma ve istihdam" başlığını taşıyan 27. maddesi engellilere yönelik genel hakları sıralarken, yürütülecek işgücü piyasası politikalarını göstermektedir. Maddeye göre;

“1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf devletler bunların yanısıra,

(a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar,

(b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur,

(c) Engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer bireylerle eşit koşullar altında kullanma bilmelerini sağlar,

(d) Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar,

(e) İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder,

(f) Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir,

(g) Engellileri kamu sektöründe istihdam eder,

(h) Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle, engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler,

(i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar,

(j) Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder,

(k) Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.”

Uluslararası temel referans kaynaklardan diğeri de ILO tarafından 20.06.1983 tarihinde kabul edilen Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında 159 sayılı Sözleşmedir. Sözleşme, engellilere uygun bir için mesleki rehabilitasyon uygulanmasını, işin devamını sağlayarak topluma katılımını gerçekleştirecek faaliyetleri kapsar (Alpar, 2000: 109).

2.7.2. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Yasal Hak ve Yükümlülükler

Ülkemizde engellilerin çalışma hayatına katılımlarıyla ilgili yasal hak ve yükümlülüklerle ilişkin referanslar; 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 857 sayılı Deniz İş Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunu, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik, Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik, Özel Mesleki Rehabilitasyon

Merkezleri Hakkında Yönetmelik, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik, Türk Silahlı Kuvvetleri İzin Yönetmeliği, Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 5), 2002/58 sayılı Özürlülerle İlgili Başbakanlık Genelgesi, 2004/28 sayılı 2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu Başbakanlık Genelgesi, 2006/15 sayılı Özürlülerin İstihdamı hakkındaki Başbakanlık Genelgesi ile düzenlenmiştir.

Engelliler Hakkında Kanununun 14. maddesinde engellilere kendi işlerini kurma ve mesleki gelişmelerini tamamlanmasına yönelik sürdürülebilir istihdam politikası öngörülmektedir. Maddenin devamında çalışma şartlarında engellilikten kaynaklanan ayrımcı ve farklı uygulamalarda bulunulamayacağını, engellilerin karşılaşılabileceği zorlukları ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması, işyerlerinde uygun düzenlemelerin kamu kurumları ile işverenlerce yapılmasına vurgu yapılmaktadır.

2.7.2.1.Engellin İşe Alınmalarına İlişkin Düzenlemeler

Engellilerin işe alınmaları, Anayasal eşitlik ilkesi kapsamında pozitif bakış açısıyla işverenlerce zorunluluk haline 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş, işe yerleştirilmeleri İŞKUR tarafından 4447 sayılı Kanun ve alt mevzuata göre gerçekleştirilmektedir.

2.7.2.2.İş Kanununda Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü

İşverenlerin engelli çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen İş Kanunu 30. maddeye göre; “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçiyi ... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” Çalıştırılması zorunlu engelli işçi sayısı belirlenirken Yurtiçi İşe Yerleştirme Yönetmeliğinin 11.

maddesinde işverenin aynı il sınırları içinde çalıştırdığı işçilerin tamamının esas alınacağı öngörülmektedir.

İşçi statüsünde işe alınmaya ilişkin usul ve esaslar Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Anılan Yönetmelikte;

Engelliler iş arama ve yerleştirmelerinin İŞKUR tarafından yapılabilmesi için şahsen başvurması, durumlarını "Sağlık Kurulu Raporu"na göre belgelemesi gerektirmektedir (m. 4 ve 5).

İŞKUR engellilerin işe yerleştirilme, mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon faaliyetlerini, engellilerin özelliklerini göz önünde bulundurarak uyguladığı programları iş danışmanları aracılığı ile yerine getirmektedir (m.14).

İşverenler, çalıştırmakla zorunlu engelli işçileri, şartların oluşmasını takip eden beş iş günü içinde İŞKUR'dan talep etmekle yükümlüdür. Talep ederken, işin ve işyerinin gerektirdiği koşullardan daha ağır nitelikler öne sürülmemesi gerekmektedir. Engelli işçi temin edilirken engellilik oranına üst sınır getirilememekte ve engel grupları arasında ayırım yapılamamaktadır.

Özel sektör işverenlerine yükümlülüğün başladığı tarihten itibaren otuz günlük sürede karşılaması öngörülmektedir. İşveren talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde İŞKUR, nitelikleri uygun engelli işçiyi işverenle görüştürür. İşveren görüşme sonrası engelli açığını en geç on beş gün içinde kendisine sunulan veya İŞKUR'a kayıtlı diğer engelli iş arayanlar arasından veya kendisinin bulacağı engelliler arasından karşılar. Sonucunu İŞKUR'a nedenleriyle birlikte bildirir. Kamuda ise engelli işçi istihdamı ilgili mevzuat hükümleri uyarınca karşılanmaktadır (m.15).

Çalışırken engelli olanlarda işten ayrılmadan İŞKUR'a engelliliklerine ilişkin belgelerle başvurarak kayıtlarını yaptırmaktadır (m.16).

İşe alınma ve çalışma şartlarına bağılı süreçlerde ayrımcılık veya farklı muamelede bulunan kamu veya özel işverenler hakkında 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 122. maddesi hükümleri uygulanmaktadır (m.17).

Engelliler yer ve su altı işleri ile aldıkları sağılık kurulu raporunda belirtilen çalıştırılmayacak işlerde çalıştırılması yasaktır (m.19).

Engelli çalıştırmaya aykırı hareket eden işverenlere 4857 sayılı Kanun'un 101. maddesi uyarınca idari para cezasına tabi tutulmaktadır.

Engelli çalışma hayatına 2005 yılında Özürlüler Kanunu ile kazandırılan "korumalı işyeri" "normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenen ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiğı işyeri olarak" tanımlanmaktadır. Korumalı işyerlerinin devlet ya da devlet destekli işverenler tarafından kurulabileceğı gibi sivil toplum kuruluşlarınca da kurulmaktadır (Şişman, 2011: 193).

2.7.2.2.1. Devlet Memurları Kanununda Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü

Engelli memur istihdam yükümlülüğü 657 sayılı Kanunda 53. maddede "Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır." Şeklinde düzenlenmiştir.

Engellilerin işe alınmaları sınavla olup, anılan kanun hükmü gereğı "ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav

sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.”

Devlet Personel Başkanlığı kamu kurumlarında engelli personel alıştırma konusunu izlemekle sorumludur. Kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl işe alacakları engelli taleplerini Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yukmldr. Bu talepler zerine Devlet Personel Başkanlığı gerekli yerleştirmeleri yapmaktadır.

2.7.3. Engelli Olarak alışanlar Hakkında Yasal Düzenlemeler

Engelli işçinin, engellilik durumu ve derecesine bağlı hangi işlerde alıştırılabileceğine ilişkin, Yurtiçinde işe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile yürürlükten kalkan zrl, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik (Ek-1) tarafından belirlenmişti. Engel durumuna göre sınıflandırılan engellilerin Türk Meslekler Szlğindeki kod ve unvanlarda alıştırılabilecekleri koşulu getirilmişti. Ancak bu Yönetmeliğin 25.04.2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Yurtiçinde işe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile bu koşul kaldırılmış, işyerinin özelliğine göre alınacak sağlık raporuna göre işe alım ve çalıştırılmaları öngörülmüştür. Böylece engellilerin mesleğe göre çalıştırılma kısıtlaması kaldırılmıştır.

Tam süreli çalışan engelliye kendi isteği üzerine işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilebilme imkânı Yurtiçinde işe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 11/4. maddesi ile tanınmıştır.

Engelli memurlara gece nöbeti ve gece vardiyası görevi ancak istemeleri halinde verilebilmektedir (657 m. 101).

Bakıma muhtaç engelli yakını bulunan personelin yer değiştirmesinde kolaylık sağlanmak amacıyla 657 sayılı Kanunun Ek Madde 39 ile “Devlet memurlarının,

hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede Engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dahilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır." Düzenlemesi eklenmiştir.

2.7.3.1.Sözleşme ve Toplu Sözleşme

İş Kanunu 8. maddeye göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmesini, işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi düzenlenmedikçe, özel bir şekle tâbi olmayıp serbestlik vardır. Aynı maddenin devamı 9. maddede "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir."

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkındaki Yönetmeliğin 18. maddesine dayanarak engelliler için iş sözleşmeleri; "İşyeri ve çalışma koşullarının engellilere göre hazırlanması, işverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlayacak şekilde hazırlanmak" zorundadır.

Toplu Sözleşmelerde ise engellilere yönelik işyeri ve iş şartlarını düzeltecek özel düzenlemeler yapılmaktadır. Engelli kamu görevlilerine yönelik 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan Toplu Sözleşmenin 50. maddesinde, kamu kurumlarında çalışan engellilere, görevlerine uyum ve verimliliklerini arttırmak için mesleki eğitim düzenlenmesi, fiziki

çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, dışarıdan alınacak eğitimlerde kurumca refakatçi görevlendirilmesi, kamu konutlarından yararlandırılmasına yönelik tedbirler alınması öngörülmektedir.

2.7.3.2. Ücret

İş Kanununun 32. maddesinde ücret işçiye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret en geç ayda bir, kural olarak Türk parası ile işyerinde veya banka üzerinden ödenir. Bu süre sözleşmeler ile bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmesi sona eren işçinin ücreti ile diğer para ile ölçülebilen menfaatleri tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

Engellilere Anayasal eşit davranma ilkesi gereği farklı ücret verilemez. Aynı durumda, aynı veya benzer işi yapan diğer işçiye göre engelliye farklı ücret veya ücret artışı yapılması, somut bir nedenin bulunmaması halinde, işçinin haklı nedenle fesih hallerinin belirlendiği 24. maddenin II. fıkrasının (e) bendine göre; işverenin işçinin ücretini İş Kanununa göre ve sözleşme şartlarına göre hesap etmemesi veya ödememesi halinde işçiye derhal fesih hakkı tanımaktadır.

İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla mesai, çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu işyerlerinde "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." şeklinde düzenlenmiştir. Engellilerin çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri İş Kanunlarında öngörülen sürelerden az olmamak şartıyla, engellerine göre belirleneceği Yurtiçi İşe Yerleştirme Yönetmeliği 18. Maddede düzenlenmiştir. Fazla çalışma için engelinin iznine bağlı engellinin sağlık ve durumuna uygun olması halinde, mevzuata uygun sürelerle, yapılabileceği öngörülmektedir.

Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine İlişkin 5398 sayılı Kanun gereği, özelleştirilen veya özelleştirme kapsamına alınan kamu kurumlarında çalışan engellilerin işten ayrılma durumunda iş kaybı tazminatı, diğer çalışanlara verilene göre iki katı ödenmektedir.

2.7.3.3. İzin

İş Kanunu madde 53 gereğince, işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerde engelliler izne hak kazanma bakımından farklı bir süreye tabi tutulmamıştır. Ancak işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde bulunması zorunlu olan izin kurulu Yıllık İzin Yönetmeliğinin 16. maddesi gereği, “İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak” durumundadır. Engelli işçilere ilişkin hafta sonu ve genel tatil bakımından diğer işçilere göre farklılık bulunmamaktadır.

Kamuda görev yapan tüm engelli memurlar 10 ile 16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ve 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde idari izinli sayılmaktadır. Diğer taraftan valiliklerce olumsuz hava şartları nedeniyle okullar tatil edilen bölgede kamu görevlisi engelliler de aynı sürelerle idari izinli sayılmaktadır. Engelli memurlar günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri, hizmet gerekleri, engel durumu, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle yöneticilerce farklı belirlenebilmektedir.

Mesai saatleri bitiminin akşam karanlığına denk gelen görme engelliler ile yürüme engelliler mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin kendilerine uygun şekilde düzenlenmesini isteyebilir. Devlet Memurları Kanununun 101. maddesi uyarınca engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği, akşam 20:00 ile sabah 06:00 arasındaki saatlerde çalıştırılmayacağı öngörülmektedir.

2.7.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla görevli işveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. Maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yaparken engellilerin durumunu gözeten risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutmuştur (EÇİSGR, 2017: 5).

İşyerlerinde, çalışma ve dinlenme alanlarına erişim, işin yürütümü ve acil durumlarda tahliye etme durumları engelli çalışanların sağlık ve güvenliğini temin edecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yapılacak bu düzenlemelerde engelli çalışanın konfor ve rahatlığını sağlamak durumundadır (EÇİSGR, 2017: 21).

Engellilerin başkasına ihtiyaç duymadan ihtiyaç duyduğu ekipmanlara rahatça kullanabilmesi, fiziksel ağrı ve zorlanmalar azaltılarak zarar görmeden işlerini daha kolay gerçekleştirmesi, bu şekilde potansiyellerini tam ortaya koymaları sağlanmaktadır (EÇİSGR, 2017: 27).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde işyerlerinde engelli çalışanlar, acil durum planları hazırlanırken engel durumları gözeticilerle plana dâhil edilmesi, engellilerin tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınması istenmektedir (EÇİSGR, 2017: 34).

2.7.3.5. Sosyal Güvenlik

Çalışırken engelli duruma düşenler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre malullük sigortasına göre aylık almaktadır. Hizmet sözleşmesine bağlı 4/a'lı ve kendi adına ve hesabına bağımsız 4/b'li sigortalılardan çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını; Kamu görevlisi sigortalılardan çalışma gücünün en az % 60'ını

veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilenler malul kabul edilmektedir.

Sigortalıların maluliyet aylığı alabilmesi için en az on yıldır sigortalı olması ve toplam 1800 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemesi, başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumunda ise sigortalılık süresine bakmadan 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmalıdır.

İşe başlamadan önce malul olan 4/a'lı sigortalılar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğü göz önünde bulundurularak Ekim/2008 öncesi ve sonrası sigortalılık başlangıcına göre kademeli sigortalılık süresi ve sigorta gün şartları aranarak yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Bu kapsamda Ekim/2008 öncesi sigortalı olanlar, yaşları ne olursa olsun, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedir. Ekim/2008 sonra sigortalı olanlar yaşları ne olursa olsun, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.

Çalışma gücündeki kayıp oranı % 60'dan az olan sigortalılara da çalışma gücündeki kayıp oranına göre kademeli sigortalılık süresi ve gün sayısı şartı öngörülmektedir. Bu kapsamda % 50 ilâ % 59 arasında çalışma gücü kaybolan sigortalılar en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 prim ödeme gün sayısı; % 40 ilâ % 49 arasında çalışma gücü kaybolan sigortalılara, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 prim ödeme gün sayısı olması şartıyla yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığı verilmektedir.

Kamu personeli sigortalılarından işe başlamadan önce malul olanlara sigortalı başlama tarihi, özür oranı ve sigorta gün sayısına göre yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. 01.10.2008 tarihinden önce sigortalı olan ve en az % 40 oranında engelli sağlık kurulu raporu bulunanlara, en az 5400 gün sigorta primi bildirilmiş ya da emekli keseneği ödenmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanabilmektedir. Sigortalılardan çalışma

gücündeki kayıp oranı % 60'dan az olanlara yaşlılık aylığı bağlanması ise çalışma gücündeki kayıp oranının, % 50 - % 59 arasında olanlar en az 5760, % 40 - % 49 arasında olan sigortalılar en az 6480 gün sigorta bildirim olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanabilmektedir.

Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarlar da maluliyete bağlı aylık bağlanma belirli şartlar aranmaktadır. Bu manada işe başlamadan önce engelli olanlara yaşlılık aylığı çalışma gücündeki kayıp oranının % 50 - % 59 arasında olanlar en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 prim ödeme gün sayısı, % 40 - % 49 arasında olanlar en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 prim ödeme gün sayısı üzerinden yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığı verilebilmektedir. Ayrıca sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumuna talepte bulunduğu tarihte prim borcunun olmaması gerekmektedir.

2.7.4. Engelli İstihdamını Arttırma Amacıyla Sağlanan Teşvik Mekanizmaları

Engelli istihdamını arttırmak için sigorta prim, vergi ve sosyal teşvikler uygulanmaktadır.

2.7.4.1.Prim Teşviki

Engelli istihdamını geliştirici tedbir ve teşvikler bağlamında korumalı işyerleri ile kota dahilinde çalışan engellilerin sigorta primine ait işveren payının tamamının, isteğe bağlı kota fazlası çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren payının % 50'si Hazine tarafından karşılanması İş Kanunu 30. maddede getirilen düzenleme ile sağlanmıştır. Bu sayede engelli kotasında istihdam edilen yıllık işçi sayısı yıllara göre artmaktadır. Ayrıca engelli çalıştırmakla yükümlü işyerinde çalışan engelli işçi sayısı 2008 yılında 66.363 iken 2016 Nisan ayı itibarıyla 98.879'a yükselmiştir (UİS:39).

Engelli istihdamını desteklemek amacıyla İŞKUR tarafından, en az yüzde 40 engelli raporuna sahip işsizlerin kendi işini kurması için 2018 yılında 36 bin TL'den 50 bin TL'ye kadar hibe desteği vermektedir. Destekten faydalanmak isteyen engelliler hazırladıkları projeleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine vermektedir.

2.7.4.2. Vergi Teşviki

Gelir Vergisi Kanunu 31. Maddesine göre çalışma gücünü kaybetme oranlarına göre derecelendirilen engelliler belirlenen miktarda vergi indirimi uygulanmaktadır. Buna göre, çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunanlar birinci derece engelli, asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar ikinci derece engelli, asgari %40'ını kaybetmiş olanlar üçüncü derece engelli sayılmaktadır (EİVR, 2017: 3) .

Engellilik derecesine göre vergi indirimi sonrasında gelir vergisi matrahı kalması veya hizmet erbabına vergiye tabi olan ücret ödemelerin yapılması halinde, yapılan gelir vergisi tevkifatını aşmamak üzere ücretli asgari geçim indiriminden faydalanmaktadır (EİVR, 2017: 12).

Gümrük Kanununun 167. maddesinin 12/a fıkrasında malul ve engellilerin kullanmasına özel eşyaların gümrük vergilerinden istisna tutulduğu belirtilmiştir. Engellilere özel tertibatlı araçların ithalindeki gümrük vergisi muafiyeti yalnızca ortopedik engellilere tanınmaktadır (EİVR, 2017: 19).

2.7.4.3. Sosyal Teşvikler

İŞKUR engellilerin istihdamını artırmak, işgücü niteliğini geliştirmek, aktif işgücü hizmetleri kapsamında; mesleki eğitim kursları, İEP ve girişimcilik eğitim programı düzenlemektedir. 2015 yılında engellilere yönelik 269 kurs düzenlenmiş, bu kurslara 1.570'i erkek, 1.242'si kadın olmak üzere 2.812 kişi katılmıştır.

Engellilerin kendilerine yetebilmesi için ASPB ile KOSGEB birlikte “Girişimci Engel Tanımaz” konulu bir proje ile daha fazla engellinin ekonomik ve sosyal yönden güçlendirilmeleri amaçlanmıştır.

İŞKUR kapsamında “Engellilere Yönelik Kendi İşini Kurma Hibe Desteği Projesi” başlatılmış, bu kapsamda 2015 yılında alınan 441 adet proje başvurusu sonucunda 286 adet projeye yaklaşık 10,296 milyon TL destek sağlanmıştır (UİS:39).

Engellilere yönelik şehir içi ulaşımda kolaylıklar sağlanmaktadır. Belediye otobüs ve metro, TCDD ve Deniz Yollarının şehir içi seferleri ücretsizdir. Ağır engelli raporu olanlara ise bir refakatçisi ile birlikte bu ücretsiz ulaşım hakkından yararlanmaktadır. Ücretsiz seyahat hakkını kullanabilmek için Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerinden “Engelli Kimlik Kartı” alınmaktadır.

Yerel yönetimler engellilere yönelik hizmetler sunmaktadır. Yaşam Merkezleri, Meslek Edindirme Kursları, Temizlik, Servis Hizmetleri, Rehabilitasyon Merkezleri, Sosyal Yardım, Psikolojik Destek Hizmetleri, Bakım, Bilgilendirme, Bakım ve Onarım Hizmetleri engellilerin yaşamlarını kolaylaştıracak çalışmalar yürütmektedir. Bu hizmetlerden yararlanabilmek isteyen engelliler ilgili birimlere kayıt yaptırmalarına müteakip gerekli hizmetler yapılmaktadır.

