



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 4, Sayı:14, Haziran 2018, s. 75-93

Doç. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF Kamu Yönetimi Bölümü,
sanbarli@comu.edu.tr

Muhammet Tolga AYYILDIZ

İŞKUR İş ve Meslek Danışmanı

TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAM SORUNLARINA YÖNELİK KAMU POLİTİKALARI¹

Özet

Engelliler, sahip oldukları dezavantajlar sebebiyle desteğe en fazla ihtiyacı olan gruplardan biridir. Eğitim, meslek edinme, istihdam edilebilme konularında hayat mücadelesine dezavantajları nedeniyle bir adım geride başlamaktadırlar. Bu bağlamda engellilerin istihdamı, onların hayatın içine dâhil olmalarını, toplumla bütünleşmelerini sağlamaktadır. Bu çalışma, Türkiye nüfusunun yaklaşık %12'sini oluşturan engelli bireylerin eğitimsizlik, mesleksizlik ve işsizlik mücadelesine bir katkı sağlanması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Engelli bireylerin kendi ilgileri, becerileri, yetenekleri ya da eğitimleri doğrultusunda kendine uygun bir işi yapabilir, istihdam edilebilir olduğuna inanmanın gerekliliği savunulmuştur. Çalışmanın kapsamını, Türkiye içerisindeki engellilerin mevcut durumu ve engelli istihdamıyla ilgili politikalar oluşturmaktadır. Bu çalışmada engellilerin istihdam sorunları hakkında devletin geliştirmiş olduğu kamu politikaları ve mevzuattaki karşılıkları değerlendirilerek, engellilerin istihdamı ile ilişkili haklarının tek bir çatı altında toplanması hedeflenmiştir. Engelli istihdamını arttırıcı ve mevcut durumu iyileştirici öneriler sunulmuştur.

¹ Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Doç.Dr.Şeniz ANBARLI BOZATAY akademik danışmanlığında Muhammet Tolga AYYILDIZ tarafından hazırlanan ve kabul edilen yüksek lisans tezinden, ortak çalışmayla geliştirilerek üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, meslek, işsiz, istihdam, kamu politikaları.

PUBLIC POLICIES FOR EMPLOYEMENT PROBLEMS OF DISABLED PEOPLE IN TURKEY

Abstract

Because of the disadvantages they have, disabled people are one of the groups most in support need. There is a disadvantageous step in life struggle in terms of education, occupation and employment. In this context, the employment of the disability should be included in the online life, social integration. In Turkey, which accounted for about 12% of individuals with disabilities without education, to make a contribution to the fight against occupation and unemployment. Individuals with disabilities have their own interests, skills, talents, or training that can be employed, can be employed it is argued that it is necessary to believe that. Working scope of the current situation of disabled people in Turkey and within related disabilities employment. In this case, the government has developed about the employment problems of the handicapped public policy and legislative provisions are assessed. With the employment of the disabled it is aimed to bring together related rights under a single body. Suggestions for improving disability employment and improving the current situation have been presented.

Keywords: Disabled people, profession, unemployed, employment, public policies.

GİRİŞ

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” olarak tanımlanan engelliler, topluma eşit koşullarda tam ve etkin katılım sağlayamamaktadır. Bu durum engellileri, dezavantajlı bir duruma getirmektedir. Üretime dâhil olup gelir elde etme, dezavantajları aşmada başlıca yol olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizde engellilerin sayılarını tespit etme noktasında yapılan en kapsamlı araştırma 2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan “Türkiye Özürlüler Araştırması”dır. Bu araştırmada Türkiye’deki engelli oranının %12,29 olduğu tespit edilmiştir. Ülke nüfusu üzerinden tahmin edilirse, yaklaşık 10 milyon engelli bulunduğu söylenebilir. Devlet, engellilerin fırsat eşitliğini sağlayabilmek, engellileri toplumla bütünleştirmek ve işgücü piyasasının içerisine dâhil edilebilmelerini sağlamak amacıyla çeşitli kanun ve düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde engellilere özel eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri gibi kurumlarla temel ve mesleki eğitimlerini almalarını sağlarken, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi kurumlarla da istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmaktadır.

Çalışmada öncelikle engelliliğin tanımı verilmiş, engelliliğe neden olan sebepler inceleyerek nasıl önüne geçilebileceğine dikkat çekilmiştir. TÜİK’in 2010’da yapmış olduğu “Engelli-

lerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” verilerinden yararlanılarak, engellilerin Türkiye’deki genel durumu, mevzuat ile ilişkilendirilerek aktarılmıştır. Dünya’daki en genel sağlık sınıflandırma sistemi olan “İşlevsellik Yeti Yitimi ve Sağlıkın Uluslararası Sınıflandırması” temelinde Türkiye’de 2006 yılında, 26230 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik ve 30.03.2013 Tarih ve 28603 Sayılı Engellilik Ölçütü, Sınıflandırması ve Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Dolayısıyla ülkemizde verilen engelli raporlarının çerçevesi oluşturularak bir standart belirlenmiştir.

Çalışmada ana eksen, engellilerin istihdam sorunları ve bu sorunlara yönelik kamu politikalarıdır. Ancak, engellilik çeşitleri, engellilerin karşılaştıkları bireysel ve toplumsal sorunlar, Türkiye’de engelli profilinin incelenmesi, engelli istihdam yöntemleri de çalışmanın ilgi alanına dâhil olmuştur. Zira engelli istihdamındaki verilere dikkat edildiğinde, engellilerin istihdam edilebilmelerindeki zorluklar, belirtilen ana başlıkların değerlendirilmesini gerektirmektedir.

1. Engellilik

Türkiye’de uzun yıllardır farklı tanımlar kullanılmakla birlikte “engellilik” gerek mevzuatta gerekse toplumsal kullanımda ortak bir tanım çerçevesine yerleşmiş bulunmaktadır.

1.1.Tanım Çerçevesi

01.07.2015 Tarihli, 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un “tanımlar” kısmında engelli birey, “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” şeklinde ifade edilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) 2001 yılında “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlıkın Uluslararası Sınıflandırması”nda (ICF) bir sınıflama ve tanımlama getirmiştir (WHO,2001):

Bozukluk (Impairment): Sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve fiziksel yapı ve fonksiyonlarındaki eksiklik ve anormalliktir.

Özürlülük (Disability): Bir yetersizlik sonucu, normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme durumunda kısıtlılık ya da yetersizliktir.

Engellilik (Handicap): Özürlülük nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak, kişiden beklenen rollerin kısıtlanması ya da yerine getirilememesidir.

