



Özgün Makale (Derleme)

Unique Article (Review)

Geliş Tarihi – Submitted: 12.03.2023

Kabul Tarihi – Accepted: 28.07.2023

Atıf Bilgisi / Reference Information

Korkmaz, B. C. (2023). Türkiye’de engelli istihdamında yaşanan zorluklar. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 23 (1), 62-81.

Doi: <https://doi.org/10.54961/uobild.1264127>

Burak Can KORKMAZ¹

TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMINDA YAŞANAN ZORLUKLAR

ÖZET

Engellilerin işgücüne katılımı hem yaşam kalitelerinin artması hem de toplum ile bütünleşmeleri açısından büyük bir öneme sahiptir. Fakat engelli bireylerin işgücüne katılım konusunda istekli olmalarına rağmen birçok sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Engelli olmayan bireylere göre çok daha düşük istihdam oranına sahip olan engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar geniş bir yelpaze içerisinde yer almaktadır. Bu konuya ilişkin olarak gerekli çözümlerin üretilmesinden önce engelli istihdamında yaşanan sorunların gözler önüne serilmesi önemli bir adımdır. Bu sebeple, bu derleme çalışmasında Türkiye’de engelli istihdamında yaşanan zorluklar literatürdeki çalışmalar ışığında tartışılmıştır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında engelli bireylerin yaşadıkları sorun durumları yalnızca işgücüne katılmaları konusunda değil aynı zamanda işi sürdürmeleri noktasında da etkili olmaktadır. Bu sebeple ülkemizde sürdürülen kota uygulaması ile korumalı iş yeri gibi modeller sorunlara çözüm üretmekten uzaktır. İş verenlerin olumsuz tutumları, damgalanma, kötü söz ve şakalar,

¹ Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Psikolojisi Anabilim Dalı. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
E-posta: b.korkmaz@hss18.qmul.ac.uk ORCID ID: 0000-0002-7122-9289

dışlanma ve ulaşım sorunu gibi işe başlama ve devam etme konusunda engelli bireylerin karşılaştıkları güçlükler için yasal düzenlemeler tek başına yetersizdir. Yasal düzenlemelerin yanı sıra toplumdaki diğer bireylerin desteğine de ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Engelli, istihdam, iş, meslek

CHALLENGES OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN TURKEY

ABSTRACT

The participation of people with disabilities in the workforce is crucial in increasing their quality of life and integration with society. However, although people with disabilities are willing to participate in the workforce, they face many problems. The problems experienced by people with disabilities, who have a much lower employment rate than non-disabled individuals, are in a wide range. It is an important step to reveal the problems experienced in the employment of people with disabilities before producing the necessary solutions regarding this issue. For this reason, in this review study, the challenges experienced in the employment of people with disabilities in Turkey are discussed in light of the research in the literature. When we look at the studies in the literature, the problem situations experienced by people with disabilities affect not only in their participation in the workforce but also in their continuation of work. For this reason, models such as the quota application and the protected workplace in our country are far from solving the problems. Legal regulations alone are insufficient for the difficulties faced by people with disabilities in starting and continuing to work, such as negative attitudes toward employers, stigma, insulting words and jokes, exclusion, and transportation problems. In addition to legal regulations, the support of other individuals in society is also needed.

Keywords: Disabled, employment, work, job

GİRİŞ

Engellilik durumu, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından vücudun yapısında bir bozukluk olması veya vücudun fonksiyonunu yerine getirememesi gibi sebeplerle bir

eylemin gerçekleştirilmesi noktasında karşılaşılan zorlukları ve günlük yaşamın gerekliliklerine katılımın kısıtlanması gibi durumları kapsayan geniş bir kavramdır. DSÖ, engelli bireylerin daha fazla sağlık sorunuyla karşı karşıya olmasının yanı sıra bu bireylerin toplumsal hayata katılımında birçok bariyerin bulunduğunu ayrıca vurgulamaktadır. Dezavantajlı gruplara ilişkin olarak günümüzde artık medikal modelin yerini sosyal modele bıraktığı görülmektedir ve uygulanmakta olan politikalar bu grupların sosyal hayat içerisinde daha aktif ve katılımcı olmalarını teşvik etmektedir (Çakır, 2021b). Sosyal içerme için potansiyel bir kaynak olarak iş hayatına atılmaları, engelli bireylerin sosyal ve finansal yönden topluma katılımını sağlamaktadır (Lysaght vd., 2012). Bu noktada engelli bireylerin bir işte çalışması, sosyal hayat içerisinde daha aktif bir şekilde var olmaları açısından büyük bir öneme sahiptir.

İnsanlar tarih boyunca farklı şekillerde fakat devamlı olarak bir çalışma içerisinde bulunmuşlardır. İlk çağlarda yalnızca beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçları elde etmek amacıyla çalışan insanların günümüz yaşamında ekonomik özgürlüğünü kazanma ve bir statüye ulaşma gibi hedefler ile çalışma hayatına girdikleri görülmektedir. Engelli bireylerin toplumdaki izole olmamaları için büyük bir öneme sahip olan çalışma yaşamına girmeleri sayesinde hem yaşam kaliteleri yükselmekte hem de üretime dahil olmaları sağlanmaktadır (Çevik ve Özkul, 2022). Benzer bir şekilde, Genç ve Çat (2013) engellilerin işgücüne katılımı sayesinde toplum ile bütünleştiklerini çünkü belirli bir gelir elde ederek aynı zamanda aile kurmalarının kolaylaştığını belirtmektedirler. Ayrıca, Genç (2016) tarafından 258 engelli birey ve aileleri ile yapılan bir çalışmada engelli bireyler, kendilerine yapılan ekonomik desteklerin yetersiz kaldığını ifade etmiş olup sosyal hayata katılımın kendileri için önemli olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin üretime katılımı ülke ekonomisinin ilerlemesini ve sosyal yaşamın çeşitlenmesini sağlamaktadır (Khan vd., 2019). Özellikle Avrupa ülkelerinde çalışma çağındaki nüfusta beklenen düşüş nedeniyle, engelli bireyler işgücünde değerli bir kaynak olarak kabul edilmeye başlamıştır ve engelli istihdamı konusundaki araştırmalar her zamankinden daha büyük bir öneme sahiptir (Vornholt vd., 2018). Sonuç olarak engellilerin istihdamının sağlanması hem kendileri için hem de ülkelerin gelişimi açısından önemli bir gerekliliktir.