Tüm hastanelerde engellilere muayene sırasında öncelik hakkı tanınmaktadır. Zihinsel yetersizliği olmayan 18 yaşını dolduran, vesayet altında bulunmayan engellilere Milli Piyango Genel Müdürlüğü Sayısal Oyunlar Bayilikleri vermektedir.

2.7.5. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılım Sorunlarına Yolaçan Sebepler

Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmanın önünde pek çok sebep bulunmaktadır. Her şeyden önce genel ekonomik ve sosyal sebepler,

toplumdaki önyargılar olmak üzere mesleki eğitim ve rehabilitasyon başta olmak üzere çalışmaların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

2.7.5.1.Ekonomik ve Sosyal Sebepler

Engelli istihdamının düşük seviyelerde seyretmesinin önünde temelde ekonomik ve sosyal sebepler bulunmaktadır. Küresel rekabette etkili olabilmek, ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlamak engellilerin de içinde bulunduğu dezavantajlı grupların istihdamı ile mümkündür.

Engellileri ekonomik bağımlılıktan kurtarma, kendilerini toplumun bir parçası olarak görmesi, kendine güveni ve saygı duygusunu kazanması ancak onların istihdama kazandırılmalarıyla mümkündür (Ekin, 1971: 9).

Kalkınmış ülke ekonomilerinde engelli istihdamı bir sosyal hizmet olduğu ileri sürülme nedeni, engellilere sağlanan hizmet, imkân ve fırsatların o ülkenin ekonomik durumu ile ilgili olmasında aranmaktadır. Bu ekonomik durum, gelişmiş ülkelerde engellilere istihdam açısından da büyük yarar sağlamaktadır. Ancak, olayın diğer tarafında engellilerin üretim sürecine katılınca kadar geçirmiş oldukları dönemde bir yatırım değeri bulunmaktadır. Engellilerin kalan bedensel ve zihinsel yetenek ve becerilerini kullanamamaları, ülke ekonomisi için kaybedilmiş ekonomik değerler olarak görülmelidir. Çünkü işyerlerinde yapılacak iyi bir düzenleme ile engellilerin kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanması halinde en az sağlam kişiler kadar verim sağlamaları mümkündür (Tunçomağ, 1982: 63).

Engellilerin çalışmaları bile milli gelirden pay almaları, yakınları ve devletin bakım giderleri ekonomik bakımdan olumsuzluk oluşturmakta, vergi yükünü daha arttırmaktadır.

Sosyal açıdan demokratik devletlerde engellilerin sorumluluğu yakınlarında değil toplumdadır. Bütün vatandaşlara hizmet vermeyi hedefleyen sosyal devlet anlayışı, engellilere ayrı bir yer vermektedir. Sosyal açıdan devletin gelişmişliği engellilere yapılan yardım, istihdam oranları önemli ölçütler olarak

değerlendirilmektedir. Basta eğitim ve istihdam sorunları olmak üzere, kendi kendilerine yetebilmelerini sağlamak devletin görevi olmaktadır (Arıcı, 1999: 154).

2.7.5.2. Yanlış Anlayış ve Önyargılar

Engelli çalışanlar, sağlam diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında daha düşük verimlilikte çalışacağı yönünde özetlenecek yanlış yargılar, çoğu durumda engellilerin kendi evinde de kabul görmektedir. Bu nedenle engellilere duyulan acıma, özgüven kaybını ortaya çıkarmakta, engellilerin bir iş yapmak ve çalışmak hususundaki beklentilerini zedelenmektedir (UIS:38).

Engelli ailelerinde bilgi ve bilinç eksikliği, eve bağımlı hale getirmekte, verecekleri destek sonrası engelinin yapabilecekleri, alacakları eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon konularında sistemli bir program sonrası istihdama kazandırılabilceği inancını oluşturmamaktadır. Aile yanında toplumda engelli anlayışını kaldıracak bilinçlendirme eksikliği, vatandaşlara küçüklükten başlayarak eğitim süreçlerinde engelli istihdam bilincine yeterli oluşturulamamaktadır.

2.7.5.3.Fırsat Eşitsizliği ve Ayrımcılık

Engellilerin sosyal yaşamın her alanında olduğu gibi çalışmalarında da eşit fırsatlar tanınabilmesi için özel politikaların uygulamaya geçirilmesi zorunludur. İstihdama daha zor erişen engelliler eğitim başta olmak üzere sağlanacak diğer destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalar ile fırsat eşitliğini sağlamak gerekmektedir (ÖPGGİA: 23). Engellilerin, kota uygulamasıyla istihdam edildikleri yönünde ayrımcı davranışlarla karşı karşıya kalabildikleri de bilinmektedir.

Mobbing, cinsel taciz vb. ayrımcı uygulamalarda izlenmesi gereken yasal yollar konusunda engellilere sağlıklı işleyen bilgilendirme, şikâyet ve denetim kanalları oluşturulmaması ve ilgili kurulların etkin çalışmaması nedeniyle engelliler ayrımcılığa maruz kalabilmektedir.

Toplumda engelliliğe ilişkin inanç, tutumlar ile ilgili yeterli bilgi bulunmadığından, verilmesi gereken eğitim ve bilgilendirme alanları belirlenememektedir. Kamu, sivil toplum kuruluşları ve basın bilinçlendirme faaliyetlerinde genel kabullere göre hareket edilmektedir.

2.7.6. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılma Sorunları

Engellilerin istihdamı önünde önemli engeller bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011 tarihli raporunda “Erişim Güçlüğü” çerçevesinde çevresel engeller, örgün ve mesleki eğitim ile gerekli finansal kaynaklara erişim konusundaki dezavantajlar, engellilerin işgücü piyasasına dâhil olmaları önündeki belli başlıları olarak sayılmaktadır (UİS:38).

Engellilerin kısmi süreli veya geçici işlere yönlendirilmesi, iş tatmini sağlama, sorumluluk alma, katkı verme, iş garanti bakımından psikososyal risklere maruz bırakılmaktadır. Bu nedenle engelli çalışanlar için kısmi süreli veya geçici işler gibi esnek çalışma modellerinin engel durumları ile işleri arasında daha iyi bir denge kurmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

ILO engellilerin sosyal adalet içinde iyi bir iş bulmak için iki yönlü çalışma yürütmektedir. Belirli dezavantajları veya engelleri aşmayı amaçlayan ve engelliliğe özgü programlar veya girişimler, diğer yön ise beceri eğitimi, istihdam teşviki, sosyal koruma planları ve yoksulluğun azaltılması gibi engellilerin ana hizmet ve faaliyetleridir. Bu kapsamda ILO engellileri istihdama dahil etmek için Özürlülük Ekleme Stratejisi ve Eylem Planı 2014-17'de uygulanmıştır. .

2.7.6.1. Örgün ve Mesleki Eğitime Ulaşma Sorunları

Engellilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda meslek seçme ve eğitim alması için, mesleki rehabilitasyon,

rehabilitasyon ve eğitim programları MEB tarafından geliştirilmekte, ayrıca bu konuda diğer kamu kurumları tarafından da eğitici programlar gerçekleştirilmektedir.

Engellilerin meslekî eğitim programları Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Ortopedik Engelliler Meslek Liseleri, İşitme Engelliler Çok Programlı Liseleri, zihinsel engelliler için Meslekî Eğitim Merkezleri, İş Eğitim Merkezleri ve Yetişkin Zihinsel Engelliler İş Eğitim Merkezleri tarafından uygulanmaktadır. Eğitim programlarından yararlanmak isteyen engelliler, Ankara'da Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, illerde ise il Millî Eğitim Müdürlüklerine başvurmaları gerekmektedir. Engelli meslek edindirme kurslarını, İŞKUR ve MEB Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmektedir.

Engellilerin işgücü piyasasına katılımında yaşanan en büyük olumsuzluk eğitim yetersizliğidir. Eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon yönünden yeterince desteklenmeyen engelliler vasıf kazanamamaktadır. Okur-yazar oranının düşük olduğu ve mesleki eğitim yönünden oldukça eksik olduğu engellilere iş fırsatı tanınması fayda yerine zarar verebilir. Zira mesleki niteliği uygun olmayan bir işte çalışan engelliden başarılı olmalarını beklemek yanlış olacaktır (Hasırcıoğlu, 2006: 111).

Engelli eğitiminde çok çeşitli sorunlar yaşanmakla birlikte en önemli sorun yetersiz nitelikli eğitimci sayısıdır. Uzman öğretmen açığı hemen her okulda bulunmakta, açığın kapatılabilmesi için engel grubuna yönelik uzman üniversite mezunu öğretmene ihtiyaç vardır (EHİR: 104).

Engellilerin meslek edinmesi için uzaktan eğitim programları, elektronik sınav sistemi yoluyla niteliklerinin artırılması ve bu şekilde eğitime erişimleri kolaylaştırmak mümkündür.

2.7.6.2.Eğitim İstihdam İlişkisinin Zayıflığı

İŞKUR engelli kişi çalıştırmayan işletmelerin ceza bedelleriyle derneklerin ve vakıfların mesleki eğitimlerini finanse etmektedir. Ama eğitim tek başına yeterli olmamakta; eğitimi, sertifikalı birçok engelli olmasına rağmen istihdam yaratılamadığı görülmektedir. Bu nedenle sürecin tersine çevrilerek kişinin önce işe yerleştirilmesi ve ardından eğitilmesi planlanmaktadır. İŞKUR'un "işbaşı eğitim" adını verdiği bu uygulama korumalı işyerlerinde de gerçekleştirilecektir (EHİR: 10).

İş okullarında hafif zihinsel engelli bireylerin eğitimi yapılarak bu kişilere istihdam imkânı sağlanabilmektedir. Ancak bu okuldan mezun olanların böyle bir şansı olamamakta, bazen sağlık durumunda değişiklik olup da hafif engelli raporu alan öğrenciler iş okullarına nakil olabilmektedir. Eğitimde getirilen 23 yaş sınırı ile birlikte bu çocukların en büyük sıkıntısı okuldan sonra atıl bir hayata mahkm olma endişesidir (EHİR: 85).

2.7.6.3. İşverenden Kaynaklanan Sorunlar

İşverenler, engellileri hukuki bir zorunluluk ya da teşvik gibi özel bir sebep olmadıkça alıştırma isteğinde olmadığı görülmektedir. İşverenler engellilerin eğitimsiz olduklarını, işyerlerine uygun işgücünü istihdam edemediklerini düşünmektedir. İşverenlerin engelli istihdamını sadece işgücü olarak düşünmeleri, onların ruh sağlıklarına ve bedensel özelliklerine uygun işlere yerleştirilme, ulaşım sorunları gibi konulara önem vermemeleri engellilerin işgücüne katılımını azaltmaktadır. İşverenler genelde ortopedik zr olan ya da hafif özür gruplara dahil engellileri işe almakta, ağır zrllerin istihdamında yoğun olarak güçlükler yaşanmaktadır (Hasircioğlu, 2006: 112).

