



Firma Temsilcilerinin Perspektifinden Engelli İstihdamındaki Sorunlar ve Çözüm Önerileri: İstanbul İli Tekstil Sektöründe Nitel Bir Araştırma¹

Problems and Solutions in the Employment of Disabled People from the Perspective of Company Representatives: A Qualitative Research in the Textile Sector of Istanbul Province

Mesut Çolak^a

Neşe Yıldız^b

^aYL., Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük/Türkiye, mesut.colak1903@gmail.com, ORCID: 0009-0005-3115-1498

^bDr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, Karabük/Türkiye, neseyildiz@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4247-8163 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Engellilik
Engelli İstihdamı
İstihdam
Dezavantajlı Gruplar

Geliş Tarihi : 08 Ağustos 2024

Kabul Tarihi: 09 Ekim 2024

Bu çalışma, engelli istihdamı sürecinde ve sonrasında yaşanan sorunları firma temsilcilerinin perspektifinden tespit etmeyi ve çözüm önerileri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu amaca yönelik olarak, en fazla engelli istihdamın bulunduğu İstanbul ilinde, engelli istihdam zorunluluğu olan 50 ve üzeri personel çalıştıran 15 tekstil firmasının yetkilisi ile nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın desenini örnek olay incelemesi oluşturmuş, bu amaçla yarı yapılandırılmış yüz yüze mülakat yöntemi kullanılmış, ses kaydı ile elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan bu araştırma, firma yetkililerinin perspektifinden, engellilerin istihdam edilme ve istihdam sonrası süreçlerindeki zorluklarının belirlenmesi ve bu zorlukların nasıl giderilebileceğine dair literatüre ve politika belirleyicilere bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, engelli istihdamında, ücretlerden, özgüvene, fiziki koşullardan, engellilerin niteliğine, kota sisteminden bilgilendirmeye değin pek çok alanda sorunlar olduğu anlaşılmaktadır. Bu alanlardaki sorunların ancak işverenlerin, devletin, engellilerin ve ilgili diğer sosyal tarafların iş birliği ile çözülebileceği sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type

Research Article

Keywords

Disability
Employment of Disabilities People
Employment
Disadvantaged Groups

Received: Aug, 08, 2024

Accepted: Oct, 09, 2024

This study aims to identify the problems experienced during and after the employment of people with disabilities from the perspective of company representatives and to develop solution suggestions. For this purpose, qualitative research was conducted with the officials of 15 textile companies employing 50 or more personnel with a disability employment requirement in Istanbul, where the highest number of disabled employees is found. The research was designed using a case study, and for this purpose, the semi-structured face-to-face interview method was used. The data obtained by audio recording was subjected to content analysis. This research aims to contribute to the literature and policy makers by identifying the difficulties experienced by people with disabilities in the employment and post-employment processes from the perspective of company officials and how these difficulties can be overcome. According to the findings obtained in the research, it is understood that there are problems in many areas, from wages to self-confidence, physical conditions to the quality of people with disabilities, from the quota system to information on the employment of people with disabilities. It was concluded that the problems in these areas can only be solved with the cooperation of employers, the state, the disabled and other relevant social parties.

¹ Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Atıf/Cite as: Çolak, M. ve Yıldız, N. (2024). Firma Temsilcilerinin Perspektifinden Engelli İstihdamındaki Sorunlar ve Çözüm Önerileri: İstanbul İli Tekstil Sektöründe Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 8(2), 476-498.



Extended Abstract

Aim: As in the world, many problems are experienced in Turkey during and after the employment process of people with disabilities. This situation is valid for both the disabled and the employers. There is a need to identify the problems experienced and develop solution proposals. The objective of this study is to unveil the challenges faced by company officials in relation to the employment and post-employment processes for disabled individuals. This research aims to enrich the existing literature by identifying the obstacles encountered by disabled individuals during employment and post-employment processes, as perceived by company officials, and exploring potential solutions to these challenges.

Methods: In the study, a case study, which is a pattern of qualitative research method, was used. It was employed a semi-structured interview by face-to-face interviews. This approach, which included specific primary question forms and open-ended questions, allowed research to gather findings within a deep and general framework. It was the active participation of the respondents that allowed research to draw the expected findings in general terms, thereby enabling the emergence of the subject with different dimensions. The study was conducted in İstanbul with 15 private sector textile companies that employ 50 or more workers and have the obligation to employ disabled workers within the framework of the Labor Law No. 4857. Open-ended questions were asked in the interviews to obtain the clearest and most accurate information. In addition, the problems were examined in more detail and the necessary precautions were revealed. Of the companies surveyed, 6 were medium-sized companies employing between 51 and 249 workers, and 9 were large-sized companies employing more than 249 workers. The collected data were subjected to content analysis. Content analysis is the objective analysis of the explicit or implicit meanings in the text by systematically reducing them to concepts and categories. In this context, notes were taken during the interview and the opinions expressed and suggestions offered were recorded.

The data analysis process involved the following stages: i. Transcribing the interview records. ii. Categorizing problems and recommending solutions. iii. Investigating other statements related to these categories. iv. Writing and preparing the final report.

Findings: According to company officials, in the process of employment of disabled people, there are problems caused by disabled people, such as high wage demands, low self-confidence, desk job demands, desire to work in easy jobs, dislike of the job, low qualifications, lack of education, excessive leave requests, and desire to work in the public sector. For these reasons, they have difficulty finding self-developed and specialized disabled personnel. Employer-related problems include companies being unaware of the conditions and developments regarding the employment of people with disabilities, employing disabled personnel to avoid paying administrative fines as required by law, not wanting to employ disabled personnel and paying administrative fines instead, and avoiding employing disabled personnel because they think that disabled personnel are less productive and less effective. According to employers, the most common state-related problem is the high rates of mandatory quota applications. In order to solve these problems, employers primarily recommend assigning disabled individuals to work in work departments suitable for their disability group, strengthening vocational training, continuously training disabled employees, providing employment according to the education and abilities of people with disabilities, providing promotion opportunities for people with disabilities, and providing jobs in office-style work environments where they can work more comfortably.

In addition, company officials suggest that disabled people should be instilled with the belief that they can accomplish any job just like normal individuals, that disabled individuals should be given jobs that are appropriate to their disability group and abilities, and that the problems experienced by musculoskeletal or orthopedic disabled people while using public transportation vehicles should be solved primarily through infrastructure work. They demand that the money accumulated in the unemployment fund be used for disabled employment and that almost half of

the wages paid to disabled people be covered by this fund as incentive policies from the state, that employers be informed about disabled employment, that the 3% quota rate be reduced, that the state increases the number of disabled personnel working in the public sector, that the state provides financial aid to organizations working with disabled individuals, and that tax reductions be provided.

Conclusion: The study concluded that solving the employment issues of disabled individuals requires cooperation among employers, the government, the disabled community, and other relevant social groups. To address these problems, it is essential for disabled individuals to receive vocational training and rehabilitation services, for the government to actively facilitate the employment of disabled individuals, for the physical work environment to be adjusted, for public and private sectors, local authorities, and civil society organizations to work together, for updating financial penalties for companies that fail to meet their obligations to employ disabled individuals, for expanding protected employment opportunities for severely disabled individuals, and for running campaigns to raise awareness about disabilities.

1. Giriş

Engellilik olgusuna ve engelli bireylere olan tutumlar tarihi süreçte, içinde bulunulan yer, zaman, sosyo-ekonomik ve kültürel değerlere göre sürekli olarak gelişme ve değişme göstermiştir. Geçmiş yıllarda engellilik durumuna birçok toplumda ön yargı ile yaklaşılırken, günümüzde bu önyargının kırıldığı, engelliliğe bağlı sorunların üstesinden gelinebileceği düşünülmektedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Batı ülkelerinde sosyal refah modeli benimsenmeye başlanmıştır. Engelli bireylerin de istihdama katılması ile ilgili fikirler çok sayıda kişinin hayatına engelli bireyler olarak devam etmek zorunda kaldığı bu dönemde gündeme gelmeye başlamıştır. Bu kapsamda sosyal refah politikaları, engellilere yönelik daha koruyucu ve kollayıcı hizmetler yürütülmesine katkı sağlamıştır. Hatta sosyal refah politika uygulamaları zaman zaman ekonomilerde dalgalanmalara sebep olsa (Turner ve Blackie, 2018: 203) ve bu nedenle sosyal refah uygulamalarında aksaklıklar yaşansa da engelliler ile ilgili çalışmalar ve hizmetler yoğun bir şekilde artış göstermektedir.

Engel durumlarından dolayı sosyal yaşama aynı yaş grupları ile katılamayan bireyler, henüz temel düzeydeki eğitim-öğretim hayatı da dahil, yaşamlarının her aşamasında başkalaştırmaya maruz kalmakta ve birçok sorunla başa çıkmaktadır. Akranlarına kıyasla yeterli düzeyde eğitim alamayan dezavantajlı bir grubu oluşturan engelli kişilerin, sosyal hayattaki yerlerini insani değerlere uygun bir şekilde icra edebilmeleri için ihtiyacı olan maddi kazancı elde edebilecek şekilde istihdam edilemedikleri görülmektedir. Türkiye'deki engelli nüfusun önemli bir çoğunluğu istihdam içerisinde yer alamazken, istihdam içerisinde bulunanlar da pek çok problemle karşılaşmaktadır. Diğer yandan engelli bireylerin iş gücü piyasasına giriş imkânlarının geliştirilmesi, yaşamlarını sürdürmek için gerekli olan maddi kaynaklara ulaşmasını ve ülke ekonomisine katkı vermesini sağlayacaktır. Bu kapsamda engelli bireyler toplumun bir üyesi olarak sosyal hayata katılabilecek ve özgüvenlerini kazanacaklardır

Bu araştırma; İstanbul İl'inde tekstil sektöründe faaliyette bulunan engelli çalıştırma yükümlülüğü olan 50 ve üzeri personel çalıştıran 15 tane firmada gerçekleştirilmiştir. Çalışma, engelli istihdamındaki sorunların çözümünde bir aktör olan firma temsilcileri ile gerçekleştirilmiştir. Böylece sosyal taraflardan birinin konu hakkındaki görüşleri anlaşılabilir istenmiştir. İstanbul ilinin seçilmesinin arka planında, İstanbul'un en fazla engelli istihdamına evsahipliği yapmasının yanısıra, tekstil sektörü istihdamında ve bu sektördeki işletme sayısı itibarıyla Türkiye'de öncü bir rol oynaması yer almaktadır. Araştırma ile engelli bireylerin henüz

istihdam sağlama aşamasından başlayarak istihdamları sonrasında da devam eden problemlerinin firma temsilcilerinin perspektifinden tespit edilmesi hedeflenmiş ve bu problemlerin giderilmesi için ne gibi önlemlerin alınması gerektiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda çalışmada öncelikle engelli istihdamına ilişkin literatür incelemesi, ardından engelli çalışma metodları, daha sonra Türkiye’de engelli çalıştırmaya ilişkin mevzuat, Türkiye’de ve İstanbul’da engelli istihdamı durumu, araştırma metodolojisi ve son olarak araştırma bulgularına yer verilecektir.

2. Engelli İstihdamı Alanındaki Literatür İncelemesi

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de engelli istihdamı sürecinde ve sonrasında birçok problem ortaya çıkmakta, bu durumun, engellileri, işverenleri, devleti, yerel yönetimleri ve diğer sosyal tarafları ilgilendiren boyutları bulunmaktadır. Bu alanda yaşanan sorunların tespitine ve çözüm önerileri geliştirilmesine yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

Hasırcıoğlu (2006: 103)’nun yapmış olduğu çalışmaya göre, işverenler engelli işgücünü eğitimsiz, vasıfsız, deneyimsiz, genellikle hukuki bir zorunluluk olarak görmekte, bazı işverenlere göre engelliler işyerleri için ek maliyet unsuru ve zaman kaybı olarak görülmektedir. Benzer şekilde Köksal (2010: 90-94)’ın araştırmasında işverenler, engelli çalışanların genellikle düşük vasıflı, mesleki eğitimlerinin yetersiz, özgüvenlerinin düşük, işyerleri için bir maliyet unsuru olduğunu, ayrıca işyerlerindeki fiziki şartların engelli istihdamını güçleştirdiğini, engellilerin işyerlerinde iş disiplinine, kurum kültürüne uyumda zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Vornholt vd. (2017:47) çalışmasında, işverenlerin genel olarak engellilik konusunda yaygın bir bilgi eksikliğinin olduğunu, çoğu zaman engelli konusunda ihtiyaçlarının farkında olmadığını ve onları işte nasıl barındırabilecekleri konusunda bilgilendirilmediklerini, engelli çalışanlara ayrılacak maliyetler ve eğitim süresi konusunda endişeli olduğunu altını çizmektedir.