Engellilerin haklarının düzenlenmesi adına 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 25. maddesine göre maddi sıkıntılara karşı engelli bireylerin

korunması gerekliliği vurgulanmış ve aynı zamanda Birleşmiş Milletler tarafından Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin 27. maddesinde ise taraf devletlerin engelli bireylerin çalışma hakkını güvence altına alması ve desteklemesi hususu belirtilmiştir (Akpulat, 2019). Engellilerin özellikle istihdam hakkına ilişkin olarak yapılan tüm düzenlemelere karşın dünyanın birçok ülkesinde büyük sorunlar yaşandığı literatürde ortaya konulmuştur. Örneğin, Heymann ve diğerleri (2022) tarafından yapılan çalışmada Birleşmiş Milletler'e bağlı 193 ülkeden alınan verilere göre ülkelerin yarısından fazlası istihdam açısından engellilere yönelik yapılan doğrudan ayrımcılığı yasaklamaktadır fakat engellilere yönelik dolaylı olarak yapılan ayrımcılık ile ücret ve terfiye ilişkin olarak yapılan ayrımcılıkları engelleme konusunda bu ülkeler içerisinde çok azı yasal düzenlemelere sahiptir. Engellilere yönelik yapılan yasal düzenlemelerin çoğunlukla yetersiz kaldığı görülmekte ve bu sebeple engelli istihdamına ilişkin olarak yaşanılan sorunlar açısından çok fazla yol kat edilememektedir (oban ve Özcebe, 2019).

Engelli bireyler demografik göstergelere göre toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (akır, 2021a). Engelli bireylerin sayısının artış göstermesi ile birlikte istihdam gibi yaşadıkları sorun alanları açısından politikalara ihtiyaç vardır (şen, 2018). Bu noktada engelli bireylerin yaşadıkları sorunlara değinilmesi, sorunların çözümü açısından ilk adımı oluşturacaktır. Engelli bireyler iş yaşamına atılmak istemekte fakat bir iş bulmak, bu işte kalıcı olmak ve devamında bir kariyer gelişimi göstermek açısından birçok bariyerle karşı karşıyadır (Shaw vd., 2022). Engelli bireylerin istihdam konusunda karşılaştığı en büyük bariyerlerden biri onlara karşı gösterilen olumsuz tutumlardır ve bu durumun bir sonucu olarak sıklıkla ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Murfitt vd., 2018). Örneğin, Ottewell (2022) tarafından ruhsal hastalığa sahip bireyler ile yapılan mülakatların sonucunda bu bireylerin daha düşük maaş alarak çalışmaktan ve iş yerinde diğer insanlar tarafından etiketlenmekten şikayetçi oldukları ortaya konulmuştur. Bu sorun durumlarına ilişkin olarak ülkeler çeşitli çözüm yollarına başvurmaktadır. Bu noktada, engelli bireylerin istihdamında yaşanan sorunların çözümü açısından dünyanın farklı ülkelerinde uygulanan çeşitli model ve yöntemler bulunmaktadır (Orhan ve Uysal, 2019).

Dünyada engelli istihdamına ilişkin olarak ilk kota sistemi 1. Dünya Savaşı'nın ardından Almanya'da ve diğer Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu istihdam politikası özellikle savaştan gazi olarak dönen askerleri hedeflemiştir fakat daha sonra sivil

bireyleri de kapsayarak gittikçe genişlemiştir (Tinar, 2020). İkinci uygulama olan korumalı iş yeri ise zihinsel engelli bireyler gibi iş gücüne katılımı konusunda çok büyük güçlüklerle sahip olan engelliler açısından iş ortamında gerekli ayarlamaların yapılması ve devlet tarafından iş yerinin desteklenerek istihdamı güç olan bu engelli bireylerin çalışma koşullarının kolaylaştırılması şeklinde tanımlanabilir (Gerşil ve Yemişçi, 2020). Ülkeler farklı istihdam politikaları denemektedir. Her ülkenin kendi içerisinde koşullarının değişmesi ve ülkelerin birçok açıdan birbirlerinden farklılık göstermesi sebebiyle tüm ülkeler için geçerli olabilecek tek tip başarılı bir politika modelinden bahsetmek mümkün değildir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Örneğin, Büyük Britanya hükümeti tarafından ortaya konulan ulusal planların engelli istihdamı konusundaki hedeflerine ulaşamadığı ve öğrenme güçlüğü olan bireyler ile otizmli bireylerin çeşitli sebeplerle istihdam edilemediği görülmüştür (Giri vd., 2022). Özbekistan da aynı şekilde engellilerin haklarını korumaya yönelik yapılan çalışmalara rağmen engelli istihdamında başarı elde edememiştir (Yusupov ve Abdukhalilov, 2022). Benzer bir şekilde İsveç'te zihinsel engelli bireylerin istihdamının çok düşük olduğunu vurgulayan Helena ve diğerleri (2022) engelli istihdamında yaşanan güçlüklerin daha iyi anlaşılabilmesi için odağın birey yerine çevre ve topluma kayması gerektiğini belirtmektedir. Bu konuya ilişkin olarak Remnant ve diğerleri (2022) engelli bireylerin özellikle kira ödeme ve bankadan kredi çekme gibi konularda daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını çünkü gerekli parayı kazanamayacakları gibi önyargılarda bulunan toplumdaki diğer bireyler tarafından ekonomik bir damgalamaya maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Sonuç olarak yasal düzenlemelerin yanı sıra toplumda farkındalık oluşturmak da engelli istihdamı açısından büyük bir öneme sahiptir.