Dünya’daki en genel sağlık sınıflandırma sistemi olan ICF sınıflandırmasının genel amacı, sağlık ve sağlıkla ilgili durumların tanımlanması için ortak, standart bir dil ve çerçeve oluşturmaktır. Sağlıkın bileşenleri ve sağlıkla ilgili bazı bileşenler (eğitim ve işgücü) tanımlanmaktadır. ICF içinde kapsanan *sağlık alanları* ve *sağlıkla ilgili alanlar*, vücut, sosyoloji ve birey bakış açılarından tanımlanmıştır. *Yeti yitimi* işlev ve yapı bozuklukları, etkinlik sınırlılıkları veya katılım kısıtlılıkları için geniş kapsamlı bir terimdir. ICF’de tüm bu yapılarla etkileşimi olan çevresel etmenler de sıralanmıştır. ICF, çeşitli disiplinler ve farklı sektörlere hizmet etmek amacıyla tasarlanmış kapsamlı bir sınıflandırmadır. Özel amaçları şu şekilde özetlenebilir (WHO,2001):

- Sağlık ve sağlıkla ilgili durumların, sonuçlarının ve belirleyicilerin anlaşılması ve araştırılması için bilimsel bir temel oluşturmak,
- Sağlık çalışanları, araştırmacılar, siyasetçiler gibi ve yeti yitimi olanlar da dâhil olmak üzere toplumda farklı kullanıcılar arasında sağlık ve sağlıkla ilgili durumlarla ilgili iletişimi arttırmak amacıyla ortak bir dil oluşturmak,
- Ülkeler, sağlıkla ilgili disiplinler, hizmetler ve zaman açısından verilerin karşılaştırılmasına olanak sağlamak,
- Sağlıkla ilgili bilgi sistemleri için sistematik kodlama şemaları sağlamak.

Bu sınıflandırma biçimi daha ortaya çıkmamışken ülkemizde engelli bireylerin almış olduğu engelli raporları 18.03.1998 Tarih ve 23290 Sayılı Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik’in hususları doğrultusunda verilebilmekteydi. Daha sonra ICF’ten sonra ülkemiz buna kayıtsız kalmamış, 01.07.2005 Tarih ve 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yayınlanmıştır. ICF’nin sağlık sisteminde kullanılabilmesi amacıyla öncelikle 2006 yılında Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik, sonra 30.03.2013 Tarih ve 28603 Sayılı Engellilik Ölçütü, Sınıflandırması ve Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu sayede ülkemizde verilen engelli raporlarının çerçevesi oluşturulmuş, bir standarda bağlanmıştır

1.2. Türkiye’de Engellilik Nedenleri ve Çeşitleri

Ülkemizde engelliliğin nedenleri arasında sıralanabilecek faktörler; çocuk felci, doğal afetler, doğum öncesi annenin geçirdiği rahatsızlıklar, anne-babanın alkol veya madde bağımlılığı, genetik bozukluklar, doğum öncesi bebeğin radyasyon almasıdır(İzmir Büyükşehir Belediyesi,2001:10). Belirtilen nedenler arasına yetersiz beslenme de ciddi bir faktör olarak eklenmelidir. Dünya Sağlık Örgütü’ne göre, yetersiz beslenme, dünya gündeminde engellilerin durumlarıyla ilgili bir azınlık hali değil, çoğunluğu ilgilendiren bir problemdir. Belirtilen problem, sağlığın eşit olmayan dağıtımını ve sınıf problemleriyle de ilgili görünmektedir (Davidson, 2006:189)

Engellilik çeşitleri genelde engelin kaynağına ya da engelin sebeplerine göre sınıflandırılmaktadır. Türkiye Engelliler Araştırması (2002)’nda engellilik altı ana başlıkta incelenmektedir (TÜİK,2002:X):.

Görme Engelliler: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişilerdir. Görme kaybı ile birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavukkarası) olanlar.

İşitme Engelliler: Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir.

Ortopedik Engelliler: Kas veya iskelet sistemindeki yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. Kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısıklık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler, ve spina bifida olanlar bu gruba girmektedir.

Zihinsel Engelliler: Çeşitli derecede zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği olanlar (mental reterdasyon), Down sendromu, Fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer.

Dil ve Konuşma Engelliler: Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir.

Ruhsal ve Duygusal engelliler: Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerine tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişidir. Depresyon, şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir.

Süreğen Hastalık: Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme yolları hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, HIV).

Çoklu Engellilik: Kişinin birden fazla engele sahip olduğu kişilerin dâhil olduğu gruptur.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2010 yılında yapmış olduğu “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması”na göre (TÜİK,2010:4) ülkemizdeki Ulusal Engelliler Veri Bankası’na kayıtlı engellilerin %29,2’sini zihinsel engelliler, %25,6’sını süreğen hastalığı olan engelliler, %8,8’ini ortopedik engelliler, %8,4’ünü görme engelliler, %5,9’unu işitme engelliler, %3,9’unu ruhsal ve duygusal engelliler, % 0,2’sini dil ve konuşma engelliler ve %18’ini birden fazla engele sahip olanlar oluşturmaktadır. Kayıtlı engellilerin %58,6’sı erkek, %41,4’ü kadındır.

1.3.Engellilik ve Bireysel-Toplumsal Sorunlar

Farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilen engellilik yalnızca bireysel değil toplumsal boyutları da olan bir sorundur (Özsoy,Özyürel,Eripek,1997:12) Engellilik, hem engelli birey hem de engelli bireyin ailesi açısından toplumsal alanda birçok zorluğa sebep olabilmektedir. Engellilik nedenlerinden sosyo-ekonomik koşullar sebebiyle sağlık hizmetlerinden gerektiği gibi yararlanamamak, akraba evliliği, hamilelik öncesi ve sonrası gerekli bilgilendirme ve eğitim hizmetlerinden mahrum olmak, terör, iş güvenliği tedbirlerinin yetersizliği gibi pek çok neden, toplumsal, ekonomik ve siyasal yapının sonucudur (Coşkun,2010:10).