Güneş ve Akçamete (2014: 10, 12) özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı konusunda yapmış oldukları çalışmada, işverenlerin istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili olarak en çok sorun yaşadıkları alanlar, iletişim problemi, özel gereksinimi olma durumunu kullanma, iş kalitesi yetersizliği ve nitelikli eleman yetersizliğidir. İşverenler, sorunların giderilmesi için eğitime ve engellilerin kişisel gelişimlerinin desteklenmesine dikkat çekmektedir. Akman (2021: 126-132)’ın işverenlerin engelli istihdamında yaşadığı sorunları ve çözüm önerilerini ele aldığı çalışmasında, işverenler, engelli istihdamında kullanılan kota yöntemini faydalı bulmakla beraber aksayan yönlerin geliştirilmesini talep etmekte, uzun süreli ve devamlı çalışan engelli bulmakta zorlandıklarını, engellilerin yüksek ücret istemesi yüzünden kontenjanları dolduramadıklarını, engellilere yönelik işyeri düzenlemelerinde devlet desteğini beklediklerini, engelli derneklerinin ve yerel yönetimlerin istihdama yönelik daha aktif rol alması gerektiğini düşünmektedir. Orhan (2013: 192) ise çalışmasında işverenlerin, engellilerin istenilen nitelikte olmadığı ve bu yüzden düşük verimli çalıştıkları yönünde kanaatleri olduğunu belirtmektedir. Ünsür (2020: 137)’e göre, engelli bireylerin her alanda karşılaştıkları ötekileştirme durumunun önüne geçmek için istihdamının sağlanmaları gereklidir. Bu noktada Genç ve Çat (2013: 363) işgücüne katılma ile sosyal içerme arasında bir bağ kurarak, çalışma hayatı ile engellilerin, üretim sürecine dahil olduğunu, gelir elde ettiğini, toplumun bir parçası haline geldiğini, aile ortamı oluşturduğunu, dikkate alındığını, başkaları için de yararlı hale geldiğini, yetenek ve kapasitesini kullandığını, arkadaş ilişkileri geliştirdiğini, kendine yeterli hale geldiğini ve özlemlerini giderme imkânı elde ettiğini belirtmektedir. Gökbayrak (2011: 522-529), engellilerin işgücü piyasasına katılmasını, bir problem olarak değil, aksine sosyal devletin yapması gereken temel görevler arasında görmektedir.

Köme Akpulat (2019: 527) engellilerin çalışma hayatına aktif olarak katılmamasının sonuçlarına dikkat çekmekte ve bu durumun kendilerinin ve ailelerinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürdüğünü ve işsizlik nedeniyle toplumsal barışa olumsuz yansımaları olacağını belirterek, çalışma hayatında yer alan engellilerin sosyal sigorta kapsamına gireceği için, sosyal

güvenlik bütçesinden engellilere yönelik yapılan harcamalarda azalma olacağına dikkat çekmektedir. Oliver (1999), engelli olma durumu ile yoksulluk ve işsizlik arasında bağlantı kurarak, engelli insanların maddi koşullarının nüfusun geri kalanından çok daha düşük yaşam koşullarına sahip olduğunu, yoksulluğa daha fazla maruz kaldığını ve işsiz kalma olasılığının üç kat daha fazla olduğunu iddia etmektedir. Jasper ve Waldhart (2012: 116)'e göre, engelli kişilerin, tam zamanlı yerine yarı zamanlı çalışma olasılıkları daha yüksektir ve engelliler genel halktan daha fazla tüm eğitim seviyelerinde işsizlik oranlarına sahiptirler.

Dönmez Kara (2021: 137) çalışmasında, mekânsal erişilebilirliğin engelli istihdamını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ve engellilere yönelik hizmetlerin etkin bir şekilde sunulması için kentlerin engellilerin ihtiyaçlarını gözetir şekilde planlanması gerektiğini belirtirken, Koç ve Çolak (2019: 11)'in çalışması bu noktada erişilebilir şehirlerin engelli istihdamını kolaylaştırıcı etkisini analiz etmekte ve engelsiz şehir tasarımlarının engelli istihdamını kolaylaştırıcı bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Gedikli (2022: 91)'ye göre, engelli bireylerin kendilerine güven duyması, topluma yük olarak görülmelerinin önüne geçilmesi, yeteneklerini ve becerilerini geliştirebilmeleri, toplumda saygın bir yer edinmeleri, toplumsal dışlanmanın giderilmesi ve toplumsal etkileşimin olması için engellilerin istihdama katılımı çok önemlidir. Wickenden vd. (2020) araştırmasında küresel olarak, engelli insanların orantısız bir şekilde işgücünden dışlanmakta olduğunu, istihdam edilmenin dışlanmadan kurtulmada güçlü bir yol olabileceğini ifade etmektedir. Mussida ve Sciullid (2016), Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaptıkları çalışmada engelliliğin, özellikle ciddi engelli olanlar olmak üzere, engelli kişilerin istihdam olasılıklarını olumsuz etkilediği, engelli istihdamının hem sosyal katılımı hem de bir ülkenin ekonomik performansını destekleyebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Majid ve Razzak (2015: 212, 213, 234) çalışmasında mesleki eğitimi rehabilitasyon sürecinin parçası olarak görerek engelli kişiler için mesleki eğitim programları tasarlanmasını önererek, hafif orta ve ağır engelli şeklinde engellilik türlerine göre engellilerin çalışabileceği mesleklerin ortaya konulmasını ve bu alanlarda istihdam edilmesine vurgu yapmaktadır. Böylece sosyo ekonomik uçurumun azalacağını, engelli insan kaynağının gelişeceğini öne sürmektedir. Aver (2019: 328) de eğitim ile engelli istihdamı arasında bağ kurarak, engellilerin eğitime erişimde yaşadığı sorunların veya aldığı eğitimin niteliğinin istihdam edilme durumunu belirlediğini, işsiz kalan engellilerin birçok yönden etkilendiğini ifade etmektedir. İstihdamın engellilerin sosyal hayata katılımında önemli rol oynadığının altını çizerek, toplumsal onay alınması, ekonomik özgürlüğün elde edilmesi ve yoksulluktan çıkış noktasında önem taşıdığını vurgulamaktadır.

Görüldüğü gibi gerek ulusal gerekse yabancı literatürde benzer çalışmalar yapıldığı, özellikle mesleki eğitim-istihdam noktasında çalışmaların yoğunlaştığı, aidiyet, sosyal dışlanma, engelliler konusunda bilgi eksiklikleri, erişilebilirlik, sosyal katılım noktasında da önemli çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır.

3. Engelli Çalıştırma Metodları

Türkiye'de engelli bireylerin istihdama katılması çerçevesinde; kanuni zorunluluğu olmadan engelli çalıştırma, kanuni zorunluluğu kapsamında engelli çalıştırma (kota sistemi), korumalı işyerleri, evde çalıştırma, kooperatif çalışma ve kişisel çalışma metotları kullanılmaktadır.

İşverenlerin Kanuni Zorunluluğu Olmadan Engelli Çalıştırması: İşverenlerin, kota/ ceza gibi kanuni herhangi bir zorunluluğu bulunmamasına rağmen, tamamen kendi isteğine bağlı olarak engelli kişileri çalıştırmasıdır. Uygulama da az da olsa özel sektör firmalarının sosyal sorumluluk kapsamında gönüllü engelli istihdamı gerçekleştirdikleri görülmektedir (Kala, 2020: 61). Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesine göre, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlere yönelik sigorta primi desteği bulunmasına rağmen çok fazla tercih edilmemektedir.

Yasal zorunluluk Kapsamında Engelli Çalıştırması (Kota Sistemi): Bu yöntem, özel ya da kamu sektörü ayrımı olmadan kanuni olarak işverenlere istihdam ettirdiği personel sayısına bağlı olarak belirli sayıda engelli birey çalıştırma zorunluluğu getiren bir istihdam metodudur. Türkiye’de bu sistem 50 ve üzeri işçi istihdam edilen işyerleri için geçerlidir. Özel sektöre ait bir işyerinin %3 oranında, kamuya ait işyerinin %4 oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Engelli bireylerin bu kapsamda istihdamı için en az %40 oranında engele sahip olması gerekmektedir. Bu yöntemin Türkiye’de engellilerin istihdamında çok önemli bir rolü bulunmasına rağmen, uygulama sadece %2’lik bir işyerini kapsamakta, %98’ini kapsamamaktadır (Şen, 2019: 482, 483).

Korumalı İşyerleri: Ağır engele sahip olmaları nedeniyle geçimlerini normal bir iş alanında çalışarak sağlayamayan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam için devlet tarafından mali ve teknik destek sağlanarak çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeridir (Güneri 2014: 50). Türkiye’de korumalı işyerlerindeki engelli personele ödenen ücretlerin bir kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu yöntemin avantajları arasında, çalışma ortamının engelli bireye emniyet ve özgüven sağlaması, motivasyon sağlayarak iş verimliliğini artırması, engelli çalışanların aralarında iletişim kurmaları sonucu sosyalleşmeleri ve diğer işlerde olan rekabet ve işini kaybetme kaygısının alt düzeyde yer alması sayılabilir. Ancak çalışma koşullarının elverişsizliği, korumalı işyerlerinden diğer işlere geçiş durumunda sıkıntılarla karşılaşma, çalışma standartları ve iş hukuku uygulamaları noktasında sorunlar yaşanması, engelli bireyin çalışma hayatı geleceğini belirleyememesi, korumalı işyerinde daha kolay sosyalleşebilmeye rağmen hayatın içinde engelli bireylerin kendilerini dışlanmış ve yalnız hissedebilmeleri şeklinde dezavantajlarından bahsedilmektedir (Çavuş ve Tekin, 2015: 152). Kocaeli Belediyesinde hayata geçirilen Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Yeri Merkezi ile yalnızca down sendromlu kişilerin çalışmış olduğu Down Kafe’ler korumalı işyerlerine örnek verilebilir (Arslan ve Altıntaş, 2014: 180).

Evde Çalıştırma: Bu yöntem, hareket ile ilgili ağır kısıtı bulunan engellilerin istihdam edilmesi için uygulanmaktadır. Avantajları arasında, engellilerin kendi özel ihtiyaçlarına uygun bir çalışma saati ve çalışma programının uygulanması, fiziksel ihtiyaçlarının evde sağlanması, ulaşım sorununun giderilmesi, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucu coğrafi sınırlara bağlı kalmadan istihdam edilme, işyerlerindeki muhtemel önyargılı bakıştan uzaklaşma nedeniyle artan verimlilik sayılabilir. Dezavantajlar olarak ise, engelli bireyin, daha düşük ücretle istihdam edilmesi, olağan çalışma hayatından, onun getirilerinden, sosyal hayatın tamamen dışında kalmaları ve iş sağlığı ve güvenliğinin yeterli olmamasıdır (Berkün, 2013: 20,21).

Kooperatif Çalışma Metodu: Bu metod, engelli bireylerin kendi çabaları sonucu ya da devletin vermiş olduğu destekle kurmuş oldukları kooperatif tarzı örgütlenme ile farklı iş kollarında kendilerine iş olanakları oluşturmalarıdır. Benzer durumda olan engelli bireyler, iş birliği ve dayanışma ile kendi aralarındaki iletişimi güçlendirmekte, beceri, yetenek ve kapasitelerini belirli bir hedef doğrultusunda birleştirmekte ve istihdama dahil olmaktadır (Güneri, 2014: 51).