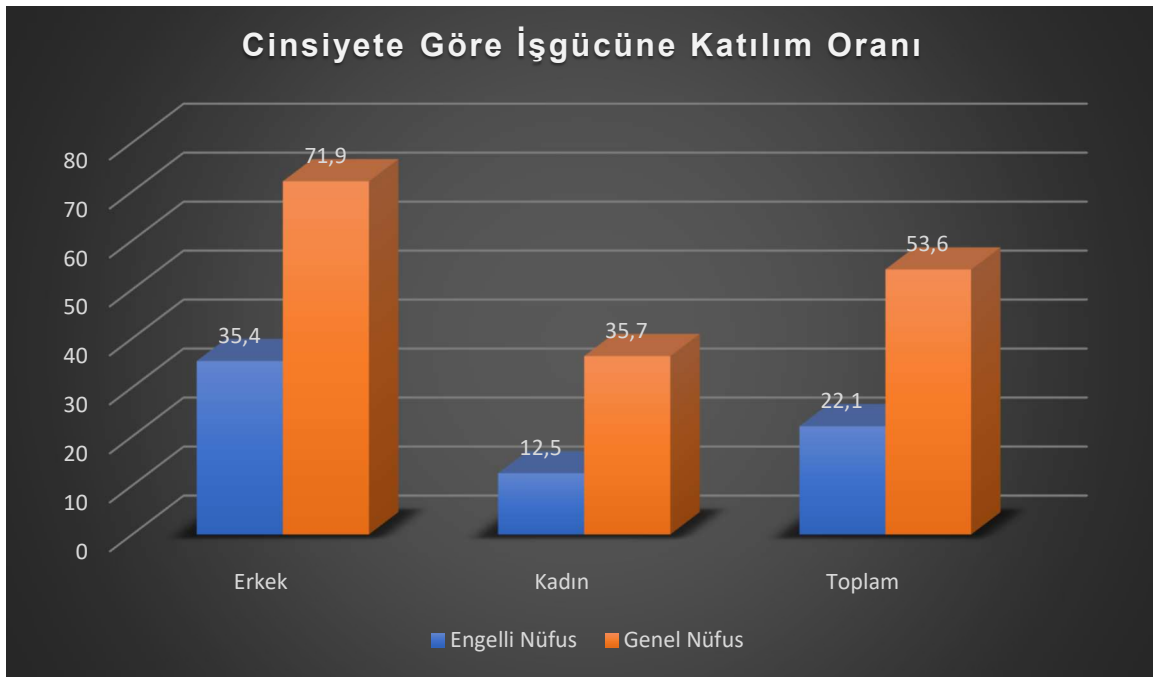
Engelli istihdamının istenen düzeye ulaşamaması Türkiye için önemli bir sosyo-ekonomik sorun olarak varlığını sürdürmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Engelli bireylerin toplum içerisinde yaşadıkları güçlükler ortaya konmadıkça ilgili kurum ve yetkililerin gerekli önlemleri alarak uygulamaları gerçekleştirmeleri mümkün değildir (Ercan ve Gündüz, 2022). Bu noktada literatürde yapılan çalışmaların ülkeye özgü olarak gözden geçirilmesi ve sorun durumlarının ifade edilmesi çözüm önerilerinin ortaya konması açısından önemli bir adımdır.

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI

Çalışma yaşamındaki dezavantajlı gruplardan biri olan engellilerin ayrımcılığa maruz kalmadan istihdam edilmesi yaşam kalitelerinin yükselmesi ve sağlık anlamında daha iyi bir noktaya ulaşmaları açısından gereklidir (Çevik ve Özkul, 2022). Türkiye'de önemli bir sorun olarak görülen istihdam konusunda sosyal devlet anlayışı gözetilerek özel politikalar üretilmesi istihdam sorununun üstesinden gelinmesi açısından büyük bir öneme sahiptir fakat özellikle engelli bireyleri hedefleyen aktif istihdam politikaları Türkiye'de 1990'lı yıllara kadar ortaya çıkmamıştır (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Arap ve diğerleri (2021) ülkemizde 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürsüzler Araştırması ile 2010'da yapılan Özürsüzlerin Sorun ve Beklentileri Araştırması gibi kapsamlı çalışmalar ile birlikte engelli çalışmalarının artmaya başladığını belirtmektedirler. Engellilerin haklarının korunması adına yapılan yasal düzenlemelerin ve engellilerin sorunlarının araştırılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmaların dünyada 1950'lere dayandığı görülmektedir (Akpulat, 2019; Tinar, 2020). Bu sebeple ülkemiz için bu konuda oldukça geç kalındığı ifade edilebilir. Aynı zamanda her ülkede engelli bireyler için uygulanması gereken istihdam politikalarının kültüre göre farklılık gösterebileceği ve tek tip başarılı bir modelin olmadığı vurgulanmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Buradan hareketle engelli bireylere ilişkin Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmaların son yıllarda ortaya çıkmış olması geçmiş yıllarla yapılacak karşılaştırmaları sınırlandırabilir. Ayrıca, ülkemizde engelli istihdamına dair oluşturulacak politikalar için referans noktası olmaması yapılacak değerlendirmeleri kısıtlayabilir. Fakat dünyanın diğer ülkelerinde daha erken yıllarda başlanan uygulamaları gözlemlemek kültüre özgü unsurları göz ardı etse de uygulamaların avantaj ve dezavantajlarını görmek açısından faydalı olabilir.

Türkiye'de belediyeler 20. yüzyılın sonlarına doğru yapmakla yükümlü oldukları imar ve altyapı gibi görevlerin yanı sıra sosyal belediyecilik anlayışı ile dezavantajlı kesimleri gözeterek engelli istihdamı gibi konulara eğilmeye başlamışlardır (Tinar, 2020). Fakat yerel yönetimlerin sahip olduğu geniş olanaklara rağmen engellilik alanında yaptıkları uygulamalarda eksik kaldıkları görülmektedir (Arap vd., 2021). Benzer bir şekilde ulusal televizyon kanalları incelendiğinde engelli bireylere ilişkin yapılan içeriklerin çoğunlukla engellilerin istihdamı konusunda toplandığı belirlenmiş fakat yine de bu oranın engelli istihdamına ilişkin farkındalık oluşturarak ayrımcılığın azaltılması açısından oldukça yetersiz bulunduğu saptanmıştır (Sönmez vd., 2013). Ülkemizde

bulunan yerel yönetimler ve televizyon kanalları geniş kitlelere kısa zamanda ulaşabilecek olanaklara sahiptir fakat buna rağmen engelli istihdamı gibi önemli sorun alanlarına değinme açısından eksik kalmaktadırlar. Engelli istihdamı aynı zamanda toplumsal bir olgu olması dolayısıyla farklı kaynaklar tarafından desteklenmesi gerekebilir. Yerel yönetimler ve televizyon kanalları bu noktada önemli olabilir fakat etkilerine ilişkin endişeler mevcuttur. TÜİK tarafından açıklanan veriler bu endişelerin asılsız olmadığını göstermektedir çünkü son yıllarda engelli istihdamında düşüş olduğu ortaya konmuştur (Namal, 2019). Son yıllarda yayımlanan verilere göre engelli bireylerin genel nüfus içerisindeki iş gücüne katılım oranının incelenmesi Türkiye'deki engelli istihdamının durumunu yorumlamak açısından faydalı olacaktır.