Engelli birey sosyal risklerin etkisiyle, sosyal dünyasında ilişki kuramama, geliştirememeye ve sürdürmemeye gibi sıkıntılar yaşamakta, karşılaştığı sosyal sorunları çözebilecek gücü kendinde bulamamakta ve istediği desteği çevresinden alamadığını düşünmektedir. Bu da sosyal yalnızlığı üretmektedir. Bu noktada önemli olan, bireyin engelli olmasının ötesinde *engellenmişliktir*. Bu durum, birey için sosyal ilişki ağı içinde eğitim ve mesleki fırsatları, eş ve arkadaş seçimi kısıtlılıkları, sosyal izolasyon, sosyal yalnızlık, taciz ve intihar gibi sosyal risklerle karşı karşıya kalmasına yol açabilir (Burcu,2013:35). Dolayısıyla Engelliler için yoksulluk ve güçsüzlük, politik ekonominin kurmak zorunda olduğu teorinin köşe taşlarındandır (Charlton, 2006:218) Bahsedilen boyutlar, birbirini etkilemektedir. Bu noktada dışlanma bir süreçtir ve bu süreç incelenirken boyutlar arasındaki dinamikler ve ilişkiler göz ardı edilmemelidir. Belirtilen süreçleri yaratan sebepler, toplumdan topluma, dönemden döneme, devletten devlete, hükümetten hükümete değişkenlik göstermektedir (Gültekin,2017:88).

Engelliler için sosyal ilişkilerden, kültürel ve toplumsal faaliyetlerden, temel hizmetlere erişimden, yakın çevreden ve işgücü katılımından engellenmek, ikinci bir engel durumudur. Engelli bireyler ve aileleri için büyük bir önem taşıyan toplumsal bütünleşme, sosyal dışlanmaya maruz kalan birey veya grupların, sosyoekonomik hayatta yer almalarına engel olabilecek faktörlerin ortadan kaldırılarak; yaşam standartlarının toplumda kabul edilebilir bir düzeye getirilerek, toplumla ilişkilerinin sağlanmasıdır (Genç, Çat,2013:365). Toplumsal bütünleşme, insan hakları ideallerinin yaşama geçirilmesi noktasında da önemli bir aşamadır. İnsan hakları hukukunun dayandığı onur, özerklik, eşitlik ve dayanışma, engelliler için büyük öneme sahip olan dört önemli değerdir. Bu nedenle insan hakları misyonunun, öncelikle engellilik halini anlamaya ihtiyacı bulunmaktadır (Quinn, Degener,2002:13-14)

2.Türkiye’de Engelli Profili

Engellilere ait politika belirlemek ve onlar adına çalışmalar yapabilmek için hedef kitlenin niceliğini ve niteliğini bilmek çok önemlidir. Bunu gerçekleştirmenin önemli veri kaynaklarından ilki nüfus sayımlarıdır. Ancak nüfus sayımları detaylı ve derinlemesine bilgiler içermediğinden, 2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü² Türkiye Özürlüler Araştırması adında büyük bir çalışma gerçekleştirmiştir.

Günümüzde hızla değişim gösteren sosyo-ekonomik ve kültürel alanlarda bilgi üretim süreçlerini izlemek ve değerlendirmek, ulusal politikalar oluşturulmasında kullanılan bilgi kaynaklarını zenginleştirmek zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu bağlamda, ülkemizde engelli bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunları belirleyen, çözümüne yönelik kamu kurum ve kuruluşlarından beklentileri tespit eden bir profil çalışması ihtiyacı doğmuştur. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü³ ile yapılan protokol kapsamında; Ulusal Özürlüler Veri Tabanı’nda⁴ kayıtlı engelli bireylere yönelik olarak, “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010” ülke genelinde ilk kez gerçekleştirilmiştir (TÜİK ,2010:1).

Türkiye Özürlüler Araştırması’na göre ülkemizdeki toplam nüfusun %12,29’unu engelliler oluşturmaktadır. Engellilerin kendi içinde en az 0-9 yaş aralığında (%4,15), en fazla 70+ yaş grubunda (%43,99) olduğu görülmektedir. Bu da yaşın ilerlemesi ile birlikte engelliliğe maruz kalmaya yol açan etmenlerin zamanla büyüdüğünü göstermektedir. Yerleşim yerleri açısından da kentlerde yaşayan engellilerin oranı (%12,70) küçük bir farkla kırdta yaşayan engellilerin oranından (%11,67) daha fazla bulunduğu gözlemlenmektedir. Coğrafi bölgelerimiz açısından bakıldığında en yüksek oranın (%13,13) Marmara Bölgesi’nde, en az oranın ise (%9,90) Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde olduğu dikkati çekmektedir.

² Güncel ismiyle Türkiye İstatistik Enstitüsü.

³ Güncel ismiyle Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

⁴ Güncel ismiyle Ulusal Engelliler Veri Bankası.

Tablo 1. İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı (TÜİK,2002:15)

| | Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma ve Zihinsel Engelli Nüfus | | | Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus | | |
|--------------------------|--|----------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------|------------------------------------|
| | İşgücüne Katılma Oranı | İşsizlik Oranı | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı | İşgücüne Katılma Oranı | İşsizlik Oranı | İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus Oranı |
| Türkiye | 21,71 | 15,46 | 78,29 | 22,87 | 10,77 | 77,13 |
| Yerleşim yeri | | | | | | |
| Kent | 25,61 | 17,43 | 74,39 | 23,08 | 12,72 | 76,92 |
| Kır | 17,76 | 12,58 | 82,24 | 22,48 | 7,08 | 77,52 |
| Cinsiyet | | | | | | |
| Erkek | 32,22 | 14,57 | 67,78 | 46,58 | 10,28 | 53,42 |
| Kadın | 6,71 | 21,54 | 93,29 | 7,21 | 12,84 | 92,79 |
| Bölge | | | | | | |
| Marmara | 24,75 | 10,48 | 75,25 | 24,04 | 10,36 | 75,96 |
| Ege | 24,50 | 15,61 | 75,50 | 25,60 | 11,56 | 74,40 |
| Akdeniz | 20,03 | 20,25 | 79,97 | 24,10 | 11,81 | 75,90 |
| İç Anadolu | 22,51 | 16,04 | 77,49 | 18,67 | 7,39 | 81,33 |
| Karadeniz | 17,38 | 14,42 | 82,62 | 19,76 | 9,23 | 80,24 |
| Doğu Anadolu | 19,58 | 25,40 | 80,42 | 23,97 | 12,67 | 76,03 |
| Güneydoğu Anadolu | 19,85 | 16,19 | 80,15 | 25,97 | 15,89 | 74,03 |

Tablo 1'deki oranlar düzenlenirken 15 yaşında ya da daha yukarı yaşta olan engelliler dikkate alınmıştır. Bununla birlikte TÜİK tablolaştırmayı yaparken ortopedik, görme, işitme dil ve konuşma ve zihinsel engeller ile süreğen hastalığa sahip olanları ayrı incelemiştir. Süreğen hastalıklar çalışmada şöyle ifade edilmiştir: Tıbbi tedavi ve rehabilitasyona rağmen hastalığın, sakatlığın veya herhangi bir özrün giderilememesi sonucunda rahatsızlığın süreklilik arz etmesidir. Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (TÜİK,2002:15).