Kişisel Çalışma Metodu: Engelli bireylerin kendi çabaları ve imkânlarıyla çalışma hayatına girerek istihdamlarını iş kurma yoluyla sağladığı, diğer kişilere de istihdam sağladığı bir yöntemdir. Bu yöntem ile engelli bireylerin istihdamdaki dezavantajlı konumu bertaraf edilmektedir (Erdoğan ve Genç, 2019: 438). Devletin engelli bireylerin iş kurmasını desteklemesi ve teşviki yönündeki politikaları bu yöntemin uygulanmasını kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır.

4. Engelli Bireylerin İstihdam Haklarına İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Türkiye’de Anayasa ve Anayasa’ya dayalı olarak düzenlenen mevzuat, devlete toplum içerisinde korunma durumunda olan yoksul, yaşlı, kimsesi olmayan ve engellilere daha çok hizmet götürülmesi ile ilgili görevler yüklemektedir. Engellilere yönelik temel düzenlemeler 1982 Anayasa’sında, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ve 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunda yer almaktadır.

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 42. Maddesinin “*Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz*” hükmü devlete, bireysel durumları sebebiyle özel eğitim alması gereken bireyleri sosyal yaşamda yararlı konuma getirecek tedbirleri almasını sosyal bir görev olarak yüklemiştir. Anayasanın 48. Maddesinde “*Herkes, istediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptir*” hükmü ile engelli işçilerin de diğer işçiler gibi sözleşme özgürlüğüne sahip olduğu anlatılmaktadır. Devamından gelen 49. Maddesi “*Çalışma, her bireyin hakkı ve ödevidir*” ifadesi ile, doğrudan engelli kavramı kullanılmasa da çalışma hakkının engelli bireylerin de kullanabilecekleri ana haklardan biri olduğu belirtilmiştir. 50. Maddesi “*Hiç kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz*” diyerek bedensel ve ruhsal olarak yetersiz olanların çalışma şartlarının özel olarak korunmasının gerekliliğini kabul etmiştir. Anayasanın 60. Maddesi ise doğrudan engelli bireylere yönelik hükümler içermekte ve “*Devlet, engelli bireylerin korunmalarını ve toplumsal yaşama katılmalarını sağlayıcı önlemler alır*” hükmü, engelli bireylerin korunma yükümlülüğünü devlete yüklemektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu eşit davranma ilkesini düzenlediği 5. Madde “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerden ötürü ayırım yapılamaz*” hükmü ile işverenlerin engelli bireylere yönelik hiçbir konuda ayırımcılık yapamayacağını düzenlemektedir. İş Kanunu’nun 30. Maddesi “*İşverenler, elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştırdıkları özel sektöre ait işyerlerinde %3 engelli, kamuya ait işyerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü olan işçiyi meslek, beden ve ruhsal durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla mükelleftirler*” hükmü ile işverenlere çalıştırmış olduğu personel sayısı ile orantılı olarak engelli çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. İş Kanunu engellilerin çalıştırılmayacağı işleri de belirterek, “*Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz*” düzenlemesi ile engellilerin uygunsuz şartlarda çalışmasının önüne geçilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. Maddesi “*Kurum ve Kuruluşlar %4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür*” düzenlemesi ile kamu kesiminde istihdam edilen memurlar arasında hangi oranda engelli memur olması gerektiğini belirlemiştir. Aynı kanunun 101. Maddesinde geçen “*Engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez*” hükmü ile de engelli bireylerin mesai saatlerine bir sınır getirilmiştir.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun mesleki rehabilitasyon ile ilgili 13. Maddesine göre, “*Engellilerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz. Engellilerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitilmesi, meslek kazandırılması, verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla meslekî rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması esastır*”. Aynı maddenin devamında engelli bireylerin mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler aracılığıyla da yerine getirilebileceği düzenlenmiş, engelli personellerin meslek tercih edebilmeleri için gereken koşulun mesleki rehabilitasyon ile giderilebileceği ifade edilmiş, istihdama katılımın ise mesleki eğitim ve rehabilitasyonun neticesi olarak meydana geldiğine vurgu yapılmıştır.

5. Türkiye’de ve İstanbul’da Engelli İstihdamı

Her bireyin, temel ihtiyaçlarını gidererek sosyal hayat içerisinde bir konum edinmesi ve bu yönde hayatını devam ettirebilmeleri için bilhassa insan onuru ile bağdaşan işlerde çalışmaya ve çalışmalarının karşılığı olarak bir gelir elde etmeye ihtiyacı bulunmaktadır.

Tablo 1, Türkiye’de engelli bireylerin işgücüne katılma oranını, Tablo 2 ise engelli bireylerin kota ile ilgili kamu ve özel sektörde istihdamdaki durumlarını ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Engelli ve Genel Nüfusun İşgücüne Katılma Oranı- % (2023- Ekim)

İşgücüne Katılma Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus (Ekim 2023)	35.4	12.5	22.1
Genel Nüfus (Eylül 2023)	71.1	35.6	53.2
İstanbul (2023)			57

Kaynak: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023; TÜİK, 2024.

Tablo 1, genel nüfusta işgücüne katılım oranı toplamda % 53.2 erkeklerde % 71.1, kadınlarda % 35.6 iken, aynı oranlar engelli nüfusta sırasıyla 22.1, % 35.4 ve % 12.5 şeklindedir. Diğer bir ifadeyle, engellilerde işgücüne katılım oranı, genel nüfusun katılım oranına göre düşüktür. Benzer şekilde cinsiyete göre bakıldığında da kadınların işgücüne katılımı oldukça yetersizdir. İstanbul’da ise işgücüne katılım oranı genel ortalamanın üzerinde % 57’dir.

Tablo 2: 2024 Mayıs Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları (İstanbul, Türkiye)

	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı		Engelli Çalışan Sayısı (50+İşyeri Sayısı)		Engelli Açık Kontenjan Sayısı		Engelli Çalışan Sayısı (50-İşyeri Sayısı)		Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı		Toplam Engelli Çalışan Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
İstanbul	3424	32116	3152	27233	705	6390	80	1201	433	1507	3232	28434
Türkiye	19613	114611	19465	104430	3043	18768	925	5853	2895	8587	20390	110283

Kaynak: İŞKUR, 2024.

Tablo 2’de, mevzuata göre 50 + üzerinde çalışmanı olan işyerlerinde Türkiye genelinde kamuda 19613, özelde 114611, toplamda 134224 asgari engelli birey istihdam edilmek durumundadır. İstanbul için bu rakam, kamuda 3424, özel sektör için 32116 olmak üzere toplamda 35540 engelli bireydir. Diğer bir ifadeyle İstanbul, engelli istihdamının %26.4’ünü sağlamalıdır. 50 + işyerlerinde İstanbul’da 30 binin üzerinde, Türkiye genelinde ise 123 binin üzerinde engelli istihdamı bulunmakta, bu kategorideki istihdamın yaklaşık dörtte birini İstanbul sağlamaktadır. 50 + kategorisindeki kontenjan açığının ise % 30’dan fazlası İstanbul’da yer almaktadır. Engelli kontenjan fazlasının ise % 12’ lik kısmı İstanbul’da yer almaktadır. Mevzuat, işverenlere 50 + işyerlerinde engelli çalıştırma yükümlülüğü vermekle beraber, kimi zaman 50- işyerlerinde de engelli çalışan bulunmaktadır. Türkiye’de 20390’ı kamuda, 110283’ü özelde toplam 130673 engelli istihdamı bulunmakta, İstanbul’da ise bu rakamlar kamuda 3232, özelde 28434 kişi olmak üzere toplamda 31666 kişidir. Mevcut tabloda İstanbul, toplam engelli istihdamının yaklaşık dörtte birine ev sahipliği yapmaktadır.

6. Metodoloji

Bu kısımda araştırmanın problemi ve soruları, araştırmanın yöntemi, deseni, veri toplama yöntemi, analiz yöntemi ile araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik özellikleri ele alınmaktadır.

Araştırmanın Problemi ve Soruları: İşverenlerin perspektifinden engelli istihdamındaki sorunların neler olduğu ve bu sorunların nasıl çözümlenebileceği bu çalışmanın problemini oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma, temel olarak “işverenlerin perspektifinden engelli istihdamındaki sorunlar nelerdir” ve “işverenlerin perspektifinden engelli istihdamındaki sorunlar nasıl çözülebilir” şeklindeki iki soruya cevap vermeyi hedeflemektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi: Araştırma, firma temsilcilerinin perspektifinden, dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellilerin istihdam sürecinde yaşanan zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelmek için hayata geçirilebilecek çözüm önerilerini ele almaktadır.

Çalışmada İstanbul ilinin seçilmesinde, İstanbul'un engelli istihdamında ilk sırada yer almasının, engelli istidamının ¼'üne evsahipliği yapmasının önemi büyüktür. Türkiye'de 2024 yılı temmuz ayında işçi statüsünde yaklaşık 17 Milyon çalışan bulunmakta, 1 milyon 220 bin kişi tekstil sektöründe istihdam edilmektedir (Resmî Gazete / 24 TemmuZ 2024 / 32611). Diğer taraftan tekstil sektörünün seçilmesinde İstanbul'un bu sektördeki öncü rolü dikkate alınmıştır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı verilerine göre, 2021 yılında tekstil eşyaları, giyim eşyaları ile deri ve ilgili eşyaların imalatını gerçekleştiren tekstil sektörü işletmelerinin % 40'ı, tekstil sektörü istihdamının % 26'sı İstanbul'da bulunmaktadır. Tekstil sektörü istihdamı, İstanbul'daki imalat sektörü istihdamının %33'ünü oluşturmaktadır (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2022:13,14). Tekstil sektörünün bu temsiliyeti çalışmanın bu sektörde yapılmasına gerekçe oluşturmuştur.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları: Araştırma, İstanbul ilinde yer alan engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olan tekstil firmalarındaki firma temsilcileri ile yapılmıştır. Ekonomik kısıtlılıklar ve zaman kısıtı nedeniyle sadece 15 tekstil firma temsilcisi ile yüzyüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Yöntemi ve Deseni: Bu çalışmada nitel araştırma yönteminin bir deseni olan örnek olay/durum incelemesinden yararlanılmıştır. Lune ve Berg (2017: 170)'e göre örnek olay yöntemi, bir konunun nasıl işlediğini veya işlev gördüğünü etkili bir şekilde anlamak için belirli bir kişi, sosyal ortam, olay veya grup hakkında yeterli bilgiyi sistematik olarak toplamayı içerir. Yin (2003, 3-5)'e göre ise, sınırları tam belli olmayan, aralarında nedensel bağlantı olduğu varsayılan fakat diğer birçok yöntem ile açıklanamayacak kadar müdahaleler içeren süreçleri, olayları açıklamada, tanımlamada ve keşfetmede kullanılmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi: Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, yüz yüze görüşmenin yapılmış olduğu yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi, anahtar soruların önceden planlanması, görüşmelerin sohbet ortamında ve mümkün olduğunca doğal akışı bozulmadan sürdürülmesine dayanmaktadır (Akarçay Ulutaş, 2018: 328). Bu yöntemin sunduğu esneklik ve serbestlik ile daha detaylı bilgi elde edilmesine olanak sağlanmaktadır (Güçlü, 2019:134). Bu kapsamda yüzyüze mülakat firma temsilcilerine uygulanmış, literatür taraması yapılarak hazırlanan belirli temel soruların yanı sıra açık uçlu sorular seçilerek derinlemesine ve genel bir çerçevede konunun farklı boyutlarının ortaya çıkması hedeflenmiştir. Böylece, işverenlerin perspektifinden engelli istihdam sürecindeki problemlerin daha iyi saptanması, saptanan bu problemlere daha sağlıklı çözümler getirilmesi için detaylı bilgiler elde edilmek istenilmiştir.

Toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, metin içinde açık olan veya gizli kalmış anlamları, sistematik olarak kavramlar ve kategorilere indirgeyerek bunların objektif olarak analizidir (Güçlü, 2019: 227). Bu kapsamda mülakat esnasında notlar alınarak belirtilen görüşler ve sunulan öneriler kaydedilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle mülakat görüşmelerindeki kayıtlar metin yazısına geçirilmiş, firma temsilcileri ile iritibata geçilerek metin yazılarını kontrol etmeleri sağlanmıştır. Daha sonra metin yazıları dikkatle incelenerek problemler ve çözüm ile ilgili tavsiyeler gruplara ayrılmış, bu gruplara yönelik diğer ifadeler araştırılmıştır ve genel rapor yazılmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik: Nitel araştırmalarda kalitenin sağlanmasında geçerlilik ve güvenilirlik iki unsuru oluşturmaktadır. Bu araştırma bu iki kritere uymaya özen göstermiştir. Geçerlilik, ölçme aracının neyi ya da hangi özelliği ölçmek için geliştirilmişse, başka özellikleri karıştırmadan yalnızca o özelliği ölçebilme yeterliğidir (Erkuş, 2006). Geçerlilik unsurunu sağlaması için araştırmanın profesyonel, doğru ve sistematik olarak yapılması ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi

gerekmektedir (Güçlü, 2019: 443). Bu çalışmada, araştırma verilerinin, amaca uygun olarak engelli çalıştırma zorunluluğunun olduğu işyerlerindeki firma temsilcileri ile yapılan görüşmelerden elde edilmesi, görüşülen her bireye ve firmaya ait bilgilerinin araştırmacıda kayıtlı bulunması, benzer araştırma yapan herkesin bu verilere ulaşma imkânlarının bulunması araştırma bulgularının gerçekliğine delil gösterilebilir.

Bilimsel araştırmalarda, bir ölçme aracıyla yapılan birden çok ölçümle elde edilen sonuçların tutarlılığı oranında o ölçme aracı güvenilirdir (Balaban Salı, 2018:153). Güvenilirlik elde edilen bulguların doğruluğu ve tekrar edilebilmesi anlamına gelmektedir (Güçlü, 2019: 453). Literatürde yer alan benzer araştırma sonuçlarıyla bu araştırma bulguları örtüşmekte, bu da benzer ortamlarda sonuçların geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan bu çalışmada veri toplama ve analiz sürecinde de tutarlı bir yol izlenmeye çalışılmış, bulguların doğruluğunu ortaya koymak için veriler mümkün olduğunca firma yetkililerinin ifadeleriyle sunulmaya çalışılmıştır.

Etik Kurul İzni: Araştırmanın yürütülmesi için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na müracaat edilmiş ve 08.12.2022 tarihinde E-78977401-050.02.04-197851 sayılı 2022/ 09-7 No'lu Etik kurul Kararı ile araştırma için Etik Kurul izni alınmıştır.

7. Araştırma Bulguları

Türkiye'deki genel nüfusun içerisinde dikkate değer bir kesimi oluşturan engelli nüfusunun önemli bir çoğunluğu istihdam içerisinde yer alamamaktadır. Öte yandan engelliler hem istihdam edilme süreçlerinde hem de istihdam sonrasında birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

Bu araştırma; 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde engelli işçi istihdam zorunluluğu olan 50 ve üzeri işçi istihdam eden, engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan özel sektöre ait 15 tekstil firması ile Nisan-Mayıs 2023 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3'ten görüldüğü üzere, her bir firma ile görüşme yapılırken, firma sahibi veya firma adına imza yetkisi bulunan bir kişi ile firmanın uygun gördüğü teknik alanda bilgi sahibi olan İnsan Kaynakları sorumlusu yer almıştır, her firma için toplam 2 kişi ile görüşme sağlanmıştır. Araştırma yapılan firmaların; 6 tanesi 51 ile 249 işçi çalıştıran orta ölçekli, 9 tanesi 249'dan fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli firmalardan oluşmaktadır. Görüşülen 15 firmanın 6 tanesi kanuni engelli çalıştırma kotasını tam olarak sağlamış, diğer 9 firma ise büyük ölçüde yerine getirmiştir. Firmaların tamamının sektörde 10 yılın üzerinde deneyimi bulunmaktadır.

Tablo 3: Mülakat Yapılan Firmalarda Çalışan Sayısı ve Görüşme Yapılan Kişilerin Firmadaki Görevi

	Firma Çalışan Sayısı	Firmanın Çalıştırması Gereken Engelli Sayısı	Firmada Çalışan Engelli Sayısı	Firmada Görüşme Yapılan Kişiler	
Firma 1	83	2	2	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 2	88	3	2	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 3	106	3	3	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 4	117	4	3	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 5	193	6	6	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 6	219	7	6	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 7	266	8	6	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 8	287	9	9	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 9	293	9	8	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 10	305	9	8	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 11	317	10	10	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 12	319	10	9	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 13	327	10	8	Firma İmza Yetkilisi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 14	361	11	10	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu
Firma 15	379	11	11	Firma Sahibi	İnsan Kaynakları Sorumlusu

İstanbul'da faaliyeti olan ve gönüllülük esasına göre katılımlarının sağlandığı İstanbul'da sadece 15 adet tekstil firmasında inceleme yapılmıştır. Burada öne çıkan hususların sektörde yer alan bütün firmaların tamamen ortak görüşleri olduğunu söylemek iddialı bir söylem olacaktır. Firma adı ve firma yetkililerinin isimleri, özel bilgilerin korunmasından kaynaklı belirtilmemektedir. Görüşme gerçekleştirildiği sırada firma yetkililerinin konu hakkındaki fikirlerini açıklamaları ile ilgili bir sınırlılık getirilmemiştir.

Çalışmanın bu kısımda, uygulamaya ait sorular ve cevaplar yer almaktadır. Her bir firma yetkilisinin engellilerin sorunlarına ilişkin vermiş olduğu yanıtlar ve bu sorunların giderilmesi için ortaya koydukları öneriler birbiriyle paraleldir. Bu nedenle bu kısımda katılımcılar (firma temsilcileri), katılımcı 1, katılımcı 2, ... şeklinde bir sınıflandırmaya tabi tutulmamıştır. Bulgular kısmında yer alan cümlelerin tamamı, firma yetkililerinin ifadelerinde oluşmaktadır.

7.1. Engelli Personelin İstihdamının Sağlanmasında Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Bulgular

"Engelli personelin istihdamının sağlanmasında ortaya çıkan sorunlar nelerdir?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Ücret ile ilgili olarak; Engelliler asgari ücretten daha fazlasını talep etmektedir. İş görüşmesine gelen engelli bireyler, 50 ve üzeri çalışan firmaların kanuni olarak engelli çalıştırma yükümlülüğünün olduklarını bildikleri için hem yüksek ücret talep etmekte hem de firmanın kendisini almak zorunda olduğunu dile getirmektedir.

Özgüven ile ilgili olarak; Engellilerin en büyük problemlerden biri, özgüven ile ilgilidir. Engelliler, kendilerini diğer insanlarla kıyasladığında daha az verimli ve daha az üretken birey olarak, ayrıca kendilerini acziyet içinde ve başkalarına muhtaç görmektedirler. Bunun en büyük sebeplerden biri de aile üyelerinin engelli bireyleri sırtında yük olarak görmesi ve acziyet içinde yetişmiş bir psikoloji ile büyümelerinden kaynaklanmaktadır.

İş yaşamı ve Sosyal yaşam ile ilgili olarak; Engelliler, iş ayırt etme ile ilgili sorunları sıkça yaşamaktadır. Özel sektör yerine daha çok kamu sektörüne yönelme isteğinde olup masa başı işlere ya da daha kolay nitelik gerektirmeyen işlere yönelme eğilimindedirler.

Sosyal yaşam koşullarına uyum problemleri bulunmaktadır. Toplumda engelli bireyleri aciz insan olarak görüp onlara bağımlı birey muamelesi yapıldığından dolayı engellilerde kendileri için ayrıcalığın olmalarını istemektedirler. Yalnızca engellilere ait bir iş kolu ya da bir meslek olmayıp, engelli bireylerinde diğer normal bireyler gibi her işi başarabileceği inancını aşlamak gereklidir. Aksi takdirde engelli personel kendisini üretken olmayan ve verimsiz bir birey olarak görmektedir.

Henüz işe girmeden başlayıp işe girdiğinde bile devam eden bir takım problemler bulunmaktadır. Özellikle kas-iskelet engel grubuna sahip olan bireylerin ulaşım ve toplu taşıma kullanılması ile ilgili problemler ortaya çıkmaktadır. Bazı engelli bireyler işyeri ve ev arasındaki mesafenin uzak olduğunu dile getirerek işten ayrılmaktadırlar. İş beğenmeme problemleri çok olup henüz işe gelmeden de, işte çalışmak istemeyenler de bulunmaktadır. Çok sayıda izin istekleri olup, bazıları da izin aldıktan sonra işe bir daha gelmemektedir. Engelli toplantıları yapılırken konuşma engeli bulunan kişiler iş görüşmesine aile üyeleri ile beraber gelmedikleri zaman önemli derecede iletişim problemi yaşamaktadır.

Engelli istihdamını bir kısım işveren sosyal bir görev olarak benimseyip engelli istihdamını sağlamakta, bir kısım işveren ise yasal zorunluluk gereği idari para cezası ödememek adına engelli çalıştırmaktadır. Bunların yanı sıra engelli personel çalıştırmak istemeyip onun yerine idari para cezası ödemeye razı olan firma sayıları da oldukça fazladır. Firmalar, engelli personelin diğer personellere göre daha az verimli ve daha az etkili olduğunu düşünerek engelli personel

çalıştırmaktan kaçınılmaktadırlar. Engelli bireylerden verim alınabilmesi için özellikle engelli bireylerin engel grubu ve yeteneğine uygun işler vermek hem engelli hem de işverenler için çok faydalı olmaktadır.

İŞKUR veya farklı kurumlardan (Engelliler Derneği, Belediyeler vb) yönlendirilmekte olan engelli bireylerin herhangi bir vasıfa sahip olmaması ya da herhangi bir uzmanlık alanı bulunmaması sebebiyle işe alımla ilgili problem yaşanmaktadır.

7.2. İşverenlerin Engelli Personel İstihdamında Sağladıkları ve Kaçındıkları Çalışma Alanlarına İlişkin Bulgular

“İşyerinizde engelli personel istihdamı sağlayacağınız ya da sağlayamayacağınız çalışma alanları hangi alanlardır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Engelli istihdamında sağladıkları iş alanları ile ilgili olarak; Engelli bireylerin engel grubuna uygun olan iş bölümlerinde görev verilmelidir. Fakat kendini geliştirmiş ve uzmanlaşmış engelli personel bulmak oldukça zordur. Özellikle yabancı dil bilgisine sahip olan engelli bireyler bulmak çok daha zordur. İşin niteliğine göre personel istihdam edilmelidir. Çünkü kişiye özel iş alanı bulmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Sadece yasal zorunluluk gereği engelli kontenjanını doldurmak yerine eğitimlerine ve yeteneklerine göre değerlendirilerek personelin istihdamı sağlanmalıdır. Bu personellerin de terfi imkânı olmalıdır. Bu personelleri daha çok rahat çalışabileceği ofis tarzı iş ortamlarında istihdamının sağlanması daha uygundur.

Engelli istihdamında kaçındıkları iş alanları ile ilgili olarak; Engelli personelleri çok tehlikeli iş ortamlarında çalıştırmak hem çalışma arkadaşları için hem de müşteriler için büyük tehlike oluşturmaktadır. Engelli personellerin sahada çalışmaları, örneğin uzunca sürelerde araba kullanarak bu ortamda çalışmaları kendileri için oldukça zor olmaktadır. Ayrıca makinelerin yoğun olduğu iş ortamlarında işitme engeli bulunan engelli personel istihdam etmek işçi sağlığı ve güvenliği için büyük bir tehdit unsuru oluşturmaktadır.