Uygulamada işverenin cezasını ödeyip engelli birey çalıştırmadığı ya da kayıtlarda çalışıyor gösterip maaşını yatırıarak fiilen çalıştırmadığı durumlar görülmektedir.

Engelli istihdamında en büyük sorunlardan biri ise işyerlerinin fiziksel şartlarının uygunsuzluğudur. İşverenlerce engelli çalışmasına uygun ergonomik koşulların sağlanmaması nedeniyle engelliden istenen iş verimi alınmamaktadır.

İşverenler ayrıca, işyeri içerisinde her işte çalıştırılmayacakları ya da görev değişikliğinin her zaman mümkün olamayacağını düşünmektedirler. Ancak, bu düşüncenin doğruluk payı bulunmakla birlikte, çözümü imkânsız bir sorun olmadığı bilinmesi gerekir. Çünkü değişen her iş ve görev için sağlıklı elemanların da belli bir işe alışma süresi vardır. Bu süre, özürülüler için de geçerli olmalıdır (Bilgin, 2000: 8).

Yapılan araştırmalarda engelli istihdamında yaşanan zorluklar (Barrett–Thomason: 51);

- ✓ “İş piyasasındaki emek arzı, engellileri çalıştırmayı gerektirmeyecek kadar çoktur.
- ✓ Engellilerin hareket sınırlılığı, işyerinde ayrı düzenleme ihtiyacı doğurur.
- ✓ Engelliler yükselme imkânları sınırlıdır.
- ✓ Engellilerin duygusal sorunları daha çok olur.
- ✓ Engelliler daha çok kazalara neden olur.
- ✓ Engelliler, düzgün ve iyi çalışmazlar.
- ✓ Engelliler diğer çalışanları olumsuz etkilerler.
- ✓ Engelliler çokça mazeret izni alırlar.
- ✓ Engelliler çabuk kızar ve alıngan olurlar.
- ✓ Engelliler, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar.
- ✓ Engellilere, ceza uygulaması daha zordur.”

Engelli istihdamına yönelik teşviklerden işverenlerin yeterince bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılamaması nedeniyle, teşvikler etkili kullanılmamaktadır.

Kamuda istihdamı teşvik etmek amacıyla ÖMSS uygulanarak açılan kadro sayısı doldurulmaya çalışılmaktadır. Ancak sağlık teknisyenliği, hemşirelik, psikolog, müezzinlik gibi vasıf gerektiren bölümler açık kalmaktadır. Kurumların istedikleri şartları değiştirmesi ve işin gerektiği vasıfları hizmet içi eğitimle kazandıracakları şekilde yeni kadro talebinde bulunulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.7.6.4. Finansal Kaynaklara Erişim Dezavantajları

İŞKUR, KOSGEB, Kalkınma Ajansları, İçişleri Bakanlığı vd. engellilerin istihdamını arttırıcı proje desteği verilmektedir. Kamu tarafından sağlanan hizmetlerin, engellilere yeterli ölçüde ulaşmaması nedeniyle etkisiz kalmaktadır. Engellilerin mali yapılarını gözetecek, projelere başvurularını kolaylaştıracak önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Çeşitli karşılıksız ödemeler, ithalat vergilerini ve gümrük ödemelerini düşürme gibi sağlanan muafiyet uygulamalarında zorluk yaşanmaktadır.

KOSGEB'in yıllardır yürüttüğü hibe programında engelli bireylere yüzde 10 daha fazla destek sağlanmakla birlikte resmi verilere göre faydalanan engelli kişi oranı yüzde 1'i dahi bulmamaktadır. Kişinin bilgi eksikliği, proje yazımı ve uygulama süreçlerinin zor gözükmesi gibi sebeplerle destek ve rehberlik çalışmasına ihtiyaç olduğu açıktır (EHİR: 10).

2.7.6.5. Kurumsal Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar

Engellilerin eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal hizmetler gibi faaliyetlerde kamunun ve konunun diğer paydaşları arasında koordinasyon ve işbirliğinden kaynaklanan sorunlara karşı yasalarda, politikalarda, kurumlarda ve çevresel koşullarda istenen değişiklikler yapılamamaktadır. İşbirliği ve koordinasyon, sadece engellilerin çalışma haklarını kullanabilmesi bakımından değil, diğer haklarının kullanımı yönünden de etkili olabilir. Örneğin bakım hizmetlerine yapılacak yatırımlar engellilerin istihdamını da kapsayacak şekilde genişletilebilir.

İşe yerleştirme İŞKUR, çalışma şartlarının denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sağlık ihtiyaçları Sağlık Bakanlığı, eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı, girişimciliği artırma destekleri KOSGEB ve diğer kurumlar genelinde, engelli istihdamı sorunlarına yönelik ortak politika ve kaynaştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle engellilerin sosyal yaşamlarını iyileştirmek ve hizmetleri daha etkili, arz merkezli sunabilmek için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü yapılandırılmıştır (UIS: 39). Buranın kurumsal yapısının güçlendirilerek, yeterli personel ve mali kaynaklarla donatılması gerekmektedir.

2.7.6.5.1. Uzman Personel Yetersizliği

Engelli bireylerin istihdamına aracılık eden iş ve meslek danışmanlarının nitelikleri engellilerle çalışabilecek yeterli nitelikte değildir. Personelin bu konudaki bilinç düzeyleri mesleki eğitim, hizmet içi eğitimler vb. hizmetler ile arttırmak gerekmektedir.

İŞKUR sunduğu İMD hizmetlerini engelli işsizlerle birebir ilgilenip durumlarını tespit ederek onların daha iyi mesleki eğitim almalarını sağlayacak ve istihdam edilebilirliklerini artıracak uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır (ÖPGGİA: 23).

Engellilerin istihdama kazandırılması için özel eğitim ve rehabilitasyon alanlarda çalışanların sayısı yetersizdir. Bu açığın giderilebilmesi için farklı standartlar geliştirilerek personele eğitim verilmesi yararlı olabilir. Engelli istihdamının yoğun olduğu bölgelerde iş rehabilitasyon personeli sayı ve niteliği arttırmaya ihtiyaç vardır.

2.7.6.5.2. Kurumların Altyapı ve Kurumlararası İşbirliği Eksiklikleri

Devlet, tüm kamu kurumları, sivil toplum örgütleri engelli istihdamı konusunda ortak çalışma geliştirmekte zorlanmaktadır. Engelli istihdamının arttırılması

çok taraflı bir koordinasyon gerektirmekte, istihdam olanakları, sosyal hayata uyum, mesleki eğitim, sağlık taraması, özel eğitim, fiziksel koşulların uygunluğu, uzman kadro ihtiyaçlarının tespit edilerek yeni yapılanmalara gidilmesini içeren çözüme yönelik politikalar üretilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

İŞKUR ve diğer kurumları arasında yaşanan koordinasyon eksikliği engelli işçi kontenjanlarının doldurulamamasına neden olmaktadır. İstihdam güçlüğü olan ve işverenler tarafından istihdam edilmek istenmeyen ağır özür grupları için korumalı işyerleri kurulmasındaki gecikmeler, mevcut kurulu işyerlerinin bölgede bulunan normal işletmeler ile işbirliği sergilenememektedir. Korumalı işyerleri engellilerin normal işgücü piyasasına geçişinde işlev görmesi gerekirken, bunda etkili olamamaktadır.

2.7.6.6.Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye’de engellilerin uzun süreli işsizliğini konu edinen, erişim imkânlarının kolaylaştırılması ve engellerin ortadan kaldırılmasını içeren birçok ulusal politika belgesi ve mevzuat bulunmaktadır. Engellilerin istihdamında paydaş tarafların içinde olduğu, anlaşılabilir, tek elden çözüm sunulan, uygulamaya yönelik, benzer nitelikteki olanların bir araya getirilerek istihdam arttırıcı temelinde yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır. Çoğu zamanda mevzuatta yeterli düzenleme yapılmasına karşılık, işe yerleştirme ve çalışma süreçlerinde uygulamada sorun yaşandığı görülmektedir.

2.7.6.7. Mesleki Rehabilitasyon Sorunları

Rehabilitasyon engellilerin normal yaşama uyumlaştıran, koordineli bir çalışma sonucu onların toplumla bütünleşmesini, insanca yaşamalarını sağlayan önemli faaliyetlerdir (Aytaç, 2000: 6). Rehabilitasyon, tıbbi- mesleki ve psiko-sosyal alanlarda verilmektedir.

Mesleki rehabilitasyon, ILO'nun 1995 tarihli ve 99 sayılı tavsiye kararında “mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve seçici işe yerleştirme gibi uygulamaları içeren koordineli ve sürekli bir rehabilitasyon sürecinin bir parçası olup amacı uygun bir işe yerleştirmek olan bir program,” olarak tanımlanmıştır. Engellilere mesleklerini seçme veya değiştirme sırasında, iş piyasasında geçerliliği olan ve kişisel yetenekleri ve becerilerine uygun bir işte eğitilmeleri ve yerleşmelerinde destek verilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim bireyin isin yerine getirilmesinde gerekli olan tüm becerileri kazandığına kanaat getirilmesine kadar devam etmesi gereken bir süreçtir (Aktaş vd, 2004: 4).

Engelli kalma riskiyle karşılaşan kişiye hastalık aşamasında çeşitli örgü ve el işleri ile meşgul edilerek kişinin geleceğe yönelik endişelerinin giderilmesi hedeflenir. Tedavi aşamasında çeşitli fizik aktiviteler, sportif hareketler yaptırılır. Mesleğe yöneltme aşamasında ise mümkünse eski işini, mümkün değilse yeni bir işte çalışması için eğitim odaklı yetiştirme hizmeti verilir. Engelli eski mesleğini yapamayacak durumda ise, yeni bir meslek öğrenilmesi için çeşitli kurslara gönderilir. İşe yerleştirme aşamasından sonra, işbaşı yapan engellinin işyerine uyumu ve geliri izlenir ve istenen sonucun sağlanıp sağlanmadığına bakılır (Uşan, 2003: 14).