Şekil 1: Engelli ve genel nüfusun cinsiyete göre işgücüne katılım oranı

Şekil 1, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2011-Mart 2023 tarihleri arasında yayınlanan istatistik verilerinin genel bir görünümünü sunmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2011-2023 yılları arasında yayınlanan verilere bakıldığında işgücüne katılan engelli bireylerin sayısı işgücüne katılan engelli olmayan bireylerin sayısının yarısından daha azdır. Buradan hareketle Türkiye'de işyerlerinin daha çok engelli olmayan bireyleri tercih ettiği söylenebilir. Son yıllardaki trendi değerlendirmek açısından 2022 verisi ile 2023 verisine bakıldığında engelli nüfusun istihdam oranının %22,1'de kalarak herhangi bir değişim göstermediği görülmektedir. Benzer bir şekilde, Polat (2022) tarafından yapılan çalışmada engelli

bireyler en çok iş verenlerin kendilerine karşı olumsuz tutumlarından ve güvenmemelerinden şikâyet etmişlerdir. Sonuç olarak kendilerinin de özgüvenlerini kaybederek iş aramaktan kaçındıklarını belirtmişlerdir. Çolak ve Hergüner (2016) tarafından Trabzon ilinde 16 işletme ile yapılan bir çalışmada ağır engelliler için açılan korumalı iş yerlerine ilişkin olarak işletme sahiplerinin görüşlerine bakıldığında işletme sahipleri korumalı iş yerlerini desteklediklerini söylemelerine rağmen kendilerinin korumalı iş yeri açmaya sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu tarz iş yerlerinin devlet kurumları tarafından açılması gerektiğini çünkü kendilerinin açtıkları takdirde işletemeyeceklerini belirtmişlerdir. Sonuç olarak iş verenlerin olumsuz tutumları ve yetersiz istihdam politikaları sonucunda toplam engelli istihdamı istenen seviyeye ulaşamamıştır.

TÜİK tarafından yayınlanan verilere göre engelli olmayan kadınların işgücüne katılımı engelli olmayan erkeklerin yarısı civarındayken işgücüne katılan engelli kadınların oranı ise engelli erkeklerin oranının üçte biri kadardır. Yani kadınların erkeklere göre istihdam konusunda daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Benzer bir şekilde Yanikkerem ve Esmeray (2017) kadınların istihdamda dezavantajlı olduğunu fakat engelli kadınların hem engel durumu hem de kadın olmaları sebebiyle daha büyük bir dezavantaja sahip olduklarını vurgulamaktadırlar. Çorum Belediyesi tarafından düzenlenen kurslara katılan 6 ortopedik engelli kadınla yapılan bir çalışmada da kadınlar tarafından hem engelli olmaları hem de toplum tarafından kendilerine yönelik cinsiyetçi yaklaşımların olması sebebiyle özellikle istihdam konusunda sorunlar yaşadıkları ifade edilmiştir (Buz ve Karabulut, 2015). Sonuç olarak engelli bireylerin istihdam oranı engelli olmayan bireylere göre oldukça düşüktür. Dahası bu gruptaki en dezavantajlı grubu engelli kadınlar oluşturmaktadır.

Türkiye'de engelli bireylerin iş bulması konusunda büyük sıkıntılar yaşanmaktadır fakat iş bulan engelli bireylerin de iş yaşamı boyunca devam eden birçok sıkıntıya sahip olduğu saptanmıştır (Polat, 2020). Engellilerin istihdam ediliyor olmalarının yanı sıra hangi koşullarda istihdam edildikleri de dikkate alınması gereken bir diğer meseledir (İslamoğlu vd., 2020). Çünkü çalışma koşullarından memnun olmayan engelli bireylerin istihdamında sürdürülebilirlik sağlanamazsa işe alımın bir anlamı kalmaz. Bu açıdan engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların ele alınması da büyük bir öneme sahiptir. Orhan ve Uysal (2019) engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlar, kötü söz ve şakalar ile organizasyonlara davet

edilmeme gibi durumların engelli bireylerde duygusal yüklerle sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer taraftan, Kalkan ve Karabulut (2021) Türkiye'de metal sektöründe bulunan şirketlerle ilgili olarak yapmış oldukları çalışmada bu şirketler tarafından işe alınmış olan sağır ve işitme engelli çalışanların daha çok birbirleriyle eşleştirildikleri ve engelli çalışanlar haricinde işaret dili bilen başka çalışanların bulunmadığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle işe alınan engelli bireylerin bir arada tutulduğu ve iş yerinde yardım alamadığı söylenebilir. Herhangi bir destek görmedikleri takdirde engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar artarak devam edecektir. Hatta yaşanan sorunların temelinde engelli bireylerin engelli olmayan bireylerden uzak tutuluyor olması olabilir. Bu noktada engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunların incelenmesi faydalı olacaktır.

Tablo 1: Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların Karşılaştıkları Zorluklar (Kalkan ve Karabulut, 2021, s.955)

Cevaplar	<i>f</i>	%
İletişim problemleri	37	41,6
Farkındalık eksikliği	16	18,0
Motivasyon eksikliği	12	13,5
İzole veya dışlanmış hissetme	12	13,5
Uygun bölümde çalıştırılmama	3	3,4
Destek ve tavsiye için başvuruda bulunmama	9	10,1
Toplam	89	100

Kalkan ve Karabulut (2021) sağır ve işitme engellilerin iş yerinde en çok karşılaştıkları sorunun iletişim problemleri olduğunu ifade etmektedir. Ardından farkındalık eksikliği ile motivasyon eksikliği gelmektedir. Tablo 1’de bulunan sorun alanları incelendiğinde sağır ve işitme engelli çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunların birbirinden büyük oranda etkilendiği söylenebilir. Örneğin, işaret dili bilen engelli olmayan personel bulundurulması sağlanırsa hem engelli çalışanlar ile engelli olmayan çalışanlar arasındaki kopukluk azalabilir hem de engelli çalışanların iş yerinde yaşadığı motivasyon eksikliği, izole veya dışlanmış hissetme gibi diğer sorun durumlarının önlenmesi sağlanabilir.