7.3. İş Kanunundaki Teşvik Politikalarının Yeterliliğine İlişkin Bulgular

“İş Kanunu’na göre engelli istihdamı sağlayan firmalara devletin sağlamış olduğu teşvik politikaları yeterli midir? Yeterli değilse farklı teşvik politikaları nasıl olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Teşvik politikalarının yeterliliği ile ilgili olarak; Engelli istihdam yükümlülüğünü yerine getirmeyen firmaların, istihdam etmedikleri her bir engelli için 20 bin 901 Türk Lira’sı idari para cezası ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Mevcut olan bugünkü durumdan bir hesaplama yapacak olursak, asgari ücret ile çalıştırılan bir personelin brüt ücreti 20 bin 471 Türk Lira’sıdır. Uygulanan vergi indirimi, işveren için önemli bir uygulamadır. Fakat öncelikle devlet kamu sektöründe çalışan engelli personel sayısının artmasını sağlamalıdır. Bu çalışma özel sektör işverenlerini teşviki için bir ön adım olacaktır.

Farklı teşvik politikaları ile ilgili olarak; Özellikle İŞKUR’a ait olan işsizlik fonunda birikmekte olan paralar, engellilerin istihdamının sağlanmasında özel sektöre ait firmalar için teşvik uygulanması maksadıyla kullanılmalıdır. Engelli istihdamı sağlayan firmaların, engellilere vermiş olduğu ücretin yarıya yakını bu fondan karşılanmalıdır. Maddi kazançlardan ziyade işverenleri engelli istihdamı ile ilgili bilgilendiren kişiler olmalıdır. Firma yetkilileri “Engelli personellerin istihdamını sağlamak istiyorum, nasıl bir yol izlemeliyim? Engelli personel işe aldığında herhangi bir problem olursa neler meydana gelecek, firmam ile ilgilenen bir danışmanım mevcut mu?” gibi sorularla sıklıkla yüz yüze gelmektedir. Böyle soruları cevaplandırarak bir kurum ya da kişi bulmak oldukça zordur.

Engelli sağlık raporunda engel yüzdesi %40-50 arasında olan ve özellikle ortopedik ile zihinsel engele sahip olmayan engelli bireylerin, devlet tarafından özel sektördeki firmalara yönlendirmesi yapılmalıdır. “Sağlıklı” olarak isimlendirdiğimiz işçilerin istihdam olanağı oldukça zor iken, bu hususun taleple uyumlu yapılması gayet verimli olacaktır. Ayrıca istihdamı sağlanan engelliler için normal personellere olduğu gibi stajyerlik programları uygulanabilir. Özel sektörde 50 ve üzeri işçi çalıştıran firmaların engelli istihdam etme oranı olan %3'lük oran, %1 ya da %2'lere çekilebilir. Bu yükümlülük yerine getirilmediği durumlarda cezai işlem uygulanabilir. Devlet, engelli bireyler ile çalışma yapan kuruluşlara para yardımı yapmalı ve firmalara vergi indirimleri yapılmalıdır.

Engelli personel istihdam etmekle yükümlü olmasına rağmen sürekli “Engelli personeli firmamda görmek istemiyorum, cezamı ödemeye razıyım” anlayışında olan firmalar da bulunmaktadır. Engellilerin toplumda belirli noktalara gelebilmeleri için sürekli göz önünde olmaları gerekmektedir. Bunun için büyük reklam çalışmaları yapılarak engelli bireylerin hem sosyal hayatta hem de iş hayatında var olmalarının gerekliliği topluma aşılmalıdır. Ayrıca firmaların engelli personel istihdamına yönlendirmek için Türkiye İş Kurumu aracılığıyla firmalara engellilere yönelik değişen ve gelişen teşvik uygulamalarını anlatarak gerekli güncel bilgileri almaları sağlanmalıdır.

7.4. Engelli İstihdamının Yasal Zorunluluğuna İlişkin Bulgular

“Size göre engelli istihdamı yasal zorunluluk olmalı mı? Yasal zorunluluk olmaması gerekiyorsa alternatif çözüm yolları nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Yasal zorunluluk olması ile ilgili olarak; Ülkemizde engelli istihdam zorunluluğu olmazsa, engelli bireyleri tamamıyla göz ardı eden bir durum ortaya çıkabilir ve engelli istihdamı mevcut halde bile toplum içerisinde kanayan bir yara iken çok daha büyük bir probleme dönüşebilir.

Birçok firma yetkilisi, engelli ile ilgili tam ve doğru bilgi alamayıp kime danışacağı konusunda bir fikri bulunmamaktadır. Gerçek olan bir durum var ki hepimiz birer engelli adayız ve engelli bireylere gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta bu bakış açısıyla yaklaşmalıyız. Bu da sosyal yaşamdaki bilinçlenme ve özellikle eğitim seviyemizin çok üst seviyelerde olması ile ilgili bir durumdur. Bu durum bir süreç gerektirmekte olup bu süreç içerisinde engelli personel istihdamı mutlaka zorunlu tutulmaya devam edilmelidir.

Engellilerin daha kolay ve doğru bir şekilde istihdamı ile ilgili olarak; Firmaların hedefi daha çok kar elde etmeye yönelik olduğundan her firma kendini geliştirmiş ve tecrübeli personel almayı tercih etmektedirler. Bu sebeple engellileri yönelik çok daha nitelikli eğitimler verilerek nitelikli kurs programları başlatılabilir. Alanlarına yönelik eğitimleri verilmeli ve netice olarak istihdamları sağlanmalıdır. Buna yönelik eğitim kuruluşları daha yaygın hale getirilmelidir.

Özellikle engelli kişiler eğitim seviyesinin henüz başındayken becerilerine yönelik sınavlar uygulanmalı ve eğitim-öğretim hayatları o yönde devam ettirilmelidir. Günümüz koşullarında engelli istihdamı zorunlu olup bu zorunluluğu aşmak süreç isteyen bir durumdur. Bu bağlamda engelli bireylerin özel ve sosyal hayatlarını sürdürebilmeleri için maddi kazanç elde edebilecekleri bir işe gereksinim duyduklarını unutmamalıyız.

Engelli istihdamı zorunluluk olmalı fakat engelli istihdam zorunluluğunu yerine getirmekten önce altyapı çalışmaları bu duruma müsait olmalı ve bu yönde çalışmalar yapmalıyız. Engelliler yolda yürümede veya toplu taşımaları kullanma durumlarında problemlerle karşılaşmaktadırlar. Kas-iskelet engeli olan ya da ortopedik engeli olup tekerlekli sandalye kullanmakta olan engelli bireylerin toplu taşıma araçlarını kullanırken büyük sıkıntılar çektiğini hepimiz görüyoruz. Engelli bireyler daha evden çıkarken bile problem yaşarken bu şekilde istihdamını nasıl sağlayabiliriz konusuna kafa yormalıyız.

7.5. Engelli Personelin İşe ve İş Ortamına Uyum Sağlayabilme Durumuna İlişkin Bulgular

“Firmanızda engelli personellere problem oluşturmaması için, fiziki şartlarda nasıl bir güncelleme ya da dizayn işlemleri gerçekleştirilebilir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Fiziki şartlarda güncelleme çalışması gerçekleştirilememiştir. Çünkü engelli personeller için dizayn edilecek ekstra bir alan bulunmamaktadır. Gerektiğinde “normal” olarak istihdam edilen bireyler, engelli bireylere yardımcı olmaktadır. Ayrıca engelli lavabo yapılması ve firmanın girişinde bulunan basamakların bir bölümüne yatay yol yapımı çalışmaları içerisinde yer almaktadır. Fakat işyerine giriş yerlerinden önce, altyapı çalışmasının yani engelli personellerin işe gelebilmesi için cadde ve toplu taşımalarda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Yeni yapılar inşa edilirken engelli bireyler de düşünölmeli ve engelli bireylerinde kullanabileceği binalar yapılmalıdır.

7.6. Engelli Personelin Diğer Çalışanlarla Etkileşime İlişkin Bulgular

“Firmada istihdam edilen normal çalışanlar ile engelli çalışanlar arasında olumlu veya olumsuz bir etki söz konusu mudur?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Olumsuz etki ile ilgili olarak ; Engelli personellerin normal olarak çalışan diğer personellerden herhangi bir farkı yoktur. Normal statüde çalışmakta olan personellere sunulan tüm haklar ve görevler engelli personeller için de aynıdır. Bireylerin engellilik statüsü yalnızca iş açıklamalarında yer almaktadır. Buna rağmen normal çalışanlar üzerinde az da olsa olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle davranış ve tutum ile ilgili problem çıkartan engelli personeller, normal çalışan bireylere yönelik olumsuz anlamda bir yansıma gösterebilmektedir. Ayrıca küçümseme, ayrımcılık yapma gibi durumlar yaşanmamakta olup az da olsa acıyarak yaklaşım söz konusu olmaktadır.

Olumsuz etkinin olumlu etkiye dönmesi ile ilgili olarak ; Yukarıdaki kapsam haricinde görev alan personellerin çoğu, engelli personelleri benimseyerek gerektiğinde yardım etmektedirler. Bazı durumlarda işbirliği içerisinde çalışma yapılmaktadır. Kısa zaman önce engelli bireyler arasında terfi verilmesi diğer personeller arasında teşvik edici bir unsur oluşturmuştur. Burada engellilerin üzerine düşen bir takım sorumluluklar bulunmaktadır. Öncelikle davranış ve tutumları ile ilgili eğitim düzeylerini yükseltmeleri gerekir. Genel olarak bakıldığında iş başvurusuna gelen engelli bireylerin çoğu ilkökul mezunudur. Çalışma özeni ve düzeni ile ilgili bilinç aşılmalı, firma kültürü oluşturulmalı ve bu kapsamda çalışma disiplinine sahip olmalıdır. Ast-üst ilişkisi benimsetilmeli, çalışma arkadaşlarıyla koordineli çalışma ve iletişim sağlama prensipleri aşılmalıdır. Engelli birey sürekli olarak kendisini yenileyip geliştirerek hem kendisine hem de çalışmış olduğu kuruma fayda sağlamalıdır.

Bazı engelli personellerin “istediğim zaman işe gelirim, istediğim zaman işten çıkarım” zihniyeti tamamen acizyet içeren bir zihniyettir. Verilen tüm işleri yapmak yerine kendisinin yapabileceği işleri almalıdır. İşverenlerin “ sen gelsen de gelmesen de senin ücretini vereceğim fakat ben gelmeni istemiyorum” tutumuna karşılık olarak kendi yaklaşımını göstermeli ve önerilen bu durumu reddetmelidir.

Tüm bunların yaşanmaması ya da yok denecek kadar az yaşanması için engelli bireyler, eğitim düzeylerini en üst seviyeye çıkarmak için çaba göstermelidir. İstek ve beklentilerinin kapasiteleriyle uyumlu olmasına özen göstermelidirler. Özellikle kendi hak ve yükümlülüklerinin net bir şekilde öğrenmelidirler. Gerekirse bu husus ile ilgili yardım almalıdırlar. Bu yardımları vakıf kuruluşlarından, engellilere yönelik hizmet veren merkezi kuruluşlardan, internet sayfalarından, yakınlardan ya da sivil topluma ait kurum ve kuruluşlarından talep edebilirler. Duygusallıktan öte dinamik bir bakış açısı ve tutunma gereksinimleri bulunmaktadır. Sadece bu yolla toplum içerisinde gerek iş gerekse sosyal hayatta kendilerine ait bir konum bulabilirler.

7.7. Engellilerin Meslek Edinmelerine Yönelik Yapılan Eğitim ve İyileştirme Çalışmalarına Yönelik Bulgular

“Engellilerin meslek edinmelerine yönelik yapılan eğitim ve iyileştirme kuruluşları için nasıl çalışmalar yapılabilir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Donanımlı engelli personel bulma problemi ile ilgili olarak; Kanayan en büyük yara kendini geliştirmiş ve donanımlı engelli personel eksikliğidir. Aslında bu hem engelli hem de normal bireyler için büyük bir problem teşkil etmektedir. Donanımlı bireyler olarak iş gücü piyasasında olmaları hem kolay iş bulma hem de maddi anlamda istenilen ücretleri alma konusunda bireylere yardımcı olmaktadır. Bundan dolayı “engelli” olarak istihdam edilen personeller diğer normal çalışanlar ile aynı rütbeye hatta daha da üst seviyeye yükselebilir. Engellilere yönelik eğitim ile ilgili sorunlar eskiden beri süregelen bir durumdur. Okula gitme problemi olan engelli bireylerin eğitimlerini tamamlayıp kendilerini gerçekleştirmesi oldukça zordur. Bu yüzden işgücü piyasasında ciddi anlamda donanımlı engelli personel sayısı yok denecek kadar azdır.