Ülkemizdeki engellilerin yüksek bir kısmı işgücüne dâhil değildir. Bu oran ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusta %78,29, süreğen hastalığa sahip olan nüfusta ise %77,13'tür. Kadınlar, erkeklere göre çok daha yüksek bir işgücüne katılmama oranına sahiptir. Bu oran ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusta %93,29, süreğen hastalığa sahip olan nüfusta %92,79'dur. Kır nüfusunun da görece kent nüfusuna oranla işgücüne katılım noktasında geride kaldığı söylenebilmektedir.

Coğrafi bölgelere göre incelendiğinde, en fazla işgücüne dahil olmayan nüfus ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus bakımından Karadeniz Bölgesi'nde %82,62 olurken, süreğen hastalığa sahip olan nüfus, İç Anadolu Bölgesi'nde %81,33 olmuştur. İşgücü-

ne katılma anlamında en fazla katılım ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusta kentlerde (%25,61), erkeklerde (%32,22) ve Marmara Bölgesinde (%24,75) görülmekte; süregelen hastalığa sahip olan nüfusta en fazla yine kentlerde (%23,08), erkeklerde (%46,58) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde (%25,97) görülmektedir.

Türkiye engelli istihdamının en düşük olduğu ülkelerden biridir. TÜİK’in 2010 tarihli Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması’na göre (TÜİK,2010:8) kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumu incelendiğinde engellilerin sadece %14,3’ü çalışırken, %85,7’si çeşitli sebeplerle çalışmadıkları görülmektedir. Çalışanların arasında en fazla çalışma oranına sahip engelli türü %26,8 ile işitme engellilerde görülmektedir. Bunların %79,8’i ücretli, maaşlı, yevmiyeli, %10,4’ü işveren, kendi hesabına, %9,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. En az çalışma oranına sahip engelli türü ise %5,8 ile zihinsel engellilerde görülmektedir. Bunların ise %67,7’si ücretli, maaşlı, yevmiyeli, %13,4’ü işveren, kendi hesabına, %18,9’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışmayan engellilerin bulunduğu kesimde ise %94,2 ile zihinsel engelliler bulunmaktadır. Bunların sadece %2,6’sı iş arayan olarak bulunmaktadır. En fazla oranla çalışmama veya iş aramama nedeni olarak çalışamayacak durumda ağır engelli olduklarını dile getiren zihinsel engellilerin oranı %67,9’dur. Emekli/öğrenci/ev işleri ile meşgul/yaşlı olduğunu dile getiren süregelen hastalığa sahip olanların oranı %39,2, özrü nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünen ruhsal ve duygusal engellilerin oranı %22,9, ailesi çalışmasına izin vermeyen ruhsal ve duygusal engellilerin oranı %20,4’tür.

3. Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Kamu Politikaları

İstihdam, esas itibarıyla üretim sürecinin bir sonucudur. İşgücünün, çalışma imkânı bulan kesimi istihdam edilmiş olmaktadır (Akyıldız, 2006: 45). Ayrımcılık karşıtı yasal düzenlemeler, dünya çapında politik süreçlere adapte edilmeye çalışılmaktadır. Ancak bu yasalar, engelli istihdamını artırmaya yetmemektedir. Engellilerin, engeller olmaksızın, çalışacakları iş ortamı desteğine sahip olmaları gereği üzerinde durulmaktadır. Esnek çalışma, engelli istihdamını artıracak bir yoldur. Zira engelli bireylere özel refah sistemi içinde çalışmalarını sağlayacak bir istihdam sistemi sunulmalıdır (Nagae, 2015: 56,73) Buradan hareketle engellilere çalışma fırsatlarının sunulması yalnızca bir amaç değildir. Aynı zamanda devletler için bir sorumluluktur (Martinez, 2011: 12)

Çalışma çağında ve yeterliliğindeki, iş arayıp da bulamayan engellilerin doğru stratejilerle işgücünün ülkesel üretimin içine dâhil edilmesi hem engelliler hem de ülkemiz açısından büyük öneme sahiptir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi’nde engellilere yönelik hedefler ve politikalar şöyle sıralanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,2017:39):

- Engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönünde çalışmalar yapılacaktır.
- Çalışanların işgücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadeleye kararlılıkla devam edilecektir.

- İşgücü piyasalarında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla işgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi sağlanacaktır.
- Engellilerin işgücüne katılım oranı ve istihdamı artırılabacaktır.
- Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.
- Ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.

Tablo 2. 2017 Kasım Ayı İŞKUR’a Kayıtlı Engellilerin Engel Gruplarına Göre Toplam İşsiz⁵ ve İşgücü⁶ Sayıları (Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2013:90).

| ENGELLİLİK ÇEŞİTLERİ | KAYITLI İŞSİZ | KAYITLI İŞGÜCÜ |
|---|---------------|----------------|
| Zihinsel, Davranışsal Bozukluklar | 8.067 | 13.364 |
| Kadın Hastalıkları ve Doğum | 27 | 49 |
| Endokrin Sistemi | 1.290 | 2.789 |
| Görme Sistemi | 5.505 | 10.992 |
| Kulak Burun Boğaz Sistemi | 4.642 | 9.339 |
| İç Hastalıkları Grubundaki Engelliler | 2.009 | 4.296 |
| Kas İskelet Sistemi | 7.970 | 15.873 |
| Deri | 176 | 358 |
| Solunum Sistemi | 1.472 | 3.030 |
| Onkolojik Hastalıklar | 428 | 834 |
| Yanıklar | 509 | 1.108 |
| Diğer Hastalıklar Grubundaki Engelliler | 4.260 | 7.896 |
| Batını İlgilendiren Hastalıklar | 47 | 105 |
| Sindirim Sistemi | 607 | 1.186 |
| Hematopoetik Sistem | 746 | 1.562 |
| Ürogenital Sistem | 672 | 1.411 |
| Kardiyovasküler Sistem | 2.505 | 5.020 |
| Sinir Sistemi | 4.392 | 8.521 |
| Ruh Hastalıkları Grubundaki Engelliler | 2.561 | 4.396 |

⁵ İşsiz: İşsiz, çalışma yaşında olup, işi olmayan, aktif olarak iş arayan ve çalışmaya hazır kesimi ifade eder. Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işin kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhildirler.

