

**Türkiye İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamına Yönelik Ayrımcılık:
Talep Yönlü Bir Analiz**

*Discrimination Against the Employment of Disabled Persons in the
Turkish Labour Market: A Demand Side Analysis*

Hasan ASLAN

Bartın Üniversitesi

Bartın Meslek Yüksekokulu

Sosyal Güvenlik Programı

Bartın University

Bartın Vocational School

Social Security Program

haslan@bartin.edu.tr

Prof. Dr. Hacer Simay KARAALP ORHAN

Pamukkale Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü

Pamukkale University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations

skaraalp@pau.edu.tr

Ocak 2021, Cilt 12, Sayı 1, Sayfa: 24-54
January 2021, Volume 12, Number 1, Page: 24-54

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2021

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erineç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Türkiye İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamına Yönelik Ayrımcılık: Talep Yönlü Bir Analiz

Discrimination Against the Employment of Disabled Persons in the Turkish Labour Market: A Demand Side Analysis

Hasan Aslan¹

Hacer Simay Karaalp Orhan²

Öz

Engelliler, işgücü piyasasında işe giriş, terfi, ücret, eğitim alma gibi birçok alanda önyargılar ve üretkenliklerinin düşük olması algıları dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu çalışmada engellilerin, işgücü talebi (işveren) tarafından ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışmada 2018 yılı Türkiye İş Kurumu özel sektör açık iş ilanı verileri kullanılmıştır. İşverenlerin engelli ve normal işgücüne yönelik talebi iller, ücretler, sektörler, meslekler, ana faaliyetler, NACE Rev.2 alt faaliyetler, eğitim düzeyi, cinsiyet ve yaş açısından sıklık ve yüzdeler analiziyle karşılaştırılarak incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, engelli işgücü talebi toplam işgücü talebinin %5,5'ini oluşturmaktadır. Engelli işgücüne talep normal işgücündeki gibi en çok hizmetler sektöründe (%59,6) gerçekleşmiştir. Engelli işgücüne olan talebin en fazla konaklama faaliyetinden (%20,58) kaynaklandığı ve bu talebin eğitim düzeyi (%98,35 ortaöğretim ve altı) ve nitelik bakımından düşük işlere (yaklaşık %75'i "beden işçisi(genel)") yönelik olduğu tespit edilmiştir. İşgücü piyasasının engellilere sunmuş olduğu meslekler tek tip, düşük ücretli ve vasıfsız olup kısıtlı faaliyet alanlarında dağılmaktadır. İşgücü talebine ilişkin verilerin kullanıldığı bu çalışmanın engelli istihdamına yönelik arz yönlü araştırmaları destekleyeceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Engelli İşgücü, İşgücü Piyasasında Ayrımcılık, İşgücü Talebi

Abstract

Disabled people are exposed to discrimination in the labor market due to prejudices and perceptions of low productivity in a wide range of areas such as employment, promotion, wages, and training. In this study, it is aimed to determine whether disabled people are exposed to discrimination by labour demand (employer). For this purpose, vacancy announcements in the private sector according to Turkish Employment Agency data in 2018 are used in the study. Labour demand for the disabled and non-disabled people was analyzed by comparing with frequency and percentage analysis in terms of provinces, wages, sectors, professions, main economic activities and NACE Rev.2 sub-activities, education level, gender and age. According to the findings of the study, the

¹ Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, Bartın Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, haslan@bartin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3935-4124

² Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü, skaraalp@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9889-1494

Başvuru Tarihi:04.08.2020
Yayına Kabul Tarihi:11.01.2021

demand for disabled people accounts for 5.5% of the total labour demand. As in the non-disabled labour, the demand for the disabled labour is mostly in the services sector (59.6%). It has been determined that the demand for disabled labour mostly originates from accommodation activities (20.58%) and this demand is for jobs with low education level (98.35% secondary education and below) and qualification (about 75% "manual workers (general)"). The occupations offered by the labor market to the disabled are uniform, low-paid, and unskilled, and are distributed in limited areas of activity. It is thought that this study, which uses data on labour demand, will support supply-side studies on the employment of disabled people.