Engellilere yönelik yapılan eğitim ve iyileştirme ile ilgili olarak; Firmalarda, engelli durumunda olup herhangi bir eğitim almamış personeller yer almaktadır. Engelli çalışana, bireysel özellikleri ve yetenekleri baz alınıp bu hususta eğitimini tamamlaması için fırsat verilebilir ve böylece donanımlı engelli bireyler piyasada artmaya başlayabilir. Ayrıca yetenekleri ile uyumlu eğitim alan engelli personeller bu kapsamda işgücü piyasasına katılımı gerçekleştirilmelidir.

Diğer türlü engelli personelin eğitim almasının bir önemi kalmayacaktır. Dolayısıyla edinmiş olduğu bilgileri kullanabileceği bir ortam olmadığından eğitim ile ilgili problemler tekrar baş göstermeye başlayacaktır. Bu anlamda edinilmiş bilgilerin pratikte uygulanması çok önemlidir. Bu yüzden engelli bireyler istihdam edilse dahi belirli aralıklarla eğitim almayı sürdürmelidirler. Firma yetkilileri de bu yönde teşvik edici ve takipçi pozisyonunda olmalıdırlar.

Engelli eğitimlerinin belirlenmesi içinde İŞKUR aracılığıyla elde edilen “ Hangi meslek alanında personel ihtiyacı bulunmaktadır? Hangi meslek grubundakiler daha hızlı istihdam ediliyor?” gibi verilere dayanılarak ihtiyaç duyulan meslek gruplarına yönelik kurslar açılabilir ve engelli bireyler bu kurslara katılarak eğitim almaları sağlanıp iş gücü piyasasına katılımı sağlanabilir. Engellilere yönelik rehabilitasyon merkezlerinde verilen eğitimler zaman zaman tek başına yeterli olmayabiliyor. Bu rehabilitasyon merkezlerinin vermiş olduğu eğitimler güncellenerek daha etkili bir eğitimin alınması sağlanabilir. Bu koordinasyonun sağlanması içinde bu rehabilitasyon merkezlerinin devlet tarafından kontrol edilmesi daha yararlı olabilir.

7.8. Engelli Personel İstihdam Edilirken Karşılaşılan Zorluklar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular

“Engelli personellerin istihdam edilmesi hususunda karşılaşılan problemlere yönelik çözüm tavsiyeleriniz var mıdır? Varsa nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılara göre:

Engellileri tanıma ve mesleğine göre istihdam edilmesi ile ilgili olarak; Firmalar engelli istihdamı ile ilgili koşullardan habersizdirler. Sorumlulukları denetim altına alan, kamu kurumları ile firmalar arasındaki koordinasyon sağlanmalıdır.

Engellilerin istihdam edilmesi yalnızca kanuni zorunluluk ve sosyal bir sorumluluk kapsamında değerlendirilmemelidir. Asıl olan engelli kişilerden alınacak olan verim olmalıdır.

Engellilere ait bilgi ve veri kayıtları güncel bir şekilde İŞKUR aracılığıyla sağlanmalıdır. Bu güncel bilgilere ulaşım basit ve kullanıma uygun olmalıdır.

İşe gönderme yapmadan önce engelli personellere mutlaka meslek ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bu eğitimin içeriği istihdam edilmesiyle uyumlu olmalıdır. Engelli bireyler, almış olduğu eğitimleri tamamladıktan sonra bu bilgiyi nerede pratiğe dökcek?

Bu problemin yaşanmaması için verilen eğitimlerin ya da kursların yüksek oranda istihdam garantili olması gerekir. Firmalar bu konuya destek vermek için mesleki rehabilitasyon merkezleri ile işbirliği içinde olmalıdırlar.

Firma yetkilileri engelli personel istihdam ederken engelli personelden ne istiyor?, Yapabileceği iş nedir? Bu tarz soruların cevaplarına yönelim olmalı, firma yetkilileri, engelli bireye yapabileceği seviyeden daha üst seviyede bir iş vermemelidir.

Evden çıkma engelli bulunan engelli personeller için evde istihdam projesi uygulamaya konulmalıdır. Devlet, bu konuda firmalar için destek sağlamalıdır. Uygun işe uygun işçi yönlendirilmesi gerekmektedir. Firmalar bu hususta teşvik edici olmalıdır. Kar odaklı çalışma yerleri açılıp belediyeler ve sivil toplum örgütleri bu konuda destek sağlamalıdırlar. Firmalar, işyerlerinde fiziksel engeli olan bireylere uygun düzenlemeler yapıp sonrasında engelli personellerin istihdamını sağlamalıdır.

Engellilere yönelik bir fon oluşturulmalı ve firmaların engelli çalıştırmama ile ilgili ödemiş oldukları idari para cezaları bu fonda biriktirilmelidir. Biriktirilen bu para, engelli istihdamı için uygulanan teşvik politikalarında ve engellilerin eğitimi için kullanılmalıdır.

İşe alım işlemleri için ortak bir çalışma (belirli bir özgeçmiş şablonu yada mülakat tekniği) yapılmalıdır ve engelli bireyleri tüm yönleriyle ölçüp, değerlendirebilen profesyonel kişiler aracılığıyla hazırlanan form kullanılmalıdır. Engelli istihdamı ile ilgili duygusallıktan uzmanlığa geçiş olmalıdır. Torpil durumu ortadan kaldırılmalıdır. "Bu benim tanıdığım engellidir, alanında çok iyidir, bunu kamu kurumunda işe alın" söylemleri oldukça fazladır. İşe alım yapılırken liyakat göz önüne alınmalıdır ve işe alım süreçleri şeffaf bir şekilde yürütülmelidir.

Mevcut şartlarda yaşam koşullarında varolmak için asgari ücretin biraz daha üst seviyeleri çıkartılıp istihdam olanağının çoğaltılması gerekmektedir. Çünkü kişinin hayata katılıp sosyal bir birey gibi hayatını idame ettirebilmesi için mutlaka yaşam koşullarına uygun bir kazanç elde etmesi gerekmektedir. Gerekirse devlet, işverenlerin ödediği SGK payını üstlenip o payın kişilere ücret olarak yansıtılmasını sağlamalıdır.

Daha fazla engelli personel istihdam edilmesi ile ilgili olarak; Firma yetkilileri olarak istihdamını sağladığımız engelli personelleri de diğer normal personellerden ayrı tutmuyoruz. Bundan dolayı firmayı bensemeyip çalıştığa işe sahip çıkmasını umuyoruz. Ancak firmaların engelli çalıştırma zorunluluğunun farkında olup "siz engelli çalıştırmak zorundasınız yani beni çalıştırmak zorundasınız o yüzden işe geç gelip istediğim saatte çıkarım ben belirlerim" şeklinde yaklaşımı olan engelli personellerin sayısı da azımsanmayacak derecede bulunmaktadır. Engelli personellerdeki bu bilincin yok edilmesi ile ilgili uygulamalar yapılmalıdır. İşe giriş-çıkışların yoğun olmasını engelleyici yaptırımlar uygulanmalıdır. İŞKUR portalında eğitim eksikliği olan meslek grupları incelenerek bu mesleklerdeki eğitimlere öncelik tanınmalıdır.

Engellilere ait siyasi partilerin çalışmaları görünmekte ancak hayata geçirme aşaması ya hiç olmamakta ya da eksik olmaktadır. Böylece engelli personeller "elimden her iş gelir, ne iş verirseniz yaparım" şeklinde iş talebinde bulunarak plansız ve programsız bir iş arama süreçleri yaşamaktadırlar. Bu durum tamamen yok edilmeli ve elde bulunan kaynaklardan maksimum verim alınarak istihdama yönelik projeler hayata geçirilmelidir. En önemli konu olan engel grubuna uygun iş alanı bulmak için "Hangi engel grubuna ait bireyler hangi iş alanında çalışabilir?" analizi çok iyi yapılmalıdır. Özel sektör işverenler için 50 ve üzeri personel çalıştıran işverenler %3 oranı yerine %1 yada %2'lik bir oranda engelli çalıştırma yükümlülüğü olarak güncellenmeli ancak cezai müeyyidesi mevcut durumdan daha ağır olmalıdır. İş ayırımından bazen sadece erkek bireylerin yapabildiği bazen de sadece kadın bireylerin yapabildiği iş alanları mevcutken, engelli bireylerin gereken eğitim ve desteğin verilmesiyle sadece engelli bireylerin yapabildiği iş kolu ortaya çıkabilir.

İŞKUR çatısı altında görev yapan işe alım ve istihdam ile ilgili alanlarda uzman personeller bir araya gelerek engelli bireylerin daha fazla ve daha nitelikli istihdam edilmesi için nasıl yol izlemeliyiz? Günümüz şartlarına uygun mesleklere ve eğitimlere bakılarak daha uygun ve istihdamı daha geliştirici nasıl yönlendirme sağlayabiliriz? gibi sorular etrafında fikir alışverişinde bulunularak en iyi politikalar ortaya çıkarılmalıdır. Bu hususta destek sağlayan ve özen gösteren firmalara örnek teşkil etmesi açısından ayrı bir teşvik politikası uygulanması gerekir. Bazı firma yetkilileri en az engel oranı olmasına rağmen %40'lık engel oranına bile olumsuz bakmaktadırlar. Ancak engelli personellere bir imkan tanınmalıdır ki ellerinden ne geliyor, üretimde ne kadar verimliler izleyip ondan sonra değerlendirme yapması gerekir. Yani sırf engelli çalıştırmak yasal bir zorunluluk olduğu için engelli istihdamı yapılmamalıdır. Firmamızda nasıl bir sağlıklı istihdam ediyorsak aynı mantalite ile engelli bireyleri de istihdam etmeliyiz.

Aşağıda yer alan Tablo 4 Firma temsilcilerinin ifadelerinde yola çıkılarak geliştirilmiş ve araştırma bulgularını özetlemektedir.