Engellilerin istihdamı sektörel düzeyde izlenmesi, engelli istihdam ihtiyacı olan sektörlerle işbirliği geliştirilerek, mesleki nitelik kazandırma, eğitim programları sağlanması gerekmektedir.

2.7.6.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları

Engelliler çalışırken aynı işi gören diğer çalışanlarla aynı risklere maruz kalmakla birlikte durumlarından dolayı ek risklere maruz kalmaktadır. Sirtından dolayı engellilik yaşayan çalışan, elle taşıma risklerine karşı diğer iş arkadaşlara göre daha fazla riske maruz kalabilmektedir (EÇİSGR: 13).

Engellilerin çalışma yaşamı dışında kalma nedenlerinden biride iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunlardır. Bu konuda işverenlerin bilgi düzeylerinin yeterli olmaması etkilidir.

İşyerlerinde engelliler için risk değerlendirmesi, rehabilitasyon, acil durum, gibi konuları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği politikalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu politika yürütülürken başta iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı olmak üzere engelliler için var olan diğer mevzuat ve başta TS 9111, TS 12460, TS 12576, TS 13536, TS ISO 23599, TS ISO 23600 standartları olmak üzere diğer standartlara göre hareket edilmelidir (EÇİSGR:5).

Engellilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak için, özel ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı ve kendilerine bu ihtiyaçlarına yönelik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Bu da işyerinin engelli çalışanlar için, engel durumları ve yeterlilikleri göz önünde bulundurulmuş, kullanılabilir hale getirilmesi ile mümkün olmaktadır. Örneğin görme engelli bir çalışan ile fiziksel engelli bir çalışan için yapılacak uyumlaştırma aynı olmayacaktır. Yine, ofiste çalışan bir engelliyle, endüstriyel işyerinde çalışan bir engelli için yapılacak uyumlaştırmalar farklı olacaktır (EÇİSGR: 30).

2.7.6.9.Engellilerin Sosyal Güvenlik Sorunları

Engellilerin normal çalışan sigortalılara göre daha erken yaşlarda sosyal güvenlik aylık olarak gelir güvencesi sağlamakla birlikte çalışmama eğilimini artmaktadır. Bu şekilde genç yaşta aylık alan engelliler çalışmak istediklerinde aylıkları kesilmektedir. Aylıkları kesilmeden engellilerin çalışarak topluma katılmaları için yeni çalışma modellerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışan engellilerin, engel durumlarına göre sağlık rehabilitasyon faaliyetleri sosyal güvenlik bakımından farklılaşmış değildir. Genel sağlık sigortası kapsamında

hastalığa göre engellilere teşhis ve tedavi hizmetleri sunulmakta, işe yönelik bir faaliyet yürütülmemektedir. İşyeri hekimliği ise bu konuda etkisizdir.

Engelli istihdamında sosyal güvenlik prim teşviki işverenlere yönelik uygulanmaktadır. Prim teşviki engelli istihdamını arttırmakla birlikte, etkili kullanılmadığı görülmektedir.

2.7.6.10. Engellilerin Takip Programı ve İstatistikî Veri Bulma Sorunu

Engelli istihdamıyla ilgili olarak uluslararası geçerliliğe sahip, nüfus özelliklerine göre alt grupları içeren düzenli bir takip sistemi ve istatistikî veri tabanı bulunmamaktadır. Engellilerin istihdamını kolaylaştıran kota sisteminin işyerlerinde daha etkin hayata geçirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre, 2017/Eylül ayı itibarıyla kamuda çalışan toplam engelli memur sayısı 49.873, açık kontenjan sayısı 13.441, kontenjan fazlası ise 1.070'dir.

Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi engellilerin mesleki rehberlik ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak revize edilmeye, yaşam boyu sürecek öğrenme ve gelişim sürecinde bireye rehberlik etmeyi amaçlayan bu uygulamanın engelli gruplar açısından genişletilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (ÖPGGİA: 24).

Kurumlar arasında işbirliği sağlanamama nedenlerin biri, engelli gruplarına yönelik verilerin tek elden toplanmamasıdır. Bu yönde ÇSGB Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi'ne aktarılması için çalışmalar gerçekleştirilmektedir (ÖPGGİA: 25).

Takip programına ilişkin çalışmaların tamamlanmasıyla, mevcut hizmetlerin kullanımı ve ihtiyaç duyulan diğer hizmetler, rehabilitasyon gereksinimleri, engelliliğin yaygınlığı, ilgili sağlık sorunları, yaşam kalitesi gibi konularda doğru bilgilere ulaşılabilecektir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı; çalışma hayatına katılımında engellilerin karşılaştığı sorunların ortaya çıkarılmasıdır. Bu araştırma “ilişkisel tarama modeli” olarak tasarlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Tekirdağ Süleymanpaşa ilçesidir. Bu araştırmanın evreni İŞKUR’DAN alınan verilere göre 110 olduğu belirlenmiştir. Ancak zaman ve maddi açıdan kısıtlamalar olduğundan bu evren içinde rastgele olacak şekilde örneklem seçimi yapılmıştır. Bu çalışmada tesadüfi eleman örnekleme türü esas alınmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile toplam 50 engelli çalışana ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmanın amacı doğrultusunda anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek 5’li Likert ölçeği olarak tasarlanmıştır. Bu beşli likert; “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Hazırlanan ölçek 17 madden oluşmuştur. Ölçekte aynı zamanda 7 madden oluşan demografik bilgi formu da dahil edilmiştir.

Uygulamalar yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür. Doldurulan ölçekler, uygulamadan sonra kontrol edilerek eğer birden fazla işaretli seçenek veya boş cevaplar var ise o uygulamalar kullanılmadan elenmiştir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilen toplandıktan sonra verilerin analizi SPSS 24.0 paket program ile yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sıklık, Yüzde) kullanılmıştır. Daha sonra verilerin faktör analizine uygunluğunu denetlemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek güvenilirliği için hem ölçeğin, hem de ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığı için Cronbach-Alfa katsayısı incelenmiştir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon analizi yöntemiyle test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Daha sonra değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermedikleri göre uygun test yöntemiyle açıklanmaya çalışılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda iki değişken karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise ikiden fazla değişken mevcut olduğu için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi $p < ,05$ olarak kabul edilmiştir ve uygulanan sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Bu değerler araştırma doğrultusunda uygun tablolarla açıklanmıştır.

3.5. Bulgular

Tablo 10: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	25	50
	Erkek	25	50
Yaş	18-29	18	36,0
	30 ve üstü	32	64,0
Medeni Durum	Evli	22	44,0
	Bekâr	28	56,0
Eğitim Durumu	Okur/Yazarım her hangi bir eğitim kurumundan mezun değilim	7	14,0
	İlkokul	10	20,0
	Ortaokul	12	24,0
	Lise ve üstü	21	42,0
Engel Türü	Görme Engeli	1	0,2
	İşitme Engeli	12	24,0
	Bedensel Engeli	23	46,0
	Zihinsel Engeli	14	28,0
Engellilik Oranı	%20'den az	4	8,0
	%20-%40 arası	33	66,0
	%40-%60 arası	11	22,0
	%80-%100 arası	2	4,0
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	14	28,0
	1 ile 5 yıl arası	28	56,0
	5 ile 10 yıl arası	8	16,0
Çalışma Şekli	Masa başı işte çalışıyorum.	24	48,0
	Üretim sahasında çalışıyorum.	3	6,0
	Hizmetli olarak çalışıyorum	18	36,0
	Posta olarak çalışıyorum	5	10,0

Araştırmaya katılan 50 işçi üzerinde uygulanan anket yöntemiyle toplanan verilere ilişkin demografik özelliklere ilişkin istatistiki bilgiler tablo da verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların,

- %50'si (n=25) Kadın, %50'si (n=25) Erkek olduğu,
- %36'sı (n=18) 18-29 yaş aralığında, %64'dü (n=32) 30 ve üstü yaş aralığında olduğu,
- %44'ü (n=22) Evli, %56'sı (n=28) bekâr olduğu,
- %14'ü (n=7) okur-yazar olduğu, %20'si (n=10) ilkokul mezunu, %24'ü (n=12) ortaokul mezunu, %42'si (n=21) lise ve üstü okul mezunu olduğu,
- %0,2 'si (n=1) görme engeli, %24'ü (n=12) işitme engeli, %46'sı (n=23) bedensel engeli ve %28'i zihinsel engeli olduğu,
- Katılımcıların engellilik oranlarına bakıldığında, %8 'i (n=4) %20'den az, %66'sı (n=33) %20-%40 arası, %22'si (n=11) %40-%60 arası ve %4'ü (n=2) %80-%100 arası engelli oldukları,
- %28'i (n=14) 1 yıldan az, %56'sı (n=28) 1 ile 5 yıl arası, %16'sı (n=8) 5 ile 10 yıl arası kurumlarında çalıştıkları,
- %48'i (n=24) masa başı işte çalıştıkları, %6'sı (n=3) üretim sahasında çalıştıkları, %36'sı (n=18) hizmetli olarak çalıştıkları ve %10'u (n=5) Posta olarak (Evrak Alıp – Teslim Etme işleri) çalıştıkları belirlenmiştir.