⁶ İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturmuş oldukları kesimi ifade eder.

| | | |
|---------------|---------------|---------------|
| Bilinmeyen | 0 | 5 |
| TOPLAM | 47.885 | 92.134 |

Tablo 2 ‘de İŞKUR’a kayıtlı engellilerin engelli durumlarına göre kayıtlı işsiz ve işgücü sayıları verilmiştir. Buna göre ülkemizde İŞKUR’a kayıtlı toplamda 92.134 kişi engelli işgücünü oluşturmaktadır. Bunların 44.249 kişisi istihdam halindeyken, 47.885 kişisi işsiz durumundadır. İşgücünün içerisinde sayısal olarak en fazla –sırasıyla- kas iskelet sistemi engellileri, sonra zihinsel davranışsal bozukluklara sahip engelliler ve görme engellileri ilk üç sırayı alırken, işsiz kesimde de en fazla zihinsel davranışsal bozukluklara sahip engelliler, kas iskelet sistemi engellileri ve görme engelliler yer almaktadır.

Türkiye’de engelli istihdamına yönelik kamu politikaları, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları çerçevesinde ele alınmıştır.

3.1.Aktif İstihdam Politikaları

İşsizlikle mücadelede eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altındaki çalışanların beceri düzeylerinin yükseltilmesi ve istihdamın artırılması hedeflenmektedir. Eğitim, bireylerin becerilerini arttırırken, piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini sağlayarak yapısal işsizliği azaltılmasına katkı sağlamaktadır (Biçerli,2005:8-9).

Aktif istihdam politikaları, uzun süredir işsiz olanların yanı sıra eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve tekrar tekrar işsiz kalarak yalnızca kısa süreli çalışma imkânı bulabilen gençler gibi grupların istihdamını arttırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bunun sonucu, ekonominin duraklama dönemlerinde istihdamın istikrarlı kılınması, genişleme dönemlerinde emek piyasaları ile ilgili darboğazların giderilmesidir (Korkmaz, 2007: 90).

Aktif politikalar işsizlerin işgücü piyasasında iş bulmalarını ve bir işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmayı ve işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlayan programlardır. Aktif politikaların çoğunluğunu sunum yanlı programlar oluşturmaktadır. Bu programların temel işlevi, işgücü piyasasında var olan işlere işsizleri yerleştirmede etkili olmaktır (Kapar,2011:344).

İŞKUR’un aktif işgücü programları kapsamında temel faaliyetleri şunlardır (İŞKUR,2018):

- Mesleki Eğitim Kursları
- Girişimcilik Eğitim Programı
- İşbaşı Eğitim Programı
- Toplum Yararına Programlar
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Uygulamaları
- Engeli ve Eski Hükümlü Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler

- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Arttırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri.

3.3. Pasif İstihdam Politikaları

Sosyal devlet, engellilik türü ne olursa olsun engelli vatandaşına yaşanabilir bir dünya hazırlama sorumluluğu ve bilinci içerisinde olan devlettir. Zira sosyal devlet, kişilere sadece temel hak ve özgürlükler sağlamakla yetinmeyip, vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, onlara insan onuruna yaraşır bir yaşam sunmayı, onları sosyal güvenliğe kavuşturmayı kendine ödev bilen bir anlayışın ürünüdür (Bilgen, Berk, Giritli, 1998: 24).

Pasif emek piyasası politikaları, işsizlikle ortaya çıkan toplumsal sorunları ortadan kaldırmaya ve işsizlere asgari düzeyde bile olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik uygulamaları içermektedir. Bu politikalar, istihdamı arttırmaya ve yeni iş alanları meydana getirmeye yönelik bir içerik taşımamaktadır (Korkmaz, Mahiroğlu, 2013: 86). Pasif istihdam politikalarının amacı, işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmek, istihdam dışında kalan kişilerin mali kayıplarını telafi etmek ve yeniden istihdama dâhil olma fırsatlarını değerlendirmelerini sağlayacak kadar bir zaman için onlara destek sağlamaktır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013: 27)

Ülkemizde engelli istihdamını arttırmak amacıyla engelli kota sistemi uygulanmaktadır. Bu 4857 Sayılı Kanun’un 30. maddesinde “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21.6.1927 Tarih ve 1111 Sayılı Askerlik Kanunu veya 16.6.1927 Tarih ve 1076 Sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.4.1991 Tarihli ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” hükmü bulunmaktadır. Engelli bireylerin istihdamın büyük bir çoğunluğu bu kota sistemi sayesinde yapılmaktadır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2011’de 79 ilde 2573 işveren ya da işveren temsilcileriyle yapılan yüz-yüze görüşmelerde derlenen verilerden ortaya çıkan sonuç, işverenlerin %48,5’inin çalışan sayılarının kota sınırına gelmediği için engelli istihdam etmek istemedikleridir. Geri kalanların %31,5’i sektörün uygun olmadığını, %11,6’sı engelli başvurusunun olmadığını, %1,1’i de engelli çalıştırmak istemediğini belirtmiştir. Bu kota uygulamasının haklılığının bir kanıtı niteliğindedir.

İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları bu kişileri İŞKUR aracılığıyla sağlanmakta olup, 2017 yılında toplam 12.151 engelli, 186 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişi istihdam edilmiştir (İŞKUR,2018:46).

Tablo 3. 2017 Eylül Ayı İtibariyle İŞKUR’a Başvuru Yapan ve İşe Yerleştirilen Engelli Kişi Sayısı (<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, (Erişim Tarihi: 10.04.2018).

| | BAŞVURU | İŞE YERLEŞTİRME | | |
|------------|---------|-----------------|--------|--------|
| | | Kamu | Özel | Toplam |
| 2017 Eylül | 75.863 | 163 | 8.624 | 8.787 |
| 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 | 1.202 | 22.579 | 23.781 |
| 2005 | 25.859 | 1.728 | 21.589 | 23.317 |
| 2004 | 38.955 | 1.320 | 15.855 | 17.175 |
| 2003 | 49.218 | 464 | 12.017 | 12.481 |
| 2002 | 23.117 | 657 | 10.226 | 10.883 |

Tablo 3’ e göre 2017 yılının Eylül ayı itibariyle İŞKUR’a 75.863 kişi başvurmuştur. Bu başvuruların 163’ü kamu sektörüne, 8624’ü özel sektöre, toplam 8787 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. İstatistiklere bakıldığında, 2002 yılında 23117 olan başvuru sayısı 2017 yılı Eylül ayına geldiğimizde 3 katından daha fazla olmak kaydıyla artmıştır. Bu da Kurum olarak İŞKUR’un bilinirlik ve tanınırlığın arttığını göstermektedir.