Tablo 4: Engelli İstihdamında Ortaya Çıkan Problemler Konusunda Mülakattan Elde Edilen Bulgular

İstihdam Sağlamada Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Bulgular
<p><u>Ücret ile ilgili sorunlar</u> <u>Engellilerin:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yüksek ücret talebi • Firmanın kendisini almak zorunda olduğunu dile getirmesi
<p><u>Özgüven ile ilgili sorunlar</u> <u>Engellilerin:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendileri daha az verimli, daha az üretken, acziyet içinde ve başkalarına muhtaç görmesi • Aile üyelerinin engellileri yük olarak görmesi ve acziyet içinde yetişmiş psikolojide olmaları
<p><u>İş yaşamı ve sosyal yaşam ile ilgili sorunlar</u> <u>Engellilerin:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Özel sektör yerine kamuda çalışma istekleri • Masa başı, kolay işlerde çalışma istekleri • Toplumda aciz insan olarak görüldükleri için kendileri için ayrıcalık talep etmeleri • Kas-iskelet engel grubuna sahip engellilerin ulaşım ve toplu taşıma ilgili problemleri • İş beğenmeme • Çok sayıda izin istekleri • Konuşma engellilerin iletişim problemi yaşamaları • İŞKUR veya farklı kurumlardan yönlendirilmekte olan engellilerde vasıfsızlık ya da herhangi bir uzmanlık alanı bulunmaması <p><u>Bazı işverenlerin:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yasal zorunluluk gereği idari para cezası ödememek adına engelli çalıştırması • Engelli personel çalıştırmak istemeyip onun yerine idari para cezası ödemesi • Engelli personelin aha az verimli olduğunu düşünerek engelli çalıştırmaktan kaçınması <p><u>Bu sorunların giderilmesi için</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Normal bireyler gibi her işi başarabileceği inancını engellilere aşılama • Engelli bireylere engel grubu ve yeteneğine uygun işler verilmesi • Kas-iskelet veya ortopedik engellilerin toplu taşıma araçlarını kullanırken yaşadığı sorunların öncelikle altyapı çalışmaları ile çözümlenmesi
İşverenlerin Engelli Personel İstihdamında Sağladıkları ve Kaçındıkları Çalışma Alanlarına İlişkin Bulgular
<p><u>İşverenlerin engelli istihdamında sağladıkları iş alanları ile ilgili olarak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İşverenlerin, kendini geliştirmiş ve uzmanlaşmış engelli personel bulmakta zorlanmaları <p><u>Bunu gidermek için yapılması gerekenler</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Engelli bireylere engel grubuna uygun olan iş bölümlerinde görev verilmesi • Engellilerin eğitimlerine ve yeteneklerine göre istihdamı • Engellilere terfi imkânı verilmesi • Daha rahat çalışabileceği ofis tarzı iş ortamlarında istihdamının sağlanması
<p><u>İşverenlerin engelli istihdamında kaçındıkları iş alanları:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İş sağlığı ve güvenliği için büyük bir tehdit unsuru oluşturan ortamlar, saha çalışmaları
İş Kanunundaki Teşvik Politikalarının Yeterliliğine İlişkin Bulgular
<p><u>Teşvik politikalarının yeterliliği</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İşverenlerin uygulanan vergi indirimini önemli bulması
<p><u>Farklı teşvik politikaları beklentileri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • İşsizlik fonunda birikmekte olan paraların engelli istihdamında kullanılması ve engellilere ödenen ücretin yarıya yakınının bu fondan karşılanması

<ul style="list-style-type: none"> Engelli istihdamı ile ilgili işverenlerin bilgilendirilmesi %3 kotanın, %1 ya da %2' lere düşürülmesi, yükümlülüğe uyulmazsa cezai işlem uygulanması Devletin kamu sektöründe çalışan engelli personel sayısını artırması Devletin engelliler için çalışma yapan kuruluşlara nakdi yardım ve vergi indirimleri sağlaması Engellilerin sosyal hayatta ve iş hayatında varolma gerekliliğinin topluma aşılması için reklam çalışmaları yürütülmesi İŞKUR aracılığıyla, firmalara, engellilere yönelik teşvik uygulamaları hakkında bilgi verilmesi Engelli çalıştırmama ile ilgili ödenen idari para cezalarının biriktirileceği bir fon oluşturulması, bu fonun engelli istihdamı için teşvik politikalarında ve eğitim için kullanılması İstihdamı sağlanan engellilere de stajyerlik programları uygulanması
<p>Engelli İstihdamının Yasal Zorunluluğuna İlişkin Bulgular</p>
<p><u>Yasal zorunluluk olması ile ilgili olarak;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Engelli bireyleri tamamiyle gözardı eden bir durum ortaya çıkmaması için, engelli personel istihdamının zorunlu tutulmaya devam edilmesi
<p><u>Engellilerin daha kolay ve doğru bir şekilde istihdamı ile ilgili olarak;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Daha nitelikli eğitimlerin olduğu kurs programları başlatılması Alanlarına yönelik eğitimler verilmesi Engellilere yönelik eğitim veren kuruluşların yaygınlaştırılması Eğitim programlarında, becerilere yönelik sınavlar uygulanması ve sınav sonuçlarına göre eğitim-öğretimin yönlendirilmesi
<p>Engelli Personelin İşe ve İş Ortamına Uyum Sağlayabilme Durumuna İlişkin Bulgular</p>
<ul style="list-style-type: none"> Engeli olmayan personelin engelli bireylere yardımcı olması Engellilere lavabo yapılması ve basamaklarda yatay yol yapımı gibi çalışmalar
<p>Normal Çalışanlar İle Engelli Çalışanlar Arasında Etkileşime İlişkin Bulgular</p>
<p><u>Olumsuz etkileşim ile ilgili olarak ;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Engelli çalışanların diğer çalışanlara yönelik olumsuz davranışları Çalışanların engelli çalışanlara acıyarak yaklaşımı Bazı engelli personellerin "istediğim zaman işe gelirim, istediğim zaman işten çıkarım" zihniyeti <p><u>Olumlu etkileşim ile ilgili olarak;</u></p> <p>Engelli olmayan personelin engelli personeli benimsemesi ve yardımı işbirliklerinin varlığı</p> <p><u>Olumsuz etkinin olumlu etkiye dönmesi ile ilgili olarak;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Engelli bireylere terfi verilmesi Çalışanların davranış ve tutumları ile ilgili eğitim düzeylerini yükseltmeleri Engellilerin çalışma özeni ve düzeni, firma kültürü, çalışma disiplini, ast-üst ilişkileri, koordineli çalışma ve iletişim konularında geliştirilmesi Engelli bireylerin sürekli kendisini yenileyip geliştirmesi Engellilerin verilen tüm işleri yapmak yerine kendisinin yapabileceği işleri yapması Engellilerin istek ve beklentilerinin kapasiteleriyle uyumlu olması Engellilerin kendi hak ve yükümlülüklerinin öğrenmesi, bu konuda vakıflardan, engelli kuruluşlardan, internet sayfalarından ya da sivil toplum kuruluşlarından yardım alması Engellilerin duygusallıktan öte dinamik bir bakış açısı geliştirmesi
<p>Engellilerin Meslek Edinmelerine Yönelik Yapılan Eğitim ve İyileştirme Çalışmalarına Yönelik Bulgular</p>
<ul style="list-style-type: none"> Donanımlı engelli bireyler için, bireysel özellikleri ve yeteneklerine göre eğitimini tamamlaması için fırsat verilmesi ve bu kapsamda işgücü piyasasına katılımının sağlanması İstihdamdaki engellilerin belirli aralıklarla eğitim almayı sürdürmesi, firma yetkililerinin bu yönde teşvik edici ve takipçi pozisyonunda olması İŞKUR aracılığıyla ihtiyaç duyulan meslek gruplarına yönelik kurslar açılması Rehabilitasyon merkezlerindeki eğitimlerin güncellenerek bu merkezlerin devletçe kontrolü
<p>Engelli Personel İstihdam Edilirken Karşılaşılan Zorluklar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular</p>
<p><u>Engellileri tanıma ve mesleğine göre istihdam edilmesi ile ilgili olarak;</u></p> <p>En önemli sorun, firmaların engelli istihdamı ile ilgili koşullardan habersiz olması</p> <p><u>Sorunu gidermek için;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Kamu kurumları ile firmalar arasında koordinasyon sağlanması Engellilere ait güncel bilgi ve veri kayıtlarının İŞKUR aracılığıyla sağlanması, güncel bilgilere ulaşımın basit ve kullanıma uygun olması İstihdamdan önce, engelli personellere mutlaka mesleki eğitimlerin verilmesi Verilen eğitimlerin ya da kursların yüksek oranda istihdam garantili olması Firmaların mesleki rehabilitasyon merkezleri ile işbirliği içinde olması Firma yetkililerinin, engelli bireye yapabileceği seviyeden daha üst seviyede bir iş vermemesi Evden çıkma engelli bulunan engelli personeller için evde istihdam imkanlarının geliştirilmesi İŞKUR aracılığıyla uygun işe uygun işçi yönlendirilmesi Firmaların, fiziksel engeli olan bireylere düzenlemeler yapıp sonrasında engelli istihdam etmesi İşe alımlarda ortak bir çalışma (özgeçmiş şablonu ya da mülakat tekniği) yapılması, bireyleri tüm yönleriyle ölçüp, değerlendirebilen profesyonel kişilerce hazırlanan form kullanılması Engelli istihdamı ile ilgili duygusallıktan uzmanlığa geçişin sağlanması

- İşe alımlarda liyakatın göz önüne alınması ve sürecin şeffaf bir şekilde yürütülmesi
- Asgari ücretin daha üst seviyeleri çıkartılıp, gerekirse devletin, işverenlerin ödediği SGK payını üstlenip o payın kişilere ücret olarak yansıtılması

Daha fazla engelli personel istihdam edilmesi ile ilgili olarak :

- Engellilerin çalıştığı firmayı bensemeyip çalıştığı işe sahip çıkması
- İşe giriş-çıkışların yoğun olmasını engelleyici yaptırımlar uygulanması
- İŞKUR portalında eğitim eksikliği olan meslek gruplarına yönelik eğitimlere öncelik tanınması
- İŞKUR personeli ile firmaların daha nitelikli istihdam için fikir alışverişinde bulunulması

Kaynak : Yazarlar tarafından mülakat sonuçları dikkate alınarak geliştirilmiştir.

8. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, en yoğun engelli istihdamının bulunduğu İstanbul ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren, 50 ve üzeri istihdamı nedeniyle engelli çalıştırma yükümlülüğü olan 15 tekstil firmasında yapılmıştır. Bu çalışmada işverenlerin perspektifinden engelli istihdamındaki sorunların neler olduğu ve bu sorunların nasıl çözümlenebileceği bu çalışmanın temel sorusunu oluşturmuştur. Tekstil firma yetkililerinin tamamının engelli istihdamı süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar ve sorunların çözümüne yönelik geliştirdikleri öneriler tamamıyla örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları, daha önce yapılan birçok araştırma sonucunu desteklemektedir. Engelli istihdamında işverenlerin sorun olarak gördükleri konulardan biri Akman (2021)'in araştırmasında olduğu gibi engellilerin yüksek ücret, Köksal (2020)'in araştırmasında ortaya koyduğu gibi özgüven düşüklüğü, düşük vasıflılık, mesleki eğitim yetersizliği, işyerinde fiziki şartlardaki sorunlar ve kurum kültürüne uyumda sıkıntı konusudur. Araştırma sonuçları, Güneş ve Akçamete (2014)'nin araştırmasında olduğu gibi engellilerin istihdam edilebilirlikleri, nitelikte sorunların olması, özel gereksinimi olma durumunu kullanma gibi bulgularını, ve işverenlerin mesleki eğitime ağırlık verilmesi, iş tanımlarına uygun eğitim verilmesi, kişisel gelişimlerinin desteklenmesi şeklindeki önerilerini desteklemektedir. Benzer şekilde işverenler Hasırcıoğlu (2006) ve Orhan (2013)'in araştırmasındaki gibi engellileri eğitimsiz ve vasıfsız olarak görmektedirler. Araştırma Aver (2019)'in araştırma sonuçlarında olduğu gibi eğitim düzeyi ile istihdam edilme arasındaki ilişkiyi teyit etmektedir. İşverenler aynı zamanda, Akman (2021)'in araştırmasında olduğu gibi, kota yöntemini faydalı bulmakla beraber aksayan yönlerin geliştirilmesini talep etmekte, teşvik sisteminin geliştirilmesi için birçok öneride bulunmaktadır. Araştırma, Koç ve Çolak (2019) ile Dönmez Kara (2021)'nin çalışmasında vurgulanan engelsiz şehir tasarımlarının engelli istihdamını kolaylaştırıcı bir rol oynayacağı iddiasını desteklemektedir. Vornholt vd. (2018) çalışmasında olduğu gibi işverenler, engelliler konusunda yeterince bilgilendirilmediklerini ifade etmektedirler.

İşverenlerle yapılan mülakat sonuçlarına dayanılarak engelli bireylerin istihdam aşamasında ve istihdam sonrası süreçlerdeki problemlerinin aşılması için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

İş yaşamında engelli bireylerin de varolması için mutlaka temel eğitimleri ile birlikte mesleğe yönelik eğitimler ve rehabilitasyon hizmetlerini bütünüyle almaları gerekmektedir. Engelli bireylere, sosyal hayatta yer edinebilmeleri için istihdam imkanları sunulmalı ve iş gücü piyasasına katılmaları sağlanmalıdır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi konusunda en büyük görev devlete aittir. Devlet bu hususta gerek kanun koyucu olarak gerekse istihdamın oluşmasını sağlayan işveren pozisyonu itibarıyla çalışma şartlarını güncellemeli, özellikle İŞKUR aracılığıyla istihdamı artırıcı politikaları da hayata geçirerek özel sektör işverenlerini teşvik edici olmalıdır. Ancak bu politikaların uygulanmasına aykırı davranan firmalara da caydırıcı yönde cezai işlemler uygulanmalıdır.