Tablo 11: Ölçeğin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min.	Mak.	\bar{x}	Std. Sapma
A1/1 -Devletin sağladığı rehabilitasyon ve sağlık hizmetlerinden çok memnun kaldım.	50	1	5	3,10	1,753
A1/2- Devlet tarafından sağlanan rehabilitasyon ve sağlık hizmetleri, yaşadığım sağlık sorunlarımı azalttığı için istihdam edilmeme katkı sağladı.	50	1	5	3,32	1,584
A2/1- Devletin verdiği eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.	50	1	5	3,16	1,719
A2/2- Devlet tarafından verilen eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.	50	1	5	3,44	1,606
A3/1- Devletin sağladığı mesleki eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.	50	1	5	3,36	1,626

A3/2- Devlet tarafından verilen mesleki eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.	50	1	5	3,34	1,710
A4/1- İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimin verimli olmadığını düşünüyorum.	50	1	5	2,70	1,717
A4/2- İŞKUR' un iş bulma sürecinde sağladığı rehberlik hizmetleri istihdam edilmeye katkı sağladığını düşünüyorum.	50	1	5	3,34	1,745
B1/1- Bir işyerinde çalışma konusunda ailemdeki ve yakın çevremdeki bireyler bana yeterince destek olmadı.	50	1	5	4,40	,700
B1/2- Ailem ve yakın çevremdeki insanlar benim herhangi bir işyerinde çalışacağıma inanmıyorlardı.	50	1	5	4,62	,697
B1/3- Ailem bir işyerinde çalışmanın benim için tehlikeli olabileceğini düşünüyordu.	50	1	5	4,60	,700
B2/1- İstihdam edilmeden önce iş arama sürecinde işverenlerin olumsuz tutumlarıyla birçok defa maruz kaldım.	50	4	5	4,44	,501
B2/2- Birçok işyerinin çalışma şartları uygun olmadığından dolayı engellilerin iş bulamadığını düşünüyorum.	50	4	5	4,60	,495
B2/3- İşverenler engelli çalışanlara gerekli çalışma fırsatları sunmadıklarını düşünüyorum.	50	4	5	4,72	,454
B2/4- İşverenlerin engelli çalışanları düşük ücretler vererek çalıştırdığını düşünüyorum.	50	3	5	4,58	,538
B2/5- İşverenlerin engelli çalışanları vasıfsız işlerde çalıştırdığını düşünüyorum.	50	4	5	4,72	,454
B2/6- İşverenlerin engelli çalışanlara diğer çalışanlara göre daha katı (sert) davrandıklarını düşünüyorum.	50	2	5	4,70	,580

Araştırmada kullanılan ölçeğin maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 'da verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılar;

- “Devletin sağladığı rehabilitasyon ve sağlık hizmetlerinden çok memnun kaldım.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,10$ ile kararsız olduklarını,

- “Devlet tarafından sağlanan rehabilitasyon ve sağlık hizmetleri, yaşadığım sağlık sorunlarını azalttığı için istihdam edilmeme katkı sağladı.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,32$ ile kararsız olduklarını,
- “Devletin verdiği eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,16$ ile kararsız olduklarını,
- “Devlet tarafından verilen eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,44$ ile kararsız olduklarını,
- “Devletin sağladığı mesleki eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,36$ ile kararsız olduklarını,
- “Devlet tarafından verilen mesleki eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,34$ ile kararsız olduklarını,
- “İŞKUR’un verdiği mesleki eğitimin verimli olmadığını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=2,70$ ile kararsız olduklarını,
- “İŞKUR’un iş bulma sürecinde sağladığı rehberlik hizmetleri istihdam edilmeye katkı sağladığını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=3,34$ ile kararsız olduklarını,
- “Bir işyerinde çalışma konusunda ailemdeki ve yakın çevremdeki bireyler bana yeterince destek olmadı.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,40$ ile bu düşünceye katıldıklarını,
- “Ailem ve yakın çevremdeki insanlar benim herhangi bir işyerinde çalışacağıma inanmıyorlardı.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,62$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,
- “Ailem bir işyerinde çalışmanın benim için tehlikeli olabileceğini düşünüyordu.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,60$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,
- “İstihdam edilmeden önce iş arama sürecinde işverenlerin olumsuz tutumlarıyla birçok defa maruz kaldım.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,44$ ile bu düşünceye katıldıklarını,
- “Birçok işyerinin çalışma şartları uygun olmadığından dolayı engellilerin iş bulamadığını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,60$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,

- “İşverenler engelli çalışanlara gerekli çalışma fırsatları sunmadıklarını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,72$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,
- “İşverenlerin engelli çalışanları düşük ücretler vererek çalıştırdığını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,58$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,
- “İşverenlerin engelli çalışanları vasıfsız işlerde çalıştırdığını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,72$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,
- “İşverenlerin engelli çalışanlara diğer çalışanlara göre daha katı (sert) davrandıklarını düşünüyorum.” İfadesine katılımcılar $\bar{x}=4,70$ ile bu düşünceye kesinlikle katıldıklarını,

Tablo 12: Kaiser-Meyer- Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Değerleri

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Testi	Bartlett Küresellik Testi		
	X ²	Sd	Sig.
,859	792,540	105	,000

Açıklayıcı faktör analizine 17 madde ile başlanmış tüm maddeler için toplam korelasyon incelenmiştir. Madde-toplam korelasyonu, Cronbach Alfa değerinin iyileştirilmesinde kullanılır ve madde korelasyon değeri .30’dan küçük olan maddeler atılmıştır. Yapılan analiz sonucunda madde-toplam korelasyon puanı .30’dan küçük olan ve birden fazla boyutta yüksek faktör yükü olan ayrıca yükler arasındaki farkın .10’dan düşük olan maddeler çıkarılmıştır. Bu kapsamda toplam 2 madde analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 15 madde ile analiz tekrar yapılmıştır. KMO ,859 değer ile oldukça anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13: Açıklayıcı Faktör Analizi Dışında Bırakılan Maddeler

Tanımlar	Mevcut Bölüm	Kısaltmalar
4. İşverenlerin engelli çalışanları düşük ücretler vererek çalıştırdığını düşünüyorum.	ÇEVRESEL ETKENLER	B2/4
6. İşverenlerin engelli çalışanlara diğer çalışanlara göre daha katı (sert) davrandıklarını düşünüyorum.	ÇEVRESEL ETKENLER	B2/6

Tablo 14: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	1	2	3
A2/2	,970		
A2/1	,965		
A3/1	,965		
A1/1	,953		
A4/1	-,946		
A1/2	,944		
A3/2	,935		
A4/2	,905		
B1/3		,890	
B1/2		,874	
B1/1		,827	
B2/1			,759
B2/3			,671
B2/5			,568
B2/2			,515
Faktör Yükleri	48,276	16,864	11,098
Toplam Varyans Yüğü		76,238	

Yapılan açıklayıcı faktör analizine göre maddelerin korelasyon yükleri .515 ile .970 ($p < .001$) arasında olduğu görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Örneklem faktör yükleri arasında korelasyon ilişkisi

olmamasından dolayı varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda 3 alt boyut oluşmuştur. Sonuç olarak yine 3 alt boyutta toplam 15 madde ile ölçek oluşturulmuştur. Dört alt boyutun gösterdiği toplam açıklanan toplam varyans yükü % 76,238 olarak bulunmuştur. Ölçeğin birinci bölüm maddeleri 4 alt boyuta ayrılması beklenirken tek boyutta olmasının nedeni bu faktördeki maddelerin yüklerinin yüksek değerli olmasında dolayı olduğu söylene bilinir.

Tablo 15: Ölçeğin Güvenirlilik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,821	15

Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ile ilgili bulgular Tablo 'de verilmiştir. Tablodaki verilere göre ölçeğin tümüne ilişkin güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa ,821 değeri ile oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	Devletin Sağladığı Hizmetler	Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Çevresel Kaynaklı Etkenler
Devletin Sağladığı Hizmetler	1		
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	,292*	1	
Çevresel Kaynaklı Etkenler	,169	,194	1

*. Değerler $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır (2-Yönlü).

Ölçeğin alt boyutlarının puanları arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 'da verilmiştir. Değişkenler normal dağılım göstermediği için korelasyon analizi olarak Spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Bu korelasyon katsayılarına göre ölçeğin alt boyutlarından devletin sağladığı hizmetler ile aile ve yakın kaynaklı sorunlar arasında pozitif anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir. ($r = ,292; p < 0,05$) Çevresel kaynaklı etkenler ile diğer alt boyutlar arasında korelasyon ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Devletin Sağladığı Hizmetler	Kadın	25	3,14	1,161	-,400	,691
	Erkek	25	3,27	1,162		
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Kadın	25	4,41	,783	-1,478	,146
	Erkek	25	4,67	,347		
Çevresel Kaynaklı Etkenler	Kadın	25	4,68	,342	1,409	,165
	Erkek	25	4,56	,253		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım gösterdiği için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	T	p
Devletin Sağladığı Hizmetler	Evli	22	3,31	1,195	,553	,583
	Bekâr	28	3,12	1,131		
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Evli	22	4,61	,366	,672	,505
	Bekâr	28	4,49	,756		
Çevresel Kaynaklı Etkenler	Evli	22	4,61	,296	-,130	,897
	Bekâr	28	4,63	,315		

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım gösterdiği için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel

Kaynaklı Etkenler” katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Yas Grupları	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Devletin Sağladığı Hizmetler	18-29	18	2,86	1,159	-1,619	,112
	30 ve üstü	32	3,40	1,118		
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	18-29	18	4,61	,328	,611	,544
	30 ve üstü	32	4,50	,728		
Çevresel Kaynaklı Etkenler	18-29	18	4,58	,297	-,636	,528
	30 ve üstü	32	4,64	,311		

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş durumlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım gösterdiği için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	X ²	P
Devletin Sağladığı Hizmetler	Okur/Yazar	7	21,36	17,740	,000
	İlkokul	10	16,05		
	Ortaokul	12	10,42		
	Lise ve üstü	21	17,17		
	Toplam	50			
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Okur/Yazar	7	19,21	8,979	,030
	İlkokul	10	18,70		
	Ortaokul	12	9,46		
	Lise ve üstü	21	22,79		

	Toplam	50			
Çevresel Kaynaklı Etkenler	Okur/Yazar	7	16,07		
	İlkokul	10	14,50		
	Ortaokul	12	14,79	1,994	,574
	Lise ve üstü	21	22,36		
	Toplam	50			

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım göstermedikleri için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ($X^2=17,740$; $p<0,05$) Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, okur-yazar olan ancak herhangi bir eğitim kurumundan eğitim almamış olanların devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara daha fazla memnun kaldığı, ortaokul mezunlarının ise en az memnun olan grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ($X^2=8,979$; $p<0,05$) Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, lise ve üstü eğitim almış olanların aile ve yakın çevreden kaynaklanan sorunların diğer gruplara göre daha fazla olduğunu hissettikleri, ortaokul mezunlarının ise en az hisseden grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 21: Katılımcıların Engel Durumlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Engel Türü	N	Sıra Ort.	X^2	P
Devletin Sağladığı Hizmetler	Görme-İşitme Engeli	13	27,96	6,002	,050
	Bedensel Engeli	23	20,28		
	Zihinsel Engeli	14	31,79		
	Toplam	50			

Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Görme-İşitme Engeli	13	24,23	1,710	,425
	Bedensel Engeli	23	23,70		
	Zihinsel Engeli	14	29,64		
	Toplam	50			
Çevresel Kaynaklı Etkenler	Görme-İşitme Engeli	13	23,19	1,240	,538
	Bedensel Engeli	23	24,72		
	Zihinsel Engeli	14	28,93		
	Toplam	50			

Araştırmaya katılan katılımcıların engel durumlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım göstermedikleri için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, katılımcıların engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ($X^2=6,002$; $p<0,05$) Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, zihinsel engelli olanların devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara daha fazla memnun kaldığı, bedensel engeli olanların ise en az memnun olan grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 22: Katılımcıların Engel Oranlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Engellilik Oranı	N	Sıra Ort.	X^2	P
Devletin Sağladığı Hizmetler	%20'den az	4	29,63	1,473	,688
	%20-%40 arası	33	23,97		
	%40-%60 arası	11	29,14		
	%80-%100 arası	2	22,50		
	Toplam	50			
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	%20'den az	4	27,50	5,515	,138
	%20-%40 arası	33	26,44		
	%40-%60 arası	11	26,09		
	%80-%100 arası	2	2,75		

	Toplam	50		
Çevresel Kaynak Etkenler	%20'den az	4	22,50	
	%20-%40 arası	33	25,14	
	%40-%60 arası	11	29,32	1,815
	%80-%100 arası	2	16,50	,612
	Toplam	50		

Araştırmaya katılan katılımcıların engel oranlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım göstermedikleri için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların engel oranlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 23: Katılımcıların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kurum Çalışma	N	Sıra Ort.	X ²	P
Devletin Sağladığı Hizmetler	1 yıldan az	14	30,61		
	1 ile 5 yıl arası	28	25,11	3,946	,139
	5 ile 10 yıl arası	8	17,94		
	Toplam	50			
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	1 yıldan az	14	27,39		
	1 ile 5 yıl arası	28	23,43	1,497	,473
	5 ile 10 yıl arası	8	29,44		
	Toplam	50			
Çevresel Kaynak Etkenler	1 yıldan az	14	25,50		
	1 ile 5 yıl arası	28	25,07	,116	,944
	5 ile 10 yıl arası	8	27,00		
	Toplam	50			

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma yıllarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler

normal dağılım göstermedikleri için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların Kurumda Çalışma Pozisyonlarına Göre Ölçeğin Alt Faktörlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Çalışma Şekli	N	Sıra Ort.	X ²	P
Devletin Sağladığı Hizmetler	Masa başı işte çalışıyorum.	24	18,52	12,486	,006
	Üretim sahasında çalışıyorum.	3	25,17		
	Hizmetli olarak çalışıyorum	18	31,22		
	Posta olarak çalışıyorum	5	38,60		
	Toplam	50			
Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar	Masa başı işte çalışıyorum.	24	22,75	2,403	,493
	Üretim sahasında çalışıyorum.	3	22,50		
	Hizmetli olarak çalışıyorum	18	28,28		
	Posta olarak çalışıyorum	5	30,50		
	Toplam	50			
Çevresel Kaynak Etkenler	Masa başı işte çalışıyorum.	24	23,50	3,307	,347
	Üretim sahasında çalışıyorum.	3	19,50		
	Hizmetli olarak çalışıyorum	18	30,17		
	Posta olarak çalışıyorum	5	21,90		
	Toplam	50			

Araştırmaya katılan katılımcıların kurumda çalışma pozisyonlarına göre ölçeğin alt faktörlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için değişkenler normal dağılım göstermedikleri için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, katılımcıların kurumda çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ($X^2=12,486$; $p<0,05$) Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, posta olarak (Evrak Alıp

– Teslim Etme işleri) çalışanların, devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara daha fazla memnun kaldığı, masa başı çalışanların ise en az memnun olan grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların kurumda çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyler yaşamlarını belirli bir standartta devam ettirebilmeleri için temel ihtiyaçlar olan beslenme, barınma, sağlık ve eğitimleri için sürekli bir gelire ihtiyaç duyarlar. Bu sürekli gelirin elde edile bilinmesi için bireyler çalışma hayatında var olmak zorunda kalmaktadırlar. Günümüzde sürekli artan nüfus ve bununla paralel olarak artmayan iş imkânları çalışma çağındaki bireylerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Bireyin hayatını devam ettirebilmesi için edinmesi gereken iş gün geçtikte zorlaştığı iş piyasasında iş bulmak ne kadar zor ise işte kalıcı olabilmekte o kadar zor olmaktadır. İş bulma sürecinden sonra edinilen işte kalıcı olabilmek için iyi bir eğitim almış olmak yanında çeşitli tecrübeler de sahip olmak gerekmektedir. Bunun yanında işe girmek için kişisel yetenek, eğitim durumu, belirli bir kapasite gibi özelliklerde çalışanlarda aranan özellikler arasında önemli yer tutmaktadır. Bireyin işe girmesiyle sadece maddi ihtiyaçlarını karşılanmamaktadır. Aynı zamanda bireyin sosyalleşebilmesi, özgüven ve hayata katılabilme ve belirli bir zümreye ait olabilme gibi birçok ihtiyacı da karşılamaktadır. Her birey yaşama hakkına sahip olabildiği gibi çalışma hakkına da sahiptir. Ancak toplumda önemli bir yer oluşturan engelli bireyler iş bulmak konusunda diğer bireylere göre daha zor iş bulabilmektedir. Bu bireylerin iş bulabilmesi diğer bireylere göre çok daha önem arz etmektedir. Çünkü bu bireyler hayatlarını kendi başlarına sürdürebilmeleri için sürekli bir gelir elde etmesi yanında toplumun faydasına olan işlerde çalışması üretime katılması konusunda ekonomiye de katkı sağlayacaktır.

Engelli bireylerin çalışma hayatına girmeleri engelli olmayan bireylere göre oldukça zordur. Kendi engellerinin getirdiği zorluklar yanında engellerinden

kaynaklanan eğitim alma süreçleri de farklılaşmaktadır. Özel eğitim süreçleri ile eğitim süreçlerini tamamlayan engelliler aile ve çevresel etkilerin yanı sıra devletin ortaya koyduğu yasalar nedeniyle zaman zaman sıkıntılar yaşasalar bile en büyük destekçileri aile, çevre ve devlet olmalıdır. Bu araştırmada çalışma hayatına katılımda engellilerin yaşadıkları sorunların kaynakları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan örneklem Tekirdağ Süleymanpaşa İlçesinden toplanmıştır. Hazırlanan ölçek 50 engelli üzerinde uygulanmıştır. Ölçekte kullanılan alt unsurlardan devletin engellilerin istihdam edilebilmesi için sağladığı olanaklar katılımcılar için yeterli olup olmadığı araştırılmıştır. Katılımcılar bu hizmetlerden genel olarak bakıldığında memnuniyet düzeylerin de kararsız oldukları belirlenmiştir. Bunun nedenlerinin başında şehir merkezlerinde devletin engellilere sağladığı hizmetler ilçelere göre daha fazla olması engellilerin kırsal kesimlerde bu tür hizmetlere ulaşmakta zorluk çekmeleri söylene bilinir. Ayrıca istihdam olanakların şehirlerde daha fazla olması istihdam konusunda memnuniyet düzeylerinin katılımcılara göre belirsiz olması da neden olabilir.

Araştırmanın sonucunda engelli katılımcıların en büyük desteği ailelerinden daha sonra ise çevrelerinden geldiğini belirtmişlerdir. Aile ve çevresel desteğin katılımcıların cinsiyetine, yaşa, engellilik türüne, engellilik oranına, çalışma yılına ve kurumdaki çalışma pozisyonuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Aile ve çevresel desteğin demografik değişkenlere göre farklılık göstermemesi araştırma sonucunda beklenen bir sonuçtur. Çünkü toplumun ve ailenin engellilere duygusal davranışları topluluğumuzun alışlagelmiş bir geleneğidir.

Toplumumuzun özellikle Avrupa Birliği sürecinde engellilere yönelik sosyal alanlardaki imkânların arttırılmasına yönelik politikaların düzenlenmesi engellilerin ulaşım, eğitim ve iş olanaklarının arttırılmasına neden olmuştur. Devletin yapmış olduğu politikadaki iyileştirmeler bu politikalardan engellilerin memnuniyet düzeylerini arttırmıştır. Bu politikalar ile kamu ve özel kesim işverenlerin belirli bir oranda engelli çalıştırması zorunluluğunu esas alan “kota sistemi” benimsenmiştir. Bu sistemin hem kamu kesimi hem de özel kesim

benimsemesi konusunda isteksiz olmaları ayrıca engelli çalışanların sigorta primlerinin bir kısmını devlet tarafından karşılanmasına karşın engelli istihdamına fazla bir katkı sağlayamamıştır.

Sonuç olarak engellilerin istihdam süreçleri ve sosyal hayata katılmalarını sağlamak amacıyla yapılması gereken düzenlemeler içinde hem engellilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması hem de işverenlerin engelli istihdam etme konusundaki olumsuz tutumlarını ortadan kaldırmak için eğitim ve bilgilendirme yapılmalıdır. Bununla birlikte engelli çalışanların meslek içi eğitim, rehabilitasyon konularında çalıştıkları kurum içi düzenlemelerin yapılmasına yönelik yönetmelikler arttırılmalıdır. Çalışanların engelli çalışanlara yönelik önyargılı davranışlarını ortadan kaldıracak eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır. Bu sayede toplum engelliler konusunda daha bilinçli hale gelecektir.

Araştırmacılara yönelik önerilerin başında bu çalışmanın sınırlılıkları içinde ilçe içinde yapılan çalışmadan dolayı ulaşılabilir örneklem sayısını az olmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalar şehir veya bölge üzerinde çalışılması yapılabilmektedir. Ayrıca çalışma sadece engelliler üzerinde değil aynı zamanda işverenler açısından da ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah Hasırcıoğlu, *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*, (Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya 2006.
- Adem Korkmaz-Adnan Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*, Bursa 2013.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu*, Ankara 2011.
- Albert M. Barrett, Oliver Bruce Thomasan, *The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling*, Amerika 1964.
- Alpar, M. Bülent, “Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamına İlişkin 159 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı”, *Kamu-İş Dergisi*, C.5, S.2, 2000.
- Altan, Ömer Zühtü, *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir 2008.
- Arıcı, Kadir, *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Ankara 1999.
- Aydın Demir, *Türkiye’de Özürlülerin Mesleğe Yöneltilmesi ile İlgili İstihdamı Meselesi (Adapazarı Örneği)*, (Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya 2000.
- Aytaç, Serpil, “Özürlü Rehabilitasyonunun Artan Önemi”, *Dokuz Eylül*
- Biçerli, Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul 2000.
- Bilgin, Kâmil Ufuk, “Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Kamu - İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4 2000.