Tablo 4. 2018 Mart Ayı İtibariyle Engelli Memur İstihdamında Sayısal Görünüm (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/istihdam-edilen-engelli-memurlarin-182> (Erişim Tarihi: 16.04.2018).

| Engelli Memur İstihdamında Sayısal Görünüm | |
|---|-----------|
| Kapsamdaki Mevcut Memur Kadro Sayısı | 2.051.578 |
| Engelli Kontenjanı | 61.728 |
| Kontenjan Kapsamında Çalışan Engelli Memur Sayısı | 50.410 |
| Kontenjan Fazlası Çalışan Engelli Memur Sayısı | 1.404 |

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Toplam Çalışan Engelli Memur Sayısı | 51.814 |
| Engelli Kontenjan Açığı | 11.317 |

Tablo 4’de Devlet Personel Başkanlığı’ndan alınan verilere göre 2017 itibariyle 61.728 engelli kontenjanı bulunmaktayken, kontenjan kapsamında çalışan engelli memur sayısı 50.410 kişidir. Engelli kontenjanlarının %18’i boş bulunmaktadır. Engelli memurların eğitim durumu ile ilgili olarak “2018 Mart Ayı İtibariyle İstihdam Edilen Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Sayısal Dağılımları” dikkate alındığında, en fazla engelli memurun bulunduğu öğretim seviyesi ortaöğretimdir. En az ise lisansüstü eğitimidir. Dikkat çeken diğer husus, kadın memurların sayısının erkek memur sayısına oranla oldukça aşağıda olmasıdır. (DPB,2018)

3.3.Engelli İstihdam Yöntemleri

Engellilerin istihdam edilmesi, toplumsal hayatın içine dâhil edilmesi zorunluluğu ve bunun bir sonucu olarak farklı engelli istihdam yöntemlerini karşımıza çıkarmıştır. Bu yöntemler; engelli kotası, korumalı işyerleri, kooperatif çalışma yöntemi, yalnızca engellilerin çalıştıkları işyerleri, evde çalışma, kişisel çalışma yöntemi olarak sıralanabilir.

3.3.1.İşyerlerin Kanuni Yükümlülüğü Olarak Engelli Kotası

Engelli istihdamı konusunda kota sistemini ilk uygulayan ülke Almanya’dır. Almanya’da kota uygulaması 1974 tarihinde “Ağır Derecede Özürlüler Kanunu” ile uygulamaya girmiştir. Daha sonra pek çok değişiklikler olmasına rağmen bu kanunun 4 önemli bölümü aynı kalmıştır. Bunlar; kota sistemi, engelli istihdamı yükümlülüğünü yerine getirmeyen firmaların tazminat ödeme zorunluluğu, engelli çalışanlar için yılda 5 günden fazla ekstra izin, en az beş engelli çalıştıran işyerlerinde engelli temsilcisi seçilmesi uygulamalarıdır (Orhan,2013:93).

Türkiye’de devlet, dezavantajlı olan engelli ve eski hükümlüler için elli ve üzerinde çalışanı olan işyerlerine minimum miktarda engelli ya da eski hükümlü çalıştırmasını kanuni zorunluluk altına almıştır. Bu zorunluluk 10.06.2003 tarih ve 4857 Sayılı numaralı İş Kanunu’nun 30. Maddesi’nde düzenlenmiştir. İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21.6.1927 Tarihli ve 1111 Sayılı Askerlik Kanunu veya 16.6.1927 Tarihli ve 1076 Sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.4.1991 Tarihli ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. Maddesine aykırı hareket eden işverenlere, engelli çalıştırılmadığı her ay ve çalıştırılmayan her engelli başına 2018 yılı için 2627 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

2008 yılı öncesinde, kamu sektörünün yanında özel sektörünün de eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktaydı. Ancak 26.05.2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 Sayılı Kanun ile bu zorunluluk özel sektör için ortadan kaldırılmıştır. Bu

yeni düzenlemede engelliler için de küçük bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliğe göre işyerinden malulen emekli olarak ayrılmak zorunda kalan ve daha sonra bu maluliyeti ortadan kalkan engelli çalışanlar eski işyerlerine tekrar dönmek istedikleri takdirde, işveren bu kişileri eski işine ya da benzer bir işe eleman açığı varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işte o andaki şartlarla iş almak zorundadır. Almama yönünde hareket eden işveren için eski işçiye altı aylık tazminat ödemektedir.

2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisinde yapılan durum analizinde şu madde yer almaktadır: Kota kapsamında çalıştırılan engellilerle, korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren payının tamamının, kontenjan fazlası isteğe bağlı çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren payının ise % 50’sinin Hazine tarafından karşılanması sağlanmıştır. Bu sayede kamuda ve özel sektörde engelli kotasında istihdam edilen yıllık işçi sayısı 2002 yılı sonunda 10.883 iken bu rakam 2015 yılı itibarıyla 20.455’e yükselmiştir. Ayrıca engelli çalıştırmakla yükümlü işyerinde çalışan engelli işçi sayısı 2008 yılında 66.363 iken 2016 Nisan ayı itibarıyla 98.879’a yükselmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)* 2017:39).

3.3.2.Korumalı İşyerleri

Korumalı işyeri, normal işgücü piyasasının rekabetçi koşullarında istihdam fırsatı bulamayan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam sağlamak amacıyla, devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanım desteği yanında mali yönden de desteklenen iş ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeridir (Aktekin,2010:149).

Korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla 26.11.2013 tarihinde “*Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik*” yayınlanmıştır. Bu yönetmelikte bir işyerinin korumalı işyeri olabilmesi için en az sekiz engelli bireyin çalışmasının yanında, toplam çalışanların içerisinde engelli çalışanların oranının yüzde yetmiş beşten az olmaması gerekmektedir. Sayının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınarak kısmi süreli çalışanların çalışma zamanları tam süreli çalışmaya dönüştürülerek hesaplanır. Oran hesabının yapılması esnasında çıkan ifadenin kesirli olması halinde 0.5’e kadar olan miktarlar hesaba katılmazken, 0.5 ve üzerindeki ifadeler tama dönüştürülmektedir. Korumalı işyeri statüsü kazanmak isteyen gerçek bireyler ya da tüzel kişiler Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine kanunda istenilen belgeleri teslim ederek başvurabilmektedirler. Başvuru sonrasında illerde Valilik bünyesinde, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve gerekli hallerde Valilikçe görevlendirilen diğer kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinden oluşan, sekreteryası Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından yürütülen ve çalışma usul ve esasları Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek olan komisyon tarafından en geç 30 gün içerisinde değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonucu başvurusu uygun görülen işyerlerine Valiliklerce Korumalı İşyeri Statüsü kazandırılmaktadır (2013 tarih 28833 Sayılı Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, md.7).