Diğer taraftan, yeni işe başlayacak olan engelli çalışanları endişelendiren durumların incelenmesi de engelli istihdamı noktasında Türkiye’de bulunan sorun durumlarını görmek açısından faydalı olabilir. Bu konuya ilişkin olarak Doğu (2020) tarafından işe

yeni başlayacak olan şizofreni tanısı almış bir grup ile yapılan nitel çalışmada bireyler, en fazla damgalanma ve iş yerinde atak geçirmeye ilişkin olarak endişe duyduklarını bildirmişlerdir. Bu çalışmada verilen cevaplardan birkaç tanesi şu şekildedir:

“Yanlış anlaşılma, hastalık, işe adapte olamama, nasıl bir pozisyonda çalışıyor olacağım, işimi başarıyla yanlışsız sürdürebilecek miyim? **Deşifre olursam hastalığım konusunda.**”

“İyi bir imaj sergileyemezsem diye korkuyorum. Herhangi bir hata yapmak, biri tarafından yanlış anlaşılmak ya da kendimi yanlış anlatmaktan çekiniyorum. Hemen alışabilir miyim bilmiyorum. Alışma safhası nasıl geçecek? **Nasıl neyle atandın diye sorulduğunda vereceğim cevap? Özel durumumu anlatmak zorunda kalır mıyım?**” (Doğu, 2020, s.183)

Engelli bireylerin iş yaşamı noktasında diğer bireylere göre herhangi bir eksiklik durumu bulunmamaktadır. Bu durum literatürde çeşitli çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Örneğin, Dalagan ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de bulunan Down Kafe uygulamasının olumlu sonuçlar verdiği ve müşterilerin engelli çalışanların hem iletişim düzeylerinden hem de performanslarından memnun oldukları tespit edilmiştir. Ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanların ise Down Kafe uygulamasında yaşadıkları sorunların verilecek eğitim ile çözülebileceği ifade edilmiştir. Engelli bireylerin işi gerçekleştirmekte zorlanmadıkları fakat bunun dışında kalan birçok faktörün etkisinde kaldıkları literatürde bulunmuştur. Örneğin, Ateş ve diğerleri (2022) engelli çalışanların sorun yaşadıkları alanlardan birinin işe ulaşım olduğunu belirtmektedirler. İş gerçekleştirebilecek eğitim ve potansiyele sahip dahi olsa engelli çalışanların ulaşım sıkıntısı bulunması halinde büyük zorluklar yaşaması kaçınılmazdır. Damgalanma ve dışlanma gibi literatürde engelli bireylere ilişkin olarak sıklıkla bahsedilen sorun durumlarının yanı sıra engelli çalışanlara karşı toplumun acıma duygusuyla yaklaşması bir diğer sorundur (Yanikkerem ve Esmeray, 2017). Engelli bireyler istihdam konusunda ülkemizde çok farklı sorun durumları yaşamaktadırlar. Bu noktada yapılacak yasal düzenlemeler, engellilerin istihdam haklarının korunması ve sürdürülmesi açısından büyük bir öneme sahiptir.

ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM HAKLARINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin olarak Türkiye'de devlet tarafından aktif istihdam politikaları oluşturulması beklenmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Sosyal devlet anlayışının gerekliliklerinden biri olarak engelli istihdamı konusunda ülkemizde çeşitli yasal düzenlemeler mevcuttur (Çevik ve Özkul, 2022). Bu yasal düzenlemelerden biri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde belirtilmiş olan kota uygulamasıdır (Akpulat, 2019). Kota uygulamasına göre 50 veya daha fazla çalışana sahip özel iş yerlerinde yüzde üç oranında, devlet kurumlarında ise yüzde dört oranında engelli işçiyi ruh ve beden sağlıkları gözetilerek çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (Tinar, 2020). Son 20 yılda kota uygulaması ile istihdam edilen engelli bireylerin sayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Çalışan sayısı 50+ olması sebebiyle engelli çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısı (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023, s.23)

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2023(Mart)	1.323	16.646	17.969
2022	1.443	20.175	21.618
2021	1.440	18.695	20.135
2020	1.167	15.266	16.433
2019	1.320	18.029	19.349
2018	1.352	17.826	19.178
2017	782	19.957	20.739
2016	806	18.332	19.138
2015	844	17.144	17.988
2014	809	17.773	18.582
2013	890	17.596	18.486
2012	979	16.980	17.959
2011	1.004	15.118	16.122
2010	1.084	14.511	15.595
2009	1.096	12.847	13.943
2008	1.126	13.268	14.394
2007	1.613	17.864	19.477
2006	1.507	13.593	15.100
2005	1.567	11.517	13.084
2004	1.674	10.145	11.819
2003	1.593	8.427	10.020
2002	1.609	8.121	9.730

Tablo 2'ye bakıldığında engelli bireylerin kota uygulaması ile daha çok özel sektörde istihdam edildiği görülmektedir. Bu noktada özel sektörde işveren tutumları çok büyük bir öneme sahiptir. Fakat literatür incelendiğinde iş verenlerin engelli bireyleri istihdam etme noktasında olumsuz tutumlara sahip olduğunu gösteren birçok çalışma mevcuttur