Canan Aktaş, Sinan Gergin, T. Kuz, L. Mutluoğlu, B. Uğurlu, Z. Yılmaz, *Özörlölerin İstihdamı Raporu*, Özörlöler İdaresi Başkanlığı Yayını, Ankara 2004.

Coşkun, Recai, *Engeliler ve İstihdam*, Sakarya 2009.

Çondur, Funda-Bölükbaş, Mehmet, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 2, Haziran 2014.

ÇSGB, *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*, www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR (12.02.2018)

DİE, 2002 *Türkiye Özörlöler Araştırması*, <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf> (15.02.2018)

Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti, Dünya Sağlık Örgütü, 2011, <http://eyh.aile.gov.tr/data/5480490c369dc57170df34bd/Dunya%20Engellilik%20Raporu%20Yonetici%20Ozeti.pdf>

Ekin, Nusret, *Gelisen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik*, İstanbul 1971.

Ekrem Gül-Aykut Ekinci-Serkan Konya, *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Bursa 2009.

Elliott, Robert, *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, Ankara 1997.

Engelli Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara 2016

Engelli Hakları İnceleme Raporu, TBMM İnsan Hakları İnceleme Rapor, Ankara 2013

Engelliler İçin Vergi Rehberi, Gelir İdaresi Başkanlığı, Ankara 2017

Engin Demircioğlu, “Engelliler ve İnsan-Bilgisayar Etkileşimi”, <http://engin.dempar.net/?p=41>, (01.03.2018).

Erdem Sosyal, *Özürlülerin Mesleğe Yönlendirilmesi–Çalıştırılması ve Bunda Toplum Örgütlerinin Rolü*, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 1993.

Erdut, Zeki, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Siyasal ve Sosyal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12, 2007.

Erdut, Zeki, “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 2004.

Gülşen Sarı, *Türkiye’de Özürlülerle İlgili Sosyal Güvenlik ve İstihdam Politikaları*, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir 1992.

Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Kasım 2007- Şubat 2008.

Hussmanns, Ralf, *Defining and Measuring Informal Employment*, ILO, Geneva 2004.

ILO *Özürlülük Ekleme Stratejisi ve Eylem Planı 2014-17*, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm (28.02.2018).

ILO, *Engellilik ve iş*, http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm (01.03.2018).

İşığışık, Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa 2013.

İrem Atıcı, *Fiziksel Engelliler ve Kentsel Mekânın Kullanımı*, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2007.

Kalkınma Bakanlığı, *2018 Yılı Programı*, www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/779/2018%20Yılı%20Programı.pdf (28.02.2018).

Kalkınma Bakanlığı, *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*,
<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> (25.02.2018).

Lordoğlu, Kuvvet – Özkaplan, Nurcan, *Çalışma İktisadı*, İstanbul 2007

Marx, Karl, *Kapital*, (Çev: Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), Cilt:1, İstanbul 2011.

Meşhur, H. Filiz “Özürülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”, *Özveri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Aralık 2004.

MYK, *Meslekler Listesi*,
https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması, Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2017.

Sabriye Sevil Akardere, *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*, (Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılamamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2005.

Sapançalı, Faruk, “Türkiye’ de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, *TÜHİS İş*

Seyyar, Ali “Uluslar Arası Boyutuyla Özürüler Kota Sistemi”, *Kamu-İş Sendikası Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2000.

Seyyar, Ali, *Özürülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı 2006.

Şişman, Yener, “Türkiye’de Özürülere Yönelik Yasal Düzenlemeler”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 60, 2011.

T.C. Resmi Gazete (2013) Onuncu Kalkınma Planı 06.07.2013, Sayı: 28699 (Mükerrer).

T.C. Resmi Gazete (2013) Orta Vadeli Program 08.10.2013, Sayı: 28788 (Mükerrer).

- T.C. Resmi Gazete (2014) Orta Vadeli Program 08.10.2014, Sayı: 29139 (Mükerrer).
- T.C. Resmi Gazete (2016) Orta Vadeli Program 11.01.2016, Sayı: 29590 (Mükerrer).
- T.C. Resmi Gazete (2018) Program 28.10.2017, Sayı 30224 (Mükerrer).
- Talas, Cahit, *Toplumsal Politika*, Ankara 1997.
- Temiz, H. Ejder, “İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeniden
- Tokol, Ayşen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa 2011.
- Tunçomağ, Kenan, *Sakat Çalıştırma Yükümü, Dünya'da ve Türkiye'de Sakatlar ve Sorunları*, İstanbul 1982.
- TÜİK, *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*,
www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=244 (09.02.2018).
- TÜİK, *Tanım ve Kavramlar*,
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html
(14.03.2018)
- TÜİK, *Temel İstatistikler, İstihdam, İşsizlik ve Ücret*,
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (19.02.208).
- Uşan, Fatih, “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”,
e-akademi, S.15, Mayıs 2003.
- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, Nisan-Haziran, İzmir 2000.
- Yapılandırılması”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı:2, Ankara 2004.
- Yusuf Genç-Güldane Çat, *Engellilerin İstihdamı Ve Sosyal İçerme İlişkisi Akademik İncelemeler Dergisi* Cilt: 8, Sayı:1 2013
- Zaim, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul 1997.

ANKET FORMU

AÇIKLAMA: Sizi Emre Can ŞAHAN tarafından yürütülen “ Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği ” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verile **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK

NOT: Görme engeli bulunan ve okuma yazma bilmeyen çalışanların anketi doldurması için yardımcı kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler anketteki soruları okuyarak engelli çalışanların anketi doldurmasına yardımcı olacaktır.

1.Cinsiyetiniz nedir.

Bayan	
Erkek	

2. Yaşınız:

3. Medeni durumunuz nedir?

Evli	
Bekâr	

4. Hangi engel türüne sahipsiniz?

Görme engeli	
İşitme engeli	
Dil ve konuşma bozukluğu	
Bedensel engeli	
Zihinsel engeli	

5. Engellilik oranınız nedir?

%20'den az	
%20 - %40 arası	
%40 - %60 arası	
%60 - %80 arası	
%80 - %100 arası	

6. Eğitim durumunuz nedir?

Okur / yazar değilim.	
Okur / yazarım her hangi bir eğitim kurumundan mezun değilim.	
İlkokul mezunuyum.	
Ortaokul mezunuyum.	
Lise ve daha üstü	

9. Kaç yıldan beri bu kurumda / işletmede çalışıyorsunuz?

1 yıldan az	
1 ile 5 yıl arası	
5 ile 10 yıl arası	
10 ile 15 yıl	
15 yıldan fazla	

10. Şu an çalışmış olduğunuz yerdeki çalışma şeklinden bahseder misiniz?

Masa başı işte çalışıyorum.	
Üretim sahasında çalışıyorum.	
Hizmetli olarak çalışıyorum (Temizlikçi yada çaycı olarak)	
Posta olarak (Evrak Alıp – Teslim Etme işleri) çalışıyorum	
Diğer	

Lütfen aşağıdaki ifadelerde ilgi alanlarınıza göre tercihlerinizi göz önünde bulundurarak, size en uygun seçenekleri seçerek cevap veriniz. (5: Kesinlikle katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum)

CÜMLE İFADELERİ					
A.DEVLETİN SAĞLADIĞI HİZMETLERİN İSTİHDAM EDİLMEME OLAN KATKILARI	1	2	3	4	5
A.1.REHABİLİTASYON VE SAĞLIK HİZMETLERİ					
1. Devletin sağladığı rehabilitasyon ve sağlık hizmetlerinden çok memnun kaldım.					
2. Devlet tarafından sağlanan rehabilitasyon ve sağlık hizmetleri, yaşadığım sağlık sorunlarını azalttığı için istihdam edilmeme katkı sağladı.					
A.2.EĞİTİM HİZMETİ					
1. Devletin verdiği eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.					
2.Devlet tarafından verilen eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.					
A.3. MESLEKİ EĞİTİM HİZMETLERİ					
1. Devletin sağladığı mesleki eğitim hizmetinden çok memnun kaldım.					
2. Devlet tarafından verilen mesleki eğitim hizmeti istihdam edilmeye katkı sağlamaktadır.					
A.4 KAMU KURUMLARININ İSTİHDAM EDİLMEME OLAN KATKILARI					
1. İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimin verimli olmadığını düşünüyorum.					
2. İŞKUR' un iş bulma sürecinde sağladığı rehberlik hizmetleri istihdam edilmeye katkı sağladığını düşünüyorum.					
B. İSTİHDAM EDİLME SÜRECİNDE VE SONRASINDA YAŞANILAN SORUNLAR					
B.1.AİLE VE YAKIN ÇEVREDEN KAYNAKLANAN SORUNLAR					
1. Bir işyerinde çalışma konusunda ailemdeki ve yakın çevremdeki bireyler bana yeterince destek olmadı.					
2. Ailem ve yakın çevremdeki insanlar benim herhangi bir işyerinde çalışacağıma inanmıyorlardı.					
3. Ailem bir işyerinde çalışmanın benim için tehlikeli olabileceğini düşünüyordu.					
B.2.ÇEVRESEL ETKENLER (İŞVEREN VE DİĞER NEDENLERDEN) KAYNAKLANAN ETKENLER					
1.İstihdam edilmeden önce iş arama sürecinde işverenlerin olumsuz tutumlarıyla birçok defa maruz kaldım.					
2. Birçok işyerinin çalışma şartları uygun olmadığından dolayı engellilerin iş bulamadığını düşünüyorum.					
3. İşverenler engelli çalışanlara gerekli çalışma fırsatları sunmadıklarını düşünüyorum.					
4. İşverenlerin engelli çalışanları düşük ücretler vererek çalıştırdığını düşünüyorum.					
5. İşverenlerin engelli çalışanları vasıfsız işlerde çalıştırdığını düşünüyorum.					
6. İşverenlerin engelli çalışanlara diğer çalışanlara göre daha katı (sert) davrandıklarını düşünüyorum.					