Engelli kişilere mesleki rehabilitasyon imkanı veren işletmelerin sayısının ve etkinliklerinin artırılması ve engelli istihdamında artış amacı ile kurulacak korumalı işyerlerine kuruluş sermayesi olarak 150 bin Türk Lirasına kadar destek verilecektir. Ayrıca kurulacak işyerlerinde çalıştırılacak engellilerin ilk bir yıl süre ile maaşları karşılanacaktır (<http://alo144.aile.gov.tr/mevzuat-bilgi-portali/korumali-isyerleri>, (Erişim Tarihi:10.12.2017).

3.3.3.Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, engellilerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkânları oluşturmalarını amaçlamaktadır. İşbirliğine dayanan bu yöntem ile engelliler, kooperatif üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme ve yapacakları işe göre iyileştirme sağlayabileceklerdir (Alkan Meşhur, 2004:183). Uygulamada kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyerlerine oldukça benzeyen bir yöntemdir. Tek fark, korumalı işyerlerinde işyeri şeklinde örgütlenme yapılırken, bu yöntemde engelliler kooperatifler şeklinde örgütlenmektedir (Orhan, 2013: 45).

3.3.4.Yalnızca Engellilerin Çalıştığı İşyerleri

Engellilerin engel türüne göre belirlenen işlerin yapılmasında, yalnızca engelliler istihdam edilirler. İtalya, Danimarka ve Yunanistan’da telefon santral operatörlüklerinde görme engelliler istihdam edilmektedir. Bu yöntemin başarı ile uygulanabilmesi için, engellilerin yapabileceği işlere ait iş ve meslek analizlerinin yapılması ve iş tanımlamalarının düzenlenmiş olması gerekir (Orhan, 2013: 45). Bunlara el olarak, bu yönteminin başarılı olabilmesi için engellilerin doğru yönlendirilmesi gerekmektedir.

3.3.5.Evde Çalışma

Bilgi toplumu veya post Fordist üretim sistemi çalışma şekil ve yöntemlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Çalışma hayatında esneklik, klasik çalışma ortamı ve işçi işveren ilişkilerini de değiştirmiştir. Esnek çalışma, değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için, sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisinin olduğu çalışmadır (Tuncay,1995:5). Nishumura’nın, (2016:122) engelli istihdamı için önerdiği “sınırlı-düzenli istihdam” da bir boyutuyla, engelli istihdamında özel bir istihdamı öncelemektedir. Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelmiş olduğu nokta ve bunların engelliler için uygulanabilirliği, engellilerin istihdamı için yeni bir umut haline getirmektedir. İnternet teknolojisi sayısız hizmeti doğrudan engellilerin konutlarına ulaştırabilmektedir. (Sheldon,2003:2).

3.3.6.Kişisel Çalışma Yöntemi

Türkiye’de kişisel çalışma yöntemi engelli istihdamını artırma noktasında üzerinde çok durulmayan bir yöntemdir. Engelliler kendi imkânları ile niteliksiz ve basit işleri yapma yoluna gitmektedirler. Dijital devrimin sonuçları göz önüne alındığında, kişisel çalışma yöntemi, engellilerin istihdamı konusunda önemli bir rol üstlenebilecek istihdam yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu yöntemin uygulanmasında devletin üstleneceği rol ve sağlayacağı teşvikler büyük önem arz etmektedir (Öz, Orhan, 2012: 43). Ancak yöntemin önemli sınırlılıkları

vardır. Kişisel çalışma yöntemi; engellilerin kendi işlerini kurup çalışmaları ya da hatta başkalarına istihdam oluşturmaları bağlamında son derece sınırlıdır (Alkan Meşhur,204:183).

SONUÇ

Bu çalışmada vurgulanmak istenen temel nokta, her bir engelli birey için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği ve her bir engelli bireyin kendi ilgi, yetenek, beceri ya da eğitimi üzerine istihdam edilebilirliğinin artırılmasıdır.

Engelli istihdamı konusunda temel bir eksiklik göze çarpmaktadır. O da sadece engellilere yönelik bir iş ve meslek araştırmasının yapılması, hangi engel türünün hangi meslekleri ifa etmede elverişli olduğu, o mesleklerin standartlarının neler olması gerektiği, o mesleki eğitimlere nerelerde ne şekilde gidebilecekleri gibi temel kuralların belirlenmesi gerektiğidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı yalnızca engelliler adına araştırma yapacak ve onlar adına politika geliştirmede yardımcı olacak bir yapının kurulması gerekmektedir. İleriki yıllarda bu merkezlerin il ve ilçe yapılanması oluşturulup yeni istihdam alanları oluşturmada yerele bağlı kalarak, yerelin ihtiyaçları doğrultusunda durum tespiti yapıp bunları raporlaması sağlanabilir. Vakıflar, Belediyeler ya da İŞKUR gibi kurumlarla ortaklaşa mesleki eğitim kursu düzenlemede ve yeni istihdam olanakları yaratmada etkin rol oynayabilecekleri düşünülmektedir. Bu sayede engellilerin ihtiyaçları daha detaylı bir şekilde anlaşılmış olup idarenin daha etkin ve daha verimli politika geliştirmesine destek olunacaktır.

Taş’ın yerinde tespitiyle işgücü eğitiminde temel olan, belli bir süreç dâhilinde, kişilere, belirlenen programlar dâhilindeki bilgiyi vermektense ziyade, bu bilginin uygulamalı olarak beceriye dönüştürülmesinin sağlanmasıdır (Taş,2011:175) Belirtilen durum elbette engelli işgücü eğitimi için de geçerlidir.