(Çolak ve Hergüner, 2016; Polat, 2020). Diğer taraftan, Gönülaçan (2016) tarafından Trabzon ilinde engelli çalıştırma yükümlülüğü olmayan iş yerleriyle yapılan bir çalışmada iş verenlerin mesleği, cinsiyeti ve eğitim düzeyine bağlı olmaksızın engelli işçi çalıştırmaya yönelik tutumlarının genel olarak orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak iş verenlerin tutumları her zaman olumlu olmamaktadır. Bu sebeple kota uygulaması gibi yasal düzenlemelerle engelli istihdamının belli bir sayının üstünde çalışana sahip olan iş yerleri için zorunlu tutulması engelli istihdamının desteklenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Fakat kota uygulaması için belirlenen 50 çalışan bulunması şartı engelli istihdamı açısından önemli bir sınırlılık olarak görülebilir. Çünkü engelli bireylerin iş gücüne katılımı Tablo 1 göz önünde bulundurulduğunda çok düşük durumdadır. Buna rağmen son yıllarda kota uygulaması ile işe yerleşen engelli birey sayısında çok büyük bir yükselme görülmemektedir. Hatta 2002-2003 yıllarında kamuda kota uygulaması ile işe alınan engelli birey sayısı 2020-2021'den daha yüksek durumdadır. Tablo 2'ye göre özel sektörde kota uygulaması ile işe alım sayılarında son yıllarda bir artış gözlenmektedir. Fakat özel sektör için iş veren tutumları göz önüne alındığında kota uygulaması belli bir noktadan sonra etkisiz kalabilir. Çünkü kota uygulamasına göre yüzde üç oranında engelli işçi çalıştıran iş yerleri daha fazla engelli birey çalıştırmaktan kaçınabilir. Bundan dolayı yasal düzenlemelerin yetersiz kalabildiği göz önünde bulundurularak daha kalıcı çözümler aranmalıdır (Çoban ve Özcebe, 2019). Yasal düzenlemelerin yanı sıra daha kalıcı çözümler sağlanması adına engelli bireylerin toplum tarafından kabul edilmesine yönelik çalışmaların yapılması ve bu konuda bir farkındalık oluşturulması engelli istihdamı noktasında önemli bir adım olacaktır.

Türkiye'de engelli istihdamına yönelik oluşturulmuş olan yasal düzenlemelerden bir diğeri ise 2005 yılında 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun kapsamında getirilmiş olan korumalı işyeri sistemidir (Ezer, 2022). Korumalı işyeri sistemi, iş gücüne katılımının çok güç olduğu ağır derecede engelli bireylerin istihdamının sağlanması noktasında devlet tarafından desteklendiği ve özel çalışma ortamının oluşturulduğu işyerlerini ifade etmektedir (Genç ve Çat, 2013). Ülkemizde korumalı işyeri sayısının artırılmasına ihtiyaç vardır çünkü özellikle ruhsal bozukluğu olan bireylerin bu işyerlerinde istihdamının sağlanması ile birlikte mesleki rehabilitasyon ortaya çıkacak ve bu bireylerin istihdamı aynı zamanda iyileşmelerini hızlandıracaktır (Önol ve Dönmez, 2021). Fakat ülkemizde kota uygulamasına benzer olarak korumalı

işyerlerinin de sayısının oldukça yetersiz olduğu ve korumalı işyerleri modeline olan ilginin oldukça düşük olduğu görülmektedir (Çavuş ve Tekin, 2015). Sonuç olarak kota uygulaması ve korumalı işyerleri modeli gibi çeşitli yasal düzenlemelerin hedefine ulaşması adına işverenlerin bu konuda daha fazla teşvik edilmesi faydalı olabilir.

SONUÇ

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin olarak dünyanın bazı ülkelerinde Türkiye'ye kıyasla daha erken yıllarda uygulamalar gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Fakat engelli bireylerin hem işgücüne katılma hem de bulunduğu çalışma yaşamını sürdürme noktasında dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de bazı sorunlar yaşadığı yapılan çalışmalar ile tespit edilmiştir. Özellikle yayınlanan verilere bakıldığında engelli bireylerin engeli bulunmayan bireylere kıyasla çok daha düşük oranda iş gücüne katıldığı görülebilir. Bu durumun önlenmesi adına ülkemizde kota uygulaması ve korumalı işyeri gibi farklı modeller uygulanmaktadır. Fakat sürdürülen bu uygulamaların engelli istihdamında yaşanan sorunları çözmekten çok uzak olduğu görülmektedir. Çünkü engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar işe girdikten sonra da devam etmektedir. Ülkemizde yapılan birçok çalışma engelli bireylerin işyerinde damgalanma, kötü söz ve şakalara maruz kalma, dışlanma, engelli olmayan bireylerden ayrı tutulma, düşük maaş ile çalışma ve işyerine ulaşımında zorlanma gibi birçok olumsuz durumla karşı karşıya kaldıklarını tespit etmiştir. İşgücüne katılım oranı halihazırda düşük olarak bulunan engelli bireylerin girebilse dahi çalışma yaşamında birçok zorlukla karşılaşması istihdamın sürdürülebilirliği açısından önemli bir sorundur. Sonuç olarak ülkemizde engelli bireylerin istihdam konusunda yaşadığı sorunlar çok geniş bir yelpaze içerisinde bulunmaktadır. Bu noktada yalnızca yasal düzenlemeler yapmak veya yalnızca toplumda farkındalık yaratmak adına çalışmak yetersiz olacaktır. Çünkü engelli bireylerin işgücüne katılımları konusunda yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulurken aynı zamanda istihdamın sürdürülmesi noktasında toplumdaki diğer bireylerin de desteklerine ihtiyaç vardır. İkisinden birinin eksik kalması durumunda ortaya çıkan sorunlar doğrudan engelli bireylerin istihdamına etki etmektedir. Sonuç olarak Türkiye'de engelli istihdamında yaşanan birçok zorluk bulunmakta, bu konuda çeşitli önlemler alınmakta fakat bu önlemler sorunları çözmekten uzak görünmektedir.

Bu noktada, engelli bireylerin yaşadığı ayrımcılığın tespit edilmesi için daha fazla mekanizma geliştirilmesi ve bu mekanizmaların aktif bir şekilde işlev görmesi ile birlikte gerekli durumlarda cezai işlemlerin uygulanması sonucunda engellilere yönelik bu ayrımcılığın tekrarlanma olasılığının azaltılması önemli bir adım olabilir. Ayrımcılığı teşvik eden ve olumsuz davranışları tetikleyen unsurların toplum içerisinde azaltılması açısından bilinç oluşturulması yönünde medya, sivil toplum ve belediyeler gibi toplumu etkileme gücü yüksek kaynaklardan destek alınması faydalı olabilir. Toplumsal entegrasyonunun sağlanması için istihdam katılımı önemli olan engelli bireylerin ise her birinin ayrı ihtiyacı olduğu düşünüldüğünde özellikle çok düşük düzeyde katılım gösteren zihinsel engelli bireyler gibi spesifik gruplara yönelik korumalı iş yeri gibi uygulamaların desteklenerek yaygınlaştırılması engelli istihdamının kapsayıcı olması açısından büyük bir öneme sahiptir. Sürdürülen kota uygulaması gibi çeşitli politikaların farklı yıllar içerisinde engelli istihdamı oranında olumlu yönde herhangi bir değişim yaratmaması uygulamaların yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Politikaların yetersiz kalması halinde halihazırda zor olan istihdama girme süreçleri daha da zorlaşacak, toplumun kabullenici bir tutum sergilemediği sürece istihdamı sürdürme süreçleri daha fazla sekteye uğrayacaktır. Bunun için Türkiye’de yaşayan engelli bireylerin istihdamında politikalar önemli bir başlangıç noktası olacak fakat istihdamın sürdürülmesinde ise topluma yapılacak yatırım hayati bir önem taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Nisan, 2023. 23 Temmuz 2023 tarihinde

https://www.aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf

adresinden alınmıştır.