Engelli istihdam etmekten kaçınan firmalara cezai işlem uygulanması ve istihdam ile ilgili çalışmaların denetim altında olması, istihdamın artırılması açısından bakıldığında zorlayıcı olan bir önlem olarak düşünülebilir. Bu husus ile ilgili hem devlet hem de özel sektör işverenleri, sivil toplum kuruluşları ve belediyelerin de desteğiyle koordineli çalışmalar ve projeler yapılabilir. Bu koordineli projeler ile istihdam fırsatları, sosyal yaşama ayak uydurma, mesleki yönden eğitim, genel sağlık

işlemleri, engel grubuna göre farklı eğitim uygulamaları, fiziki şartların düzenlenmesi, profesyonel ekip gereksinimleri belirlenerek güncel uygulamalar hayata geçirilmelidir. İstihdamın sağlanması aşamasında ortaya çıkan problemler için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öncülüğünde hem işverenlerin hem de iş arayanların gereksinimleri ortaya konularak bu problemlerin çözümlenmesi için uygun projeler oluşturulmalıdır. Bu konuda devlete düşen görev sadece bu projelerin hayata geçirilmesi değil, aynı zamanda projenin uygulanması esnasında belirli aralıklarla denetim işlemlerini yapmaktır. Engelli bireylerin istihdamının sağlanması yönündeki çalışmalar, devlet aracılığıyla, temel ve özel eğitim uygulamalarına destek verilecek şekilde yapılmalı, özel eğitimlerin verilmesi için profesyonel eğitimcilerin sayısı yükseltilmelidir. Ayrıca engelli bireylerin eğitim-öğretim kurumuna gitme yüzdesini de yükseltmek için gereken çalışmaları yapılmalıdır. Engelli bireylere, beceri ve bilgileri esas alınarak gerçekleştirebilecekleri işlerle uyumlu mesleki eğitim imkanı verilmeli, bu noktada İŞKUR üzerinden eğitim programları düzenlenmelidir. Diğer yandan hem tıbbi hem de rehabilitasyon aktivitelerinin istikrarlı bir şekilde devamlılığı kritik öneme sahiptir. Engelli bireyler, kendilerini gerçekleştirebilmeleri ve mevcut potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için bu aktivitelere gereksinim duymaktadırlar.

Engellilerin istihdam edilmesini yükümlülük altına alan mevzuatın engelli istihdamı sürecinde tam olarak uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır. Özel sektöre ait firmalar, genellikle engelli istihdam etme zorunluluğundan kaçma imkanları oluşturabilmekte veya engelli çalıştırmama ile ilgili idari para cezasını ödeyip engelli istihdamından kaçınmaktadırlar. Bu şekildeki firmalarca ödeme zorunluluğu olan idari para cezasının, günümüz şartlarına göre yüksek miktarda güncellenmesi, caydırıcılık açısından uygun olacak, firmaların engelli istihdamını gerçekleştirmesi açısından zorlayıcı olacaktır. Diğer taraftan mevcut işyerlerinin sadece % 2'sini kapsayan kota oranlarının işverenlerin talepleri gibi gözden geçirilerek düşürülmesi, ancak bir çalışma yapılarak 50 - çalışanı bulunan işyerlerinde de engelli istihdamının zorunlu tutulması yoluna başvurulabilir.

Firmalar, istihdamını sağlamış olduğu engelli personelleri kendi meslek grubunda ya da bu meslek grubu ile uyumlu pozisyonlarda işe almakla, becerilerini ve bilgilerini daha üst seviyeye çıkartacak işlerde görev almalarını sağlamakla ve bu bireylerin işe gidip gelmeleri ile ilgili gereken önlemleri almakla mükelleftirler. Bu önlemler, engelli bireylerin çalışma ortamları gerektiği takdirde daha aydınlık hale getirilmesi, masaların, sandalyelerin ve çalışmış olduğu diğer araç-gereçlerin engelli bireylere göre düzenlenmesi, yürüme ve hareket ile ilgili engel durumları olan engelli personellerin binaya giriş-çıkışlarını kolay hale getirecek tarzda merdivenler, kapılar ile giriş-çıkış bölümlerinde düzenlemelerin yapılması, çok merdivenli olan ya da yüksek katlı binalar için engellilere uygun asansör imkanlarının sağlanması şeklinde sıralanabilir. Aslında engelli bireyler için henüz evde başlayıp ve en büyük problemlerden olan mimari yapılar ile ilgili problemler, cadde ve sokak kaldırımları, araç içerisinde, aktivite mekanlarında ve en kritik yerlerden olan devlet binalarında da süregelmektedir. Bu problemlerin sürmemesi ve daha da yaygın hale gelmemesi yönünde en büyük sorumluluk merkezi idare ile yerel yönetimlere aittir. Bu hususa ilaveten istihdamın gerçekleştirilmesi, iş şartları, verimlilik değerlendirme, terfi ve maaş yönetimi gibi konularda da engellilere ait bir güncellemenin yapılması gerekmektedir.

İstihdamının gerçekleştirilmesi oldukça güç olan ve firmalar tarafından işe alınmak istenmeyen engel gruplarına yönelik devlet aracılığıyla korumalı işyerleri uygulamasının yaygınlaştırılması bir hayli önemlidir. Engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılma imkanlarını daha da çok artırmak için; öncelikle engelli ve engelli ailelerini bilinçlendirme yoluna gidilmeli, sonrasında da firma yetkililerine, engelli personellerin yapabileceği, ortamın uygun olması ve uygun iş şartları oluşturulduğunda bu engelli personellerden üst seviyede verim alacaklarının belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca engelli iş gücünün, temel ve mesleki eğitimin yanı sıra rehabilitasyon hususlarında da planlı ve uygulanabilir bir sistemden geçirilmesi gerekmektedir. Toplumsal yapıya engelli bilinci aşılanmalıdır. Engellilere yönelik önyargısız ve olumsuz tutumların yok edilmesi için

kampanyalar geliştirilmeli, gerekli eğitimler verilmeli, kamuya açık yerlerde görsel mesajlar yayımlanmalı, bu mesajları ayrıca eğitim kurumları da yıllık eğitsel planlarına ilave etmelidirler.

Bu çalışma, engellilerin istihdamı alanında yaşanan sorunlar ve bu sorunlara geliştirilecek çözümler konusunu sadece işverenler perspektifinden ele almıştır. Ancak sorunların daha net tespiti ve etkili çözümler geliştirilmesi için işverenlerin yanı sıra, engellilerin, devletin, ilgili sivil toplum kuruluşlarının, belediyelerin, sendikaların vb. görüşleri alınarak, tüm sosyal tarafların katılımına, iş birliğine, koordinasyonuna kısaca sosyal diyaloga ihtiyaç bulunmaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

Bu çalışma, Dr.Öğ. Üyesi Neşe YILDIZ danışmanlığında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yürütülen Mesut ÇOLAK'a ait yüksek lisans tezinden üretilmiştir

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışması beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: İki yazarlı bir çalışma olup yazarların katkı oranı eşittir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma *intihal denetimine* tabi tutulmuştur.

Kaynakça

- Akarçay Ulutaş, D. (2018). *Görüşme Tekniği Kavram ve Kapsamı*, Ş. Aslan (Ed.), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde (s. 325-341), Konya: Eğitim Yayınevi
- Akman A.C. (2021), Türkiye'de Engelli İstihdamında İşverenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Yalova İli Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova.
- Arslan, H., ve Altıntaş, G. (2014). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 165-186.
- Aver, Ö. (2019). Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(3), 327-354.
- Balaban Salı, J. (2018). *Verilerin Toplanması*, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri İçinde (Ed: Ali Şimşek), 134-161 Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Berkün, S. (2013). Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları. *İnsan Hakları Yıllığı*, 31, 15-61.
- Çavuş, Ö. H., ve Tekin, A. (2015). Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Dönmez Kara, C. Ö. (2021). Türkiye'de Mekânsal Erişilebilirliği Sınırlayan Altyapı Eksikliklerinin Engelli İstihdamına Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 117-140.
- Erdoğan, E., ve Genç, K. G. (2019). *Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemlerinin Analizi*. İstanbul: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Erkuş, A. (2006). *Sınıf Öğretmenleri İçin Ölçme ve Değerlendirme: Kavramlar ve Uygulamalar*. İstanbul: Ekinoks.
- Gedikli, B. (2022). İstihdamda Engelli Kadın: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 83-103.
- Genç, Y., ve Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.

- Gökbayrak, D. (2011). *Engellilik, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar* (ed. Alcock, P. May, M. Rowlingson, K.). Ankara: Siyasal Kitabevi Yayınları.
- Güçlü, İ., (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Teknik-Yaklaşım, Uygulama*. (2. Baskı). Ankara: Nika Yayınevi.
- Güneri, H. (2014). Türkiye'de Engelli İstihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Engellilere İlişkin Kota Uygulaması. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güneş, N., ve Akçamete, G. (2014). Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 1-17.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- İŞKUR (2024) İstihdamı Zorunlu Kontenjanlar, Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Jasper, C.R., Waldhart, P. (2012). Retailer Perceptions On Hiring Prospective Employees With Disabilities. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, (19)1, 116-123.
- Kala, E. S. (2020). Türk Hukukunda Engelli Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananların İstihdamı Hakkında Düzenlemeler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 56-70.
- Koç, S., & Çolak, K. (2024). Engelli Bireylerin İstihdamında Erişilebilir Şehirlerin Kolaylaştırıcı Etkisine Dair Bir Analiz. *Şura Akademi*, (5), 11-24.
- Köksal, A. (2010). Türkiye'de Engelli İstihdamı Ve Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köme Akpulat, A. (2019). İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), 523-553.
- Lune, H. Berg, B. (2017). *Qualitative Research Methods for teh Social Science*. Ninth Edition. Pearson.
- Mussida, C., Sciullid, D. (2016). Disability and Employment Across Central and Eastern European Countries. *IZA Journal of Labor& Development*. 5(4). 1-24.
- Oliver, Michael J. (1999). Capitalism, disability and ideology: A materialist critique of the Normalization principle. Access Address: <http://www.independentliving.org/docs3/oliver99.pdf>
- Orhan, S. (2013). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Resmî Gazete. 24 Temmuz 2024 / 32611
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. (2022). *İstanbul İl Sanayii Durum Raporu 2021*. İstanbul: İstanbul Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü.
- Şen, M. (2019). Türkiye'de Engellilerin İstihdamında Kota Uygulaması ve Bir Model Önerisi. *4.Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Kongresi* (s. 483). Ankara: İksad Yayınevi.
- Turner, D., ve Blackie, D. (2018). *Disability In The Industrial Revolution*. Manchester: Manchester University Press.

- TÜİK, (2024). TÜİK Haber Bülteni- İl Düzeyinde İşgücü İstatistikleri, 18 Temmuz 2024 Sayı: 53838
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Il-Duzeyinde-Isgucu-Istatistikleri-2023-53838>
- Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Kasım 2023
- Ünsür, A. (2020). Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma ve İstihdam Faaliyetleri ile Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 137-138.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Ruitenbeek, G.V., Uitdewilligen, S. & Corbière, M. (2017) Disability And Employment –Overview And Highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55,
- Wickenden, M.; Thompson, S.; Mader, P.; Brown, S. and Rohwerder, B. (2020) *Accelerating Disability Inclusive Formal Employment in Bangladesh, Kenya, Nigeria, and Uganda: What are the Vital Ingredients?* the Institute of Development Studies
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design And Methods*. (3. Basım). Sage Publications.
- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, R.G. 09.11.1982/ 17863.
- 4857 sayılı İş Kanunu, R.G.10 Haziran 2003 / 25134
- 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun R.G 7 Temmuz 2005 / 25868
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. R.G. 23 Temmuz 1965 / 12056