Engelli kota uygulamasının varlığının yanında, denetimi ve uygulanabilirliğinin sağlanması da üzerinde durulması gereken bir konudur. Örneğin engellilerin işe alınmalarında (eğer engelli durumunun girecekleri işyeriyle alakalı bir sorun teşkil etmiyorsa) işverenlerin engel grubu tercihinde bulunması bazı engel gurubunda bulunan engelli bireylerin istihdamını oldukça olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla kota uygulamasında bazı değişikliklerin yapılmasının engelli istihdamını artırıcı olabileceği düşünülmektedir. Hâlihazırda uygulanan durum, elli çalışanı olan bir işyerinin mevcut sayısının yüzde üçü kadar engelli çalıştırması gerekmektedirken kırk dokuz çalışanın olduğu bir işyerinin kanunen hiç engelli çalıştırmasının gerekmediği şeklindedir. Oysa zorunluluk durumunun başladığı taban çalışan sayısının elliden daha düşük bir seviyeye çekilmesi, ceza miktarlarının ve çeşitlerinin caydırıcılık bakımından artırılması; buna binaen aynı oranda, engelli çalıştıran işyerlerine de SGK ve maaş desteklerinden daha fazla faydalandırılması, hem caydırıcılığı arttıracak, hem daha cezbedici bir ortam yaratacaktır. Böylece işverenlerin engelli çalıştırmanın bir yük olarak görülmesi durumunun da önüne geçilmiş olacaktır.

İŞKUR’da çalışan, sayıları ülkemiz genelinde 4000’i bulan ve belki de engelli istihdamında kilit rol oynayan iş ve meslek danışmanlarının bir kısmının sadece engelliler konusunda çalışmak üzere uzmanlaşmasının önemli olacağı düşünülmektedir. Zira engellileri ve işyerlerini mevcut

durum içerisinde en iyi tanıyan yine iş ve meslek danışmanlarıdır. Yetkileri ve sayıları arttırılmalıdır. Benzer ülkelerde benzer şekilde çalışan iş ve meslek danışmanlarının sayıları karşılaştırıldığında ülkemiz danışmanlarının sayıları “beşte bir”, hatta Almanya özelinde ise “yirmide bir” olarak kalmaktadır.

Tüm bu incelemeler sonucunda toplumsal farklılıklarımızın aslında birer eksiklik değil, zenginlik olduğunu kavradığımızda, on milyona yakın insanın hayatında olumlu değişimler meydana geleceği görülecektir. Ülke kalkınmasında ciddi etki yaratabilecek engelli vatandaşlarımızın da toplumsal hayata uyumu ve üretime dâhil edilmeleri, toplumsal refahın istenen noktalara gelmesine yardımcı olacaktır.

Engellilerin işgücü piyasasında var olabilmeleri için “ne iş olsa yaparım” anlayışı yerine; bilgi, beceri ya da eğitime bağlı gelişen meslekleri icra etmeleri gereğini esas alan kamu politikalarının uygulanması gerekliliği, çalışmanın sonuç önerisidir.

KAYNAKLAR

- Akyıldız, Hüseyin (2006). Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Bıçerli, Kemal (2005). “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?, Çimento İşveren Dergisi 19(6).
- Bilgen, Pertev, Berk, Kahraman, Giritli, İsmet, Akgüner, Tayfun (1998). İdare Hukuku, Der Yayınları, İstanbul.
- Burcu, Esra (2013). “Engelli Gençlik ve Sosyal Riskler”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, 1(2).
- Charlton, James I. (2006). “The Dimensions of Disability Oppression An Overview”, The Disability Studies Reader, Second Edition, Ed.Lennard J. Davis, Routledge, London.
- Coşkun, Mehmet Kamil (2010). Engellilere Yönelik Hizmetler: Amasya Örneği. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Çalışma VE Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017), 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi.
- Davidson, Michael (2006) “Universal Design The Work of Disability in an Age of Globalization”, The Disability Studies Reader, Second Edition, Ed.Lennard J. Davis, Routledge, London.
- Genç, Yusuf; ÇAT Güldane (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi.”, Akademik İncelemeler Dergisi 8 (1).
- Gültekin, Tule; Sezer Sergender (2017). “Engelli Ailelerin Yaşadıkları Sosyal ve Ekonomik Sorunlar”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi 2(2).
- İzmir Büyükşehir Belediyesi (2001). Engellinin El Kitabı, İzmir.
- İşkur (2013). Çanakkale İşgücü Piyasası Analiz Raporu. Çanakkale: Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

- İşkur (2018). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara, Türkiye İş Kurumu.
- Kapar, Recep (2011). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Dergisi 55.
- Korkmaz, Adem; Mahiroğulları, Adnan (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları. İstanbul, Ekin Basım Yayın.
- Martinez, Kathleen (2011). “Employment of People with Disabilities “, Autism Advocate, 2011.
- Meşhur, H. Filiz Alkan (2004). “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”, Öz-Veri Dergisi 1(2), 174-193.
- Nagae, Akira (2015) “Disability Employment and Productivity”, Japon Labor Review, Vol.12, Number.1, Winter.
- Nishimura, Itaru (2015). “Personnel Management of Restricted-Regular Employees” Japon Labor Review, Vol.12, Number.1, Winter.
- Orhan, Serdar (2013). Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Quinn, Gerard, Degener Theresia (2002) “The Moral Authority for Change: Human Rights Values and the Worldwide Process of Disability Reform”, Human Rights and Disability, The current Use and Future Potential of United Nations Human Rights Instruments in the Context of Disability, United Nations, New York and Geneva.
- Özsoy Yahya; Özyürek, Mehmet; ERİPEK, Süleyman (1997). Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Özel Eğitime Giriş. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Selek Öz, Cihan; Orhan, Serdar (2012). “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(2).
- Sheldon, Alison (2003). Changing Technolgy. London: Sage.
- Taş, H.Yunus (2011). “İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği”, Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences Sayı / Issue: 61 – 2011/2.
- T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, Ankara.
- Tüik (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tüik (2010). Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tüik (2010) Engelli Bireylerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri Araştırması. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Tuncay, Can (1995). Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme. İstihdam Dergisi, 6(20).

Who (2001). International Classification of Functioning Disability and Health. Geneva: World Health Organization.

Mevzuat

4857 Sayılı İş Kanunu, 2003.

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005.

18.03.1998 Tarih ve 23290 Sayılı Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik.

2006 yılında Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik.

30.03.2013 Tarih ve 28603 Sayılı Engellilik Ölçütü, Sınıflandırması ve Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik.

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>, (Erişim Tarihi: 10.04.2018).

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/istihdam-edilen-engelli-memurlarin-182>

(Erişim Tarihi: 16.04.2018).

2013 tarih 28833 Sayılı Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik.

<http://alo144.aile.gov.tr/mevzuat-bilgi-portali/korumali-isyerleri>

(Erişim Tarihi:10.12.2017).