Akpulat, A. K. (2019). İşverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), 523-553. [doi: 10.26650/mecmua.2019.77.2.0003](https://doi.org/10.26650/mecmua.2019.77.2.0003)

Arap, S. K., Yücebaş, E., & Arap, İ. (2021). Yerel yönetimlerin engelsiz yaşam hedefi: İzmir Büyükşehir Belediyesi örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 139-156.

Ateş, H. İ., Kırkıncıoğlu, M., & Teke, A. (2022). Eğitim sektöründeki engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaştıkları sorunların incelenmesi. *Mersin*

Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi, 12(2), 411-425. [doi: 10.31020/mutfd.1032481](https://doi.org/10.31020/mutfd.1032481)

Buz, S., & Karabulut, A. (2015). Ortopedik engelli kadınlar: Toplumsal cinsiyet çerçevesinde bir çalışma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 25-45.

Çakır, H. (2021a). Çalışma yaşamında engelli kadınların istihdam süreçleri: Yozgat örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-126. [doi: 10.17336/igusb.646775](https://doi.org/10.17336/igusb.646775)

Çakır, H. (2021b). Engelli kadın istihdamı: İşkur aktif istihdam politikaları üzerine bir analiz. *Akademik Hassasiyetler*, 8(16), 151-173.

Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.

Çevik, C., & Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618.

Çoban, T., & Özcebe, H. (2019). Engelliliğe genel bakış ve engelli çocukların sağlık davranışları. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 13(4), 553-566. [doi: 10.21763/tjfm.545343](https://doi.org/10.21763/tjfm.545343)

Çolak, Ü., & Hergüner, B. (2016). Zihinsel engellilerin istihdamı ve korumalı işyeri projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2436-2455. [doi: 10.15869/itobiad.281461](https://doi.org/10.15869/itobiad.281461)

Dalagan, S., Sormaz, Ü., Akdağ, G., & Çınar, Z. (2020). Engelli bireylerin istihdamına önyargılar engel midir?: Yiyecek içecek hizmetleri alanı örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(4), 554-564.

Doğu, S. E. (2020). Şizofreni olan bireylerin çalışma ile ilgili düşünce ve beklentileri üzerine nitel bir araştırma. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 7(2), 172-190. [doi: 10.21020/husbfd.681833](https://doi.org/10.21020/husbfd.681833)

Ercan, Z. G., & Gündüz, F. N. (2022). Zorunlu eğitim çağını geçmiş engelli bireylerin durumlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2), 458-476.

- Ezer, B. (2022). Türk hukukunda korumalı işyeri uygulaması ve engellilerin korumalı işyerlerinde istihdam edilmesinin esasları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 534-565. [doi: 10.51120/NEUHFD.2022.55](https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2022.55)
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- Genç, Y. (2016). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35(2). [doi: 10.21560/spcd.77043](https://doi.org/10.21560/spcd.77043)
- Gerşil, G. S., & Yemişçi, D. A. (2020). Korumalı işyeri kapsamında zihinsel engelli istihdamı: Manisa Osb yönetiminde Zeki Projesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1125-1153. [doi: 10.16953/deusosbil.753110](https://doi.org/10.16953/deusosbil.753110)
- Giri, A., Aylott, J., Giri, P., Ferguson-Wormley, S., & Evans, J. (2022). Lived experience and the social model of disability: Conflicted and inter-dependent ambitions for employment of people with a learning disability and their family carers. *British Journal of Learning Disabilities*, 50(1), 98-106. [doi: 10.1111/bl.d.12378](https://doi.org/10.1111/bl.d.12378)
- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111-130. [doi: 10.11616/basbed.vi.455300](https://doi.org/10.11616/basbed.vi.455300)
- Helena, T., Magnus, T., & Carin, S. N. (2023). People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(1), 78-86. [doi: 10.1111/jar.13036](https://doi.org/10.1111/jar.13036)
- Heymann, J., Wong, E., & Waisath, W. (2022). A comparative overview of disability-related employment laws and policies in 193 countries. *Journal of Disability Policy Studies*, 33(1), 25-34. [doi: 10.1177/10442073211006396](https://doi.org/10.1177/10442073211006396)
- İslamoğlu, E., YİĞİT, Y., & Budak, N. (2020). Türkiye’de engelli bireylerin çalışma koşulları: Bizimköy örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 471-497. [doi: 10.35408/comuybd.557306](https://doi.org/10.35408/comuybd.557306)
- Kalkan, Ö. K., & Karabulut, Ş. (2021). Türkiye’de metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engellilere ilişkin bir durum analizi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 941-962. [doi: 10.21560/spcd.vi.961775](https://doi.org/10.21560/spcd.vi.961775)

- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye’de İşkur tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502. [doi: 10.20875/makusobed.440542](https://doi.org/10.20875/makusobed.440542)
- Khan, N., Korac-Kakabadse, N., Skouloudis, A., & Dimopoulos, A. (2019). Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 170-185. [doi: 10.1002/csr.1669](https://doi.org/10.1002/csr.1669)
- Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350. [doi: 10.3109/09638288.2011.644023](https://doi.org/10.3109/09638288.2011.644023)
- Murfitt, K., Crosbie, J., Zammit, J., & Williams, G. (2018). Employer engagement in disability employment: A missing link for small to medium organizations—a review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(3), 417-431. [doi: 10.3233/JVR-180949](https://doi.org/10.3233/JVR-180949)
- Namal, M. K. (2019). İŞKUR Engelli Girişimciliği Destek Programı’nın incelenmesi TR61 Bölgesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 261-272.
- Orhan, S., & Uysal, S. (2019). Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yükler: Sakarya ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 270-291. [doi: 10.15869/itobiad.472032](https://doi.org/10.15869/itobiad.472032)
- Ottewell, N. (2022). Working in disability employment: An interpretative phenomenological study of experiences of people with a diagnosis of schizophrenia. *British Journal of Occupational Therapy*, 85(7), 541-548. [doi: 10.1177/03080226211039429](https://doi.org/10.1177/03080226211039429)
- Önol, S., & Dönmez, A. (2021). Kronik ruhsal bozukluğu olan bireylerde mesleki rehabilitasyon: Toplum ruh sağlığı hemşiresi neler yapabilir?. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 37(1), 87-94.

- Polat, E. K. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897. [doi: 10.46928/iticusbe.758135](https://doi.org/10.46928/iticusbe.758135)
- Remnant, J., Wånggren, L., Huque, S., Sang, K., Kachali, L., & Richards, J. (2022). Disability inclusive employment in urban Malawi: A multi-perspective interview study. *Journal of International Development*, 34(5), 1002-1017. [doi: 10.1002/jid.3678](https://doi.org/10.1002/jid.3678)
- Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment–Are the current approaches deep enough?. *Journal of International Development*, 34(5), 942-963. [doi: 10.1002/jid.3692](https://doi.org/10.1002/jid.3692)
- Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: sorunlar ve öneriler. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.
- Sönmez, Ö. F., Karatekin, K., & Merey, Z. (2013). Ulusal televizyon kanallarında engelli hakları. *Electronic Turkish Studies*, 8(8).
- Tinar, Y. (2020). Yerel yönetimlerce engellilere sunulan istihdam hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü örneği. *Journal of Social Policy Conferences* (No. 78, pp. 429-453). [doi: 10.26650/jspc.2020.78.0011](https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0011)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Aylık İstatistik Bültenleri. 2011-2022. 28 Şubat 2023 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden alınmıştır.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment–overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55. [doi: 10.1080/1359432X.2017.1387536](https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536)
- World Health Organization. Health Topics. Disabilities. 26 Şubat 2023 tarihinde <https://www.who.int/topics/disabilities/en/> adresinden alınmıştır.
- Yanikkerem, E., & Esmeray, N. (2017). İşitme ve konuşma engelli kadınların yaşadığı güçlükler. *Annals of Health Sciences Research*, 6(2), 38-46.
- Yusupov, D., & Abdukhaliyov, A. (2022). Barriers to disability-inclusive employment in Uzbekistan: A pilot qualitative study of disabled people's lived

experiences. *Journal of International Development*, 34(5), 1048-1068. [doi: 10.1002/jid.3693](https://doi.org/10.1002/jid.3693)

EXTENDED ABSTRACT

While individuals were working to gain their basic needs in ancient times, today, they participate in working life for different purposes, such as status and economic freedom. At this point, the participation of people with disabilities in working life both increases their quality of life and enables them to be involved in production (Çevik & Özkul, 2022). Similarly, Genç and Çat (2013) claim that the participation of people with disabilities in the workforce enables them to integrate with society. Also, increasing studies demonstrate that the contribution of people with disabilities to production is crucial for countries (Khan et al., 2019; Vornholt et al., 2018). Therefore, providing employment for people with disabilities is essential both for their well-being and for the development of countries.

The number of people with disabilities is increasing day by day, and therefore various policies are needed (Şen, 2018). At this point, addressing the challenges experienced by them will be the first step in solving the problems. The policies being implemented are often far from producing solutions to the problems. There are examples of this in many countries, such as Uzbekistan and Great Britain (Giri et al., 2022; Yusupov & Abdukhalilov, 2022). In this respect, Kasapoğlu and Murat (2018) highlight that the conditions of each country vary within themselves. Thus, there is a need to review existing literature by considering specific conditions of Turkey in order to identify the challenges of employment of people with disabilities.

Method

This study aims to investigate what kind of challenges people with disabilities in Turkey face in terms of employment. In this study in which a literature review was conducted, the following keywords were used: "employment," "employability," "disabled", "people with disabilities," and "Turkey." Five databases (Web of Science, Scopus, Science Direct, TUBITAK, and Google Scholar) were searched through identified keywords.

Findings

According to the Turkish Statistical Institute (2022), looking at the data published in the last 10 years, the total number of people with disabilities participating in the workforce is less than half of the number of people without disabilities. This data shows us that some factors prevent people with disabilities from participating in the workforce in Turkey. Studies indicate employers have insecure and negative attitudes toward people with disabilities (Çolak & Hergüner, 2016; Polat, 2022). In addition to having difficulties finding a job, they face various problems in terms of maintaining the job (Polat, 2020) because the conditions in which people with disabilities are employed are unfavorable in Turkey (İslamoğlu et al., 2020). Orhan and Uysal (2019) express that disabled people are exposed to bad jokes and negative attitudes in the workplace. Likewise, Kalkan and Karabulut (2021) emphasize that people with disabilities are discriminated against in the workplace. On the other hand, people with disabilities are anxious about how others perceive them (Doğu, 2020). The anxiety of these individuals is triggered by society. If the number of employed people with disabilities increases, the attitudes of society may change. However, the policies implemented in Turkey are insufficient to increase the number of people with disabilities employed. According to statistics from the Ministry of Family and Social Services (2022), the number of people with disabilities employed with the quota system has decreased in recent years. Thus, the inadequacy of the implemented policies and the negative attitude seen in society are the determining factors in the employment of people with disabilities in Turkey.

Conclusion

According to the published data, it can be seen that people with disabilities participate in the workforce at a much lower rate compared to people without disabilities. In order to prevent this situation, different models, such as quota application and protected workplace, are applied in Turkey. However, it is seen that these practices are far from solving the problems experienced in the employment of people with disabilities. Furthermore, it is a significant problem for the sustainability of employment that they encounter many difficulties even if they can participate in working life. Therefore, there is a wide range of problems faced by people with disabilities in employment in Turkey. At this point, it will be insufficient to make only legal regulations or try only to raise awareness in society. Both complete each other. Thus, there is a need for both legal regulations and raising awareness in society simultaneously.