Keywords: Disabled Worker, Discrimination in The Labour Market, Labour Demand

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO, 1983) göre engelli, “(...)uygun bir iş bulması, muhafazası ve içinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bireydir.” İşgücü piyasasında ayrımcılık ise birçok farklı grubu etkileyen bir olgu olup, gençler, yaşlılar, kadınlar, eski hükümlüler ile birlikte engellileri de kapsamakta ve dezavantajlı grupların içerisinde yer almalarına neden olmaktadır. Engelliler, diğer dezavantajlı gruplarda olduğu gibi başta işe giriş olmak üzere, terfi alma, ücret tespiti ve artışı, sözleşme süresinin belirlenmesi ve işin sonlaması aşamalarında birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Buna karşın, Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’ndaki kota uygulamaları ile engellilerin istihdamı desteklenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO, 1983) 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelli) Sözleşmesi’ni 10/07/1999 tarihinde onaylayan Türkiye’de, bu sözleşmenin 7. maddesi uyarınca Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yetkilendirilmiştir. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin (2009) 15. maddesi uyarınca özel sektör işvereni, İŞKUR’a kayıt yaptırmış olan engellilerden nitelikleri uygun olanlarla görüşerek engelli istihdamını gerçekleştirirken; kamu sektörü işverenleri açısından, kamuda işçi istihdamına ilişkin yasal mevzuat çerçevesinde yerleştirme yapılarak engelli istihdamı sağlanmaktadır.

Engellilere yönelik pozitif ayrımcılık içeren bağlayıcı yasal düzenlemelerin varlığına rağmen kimi görgül araştırmalar, engellilerin işgücü piyasasında yaşadıkları sorunların kimi zaman ayrımcı tutumlarla şekillendiğini göstermektedir. Bu, ayrımcılık kuramlarının engellilere yönelik önyargılardan ve üretkenliklerinin düşük olduğu algılarından kaynaklandığını göstermektedir. Özellikle işgücü arzı yönünden incelenen çalışmalarda bu ayrımcı tutumların açıkça görülmesi, işgücü talebi yönünden de inceleme yapılmasını gerektirmektedir. İşgücü arzının bakış açısının aksine işgücü talebinin bakış açısıyla, engellilere yönelik ayrımcı tutumlar sergilenip sergilenmediğinin tespiti daha güçtür. Bu çalışmanın önemi, engellilerin işgücü piyasasında ayrımcılığı konusuna işgücü arzı yönünden değil, işgücü talebi (işveren) yönünden yaklaşılmasıdır. Çalışmada, işgücü talebinin engellilere yönelik ayrımcı tutumlar gösterip göstermediklerinin tespitinin yapılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla, İŞKUR’dan resmi izin alınarak elde edilen 2018 yılına ait verilerle özel sektör işverenleri tarafından verilen tam zamanlı açık iş ilanları kullanılarak talep yönlü bir analiz yapılmaktadır. Çalışmanın diğer bir önemi ise bu talep yönlü analizin örneklem verileri

ile değil, ana kütle verileri ile yapılmış olmasıdır. Ana kütle içerisinde özel sektör işverenlerinin engelli ve normal (engelli olmayan) işgücüne yönelik olarak verdikleri tam zamanlı açık iş ilanları karşılaştırılmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın konusu, kapsamı, amacı ve literatüre katkısının yer aldığı Giriş bölümünün ardından çalışmanın birinci bölümünde engelli ayrımcılığı kavramı, işgücü piyasasında ayrımcılığa yönelik olarak Ekonomi ve Psikoloji bilimlerinde ele alınan kuramlar ile engellilerin işgücü piyasasında korunmasını amaçlayan ülkemizdeki pozitif ayrımcı uygulamalara dair güncel yasal düzenlemeler ele alınmış, ikinci bölümde özellikle ücret, meslek ve işe girişlerinde engellilere yönelik ayrımcı tutumlara ilişkin seçili görgül araştırmalara ait literatür özetlenmiştir. Üçüncü bölümde, Türkiye işgücü piyasasında engellilerin istihdamına yönelik İŞKUR, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Devlet Personel Başkanlığı (DPB) verileri analiz edilmiş, dördüncü bölümde İŞKUR'dan temin edilen ham verilerle sıklık ve yüzde analizleri yapılarak Türkiye işgücü piyasasında engellilere yönelik tercihleri itibarıyla ücret, meslek ve cinsiyet konularında işgücü talebinin ayrımcı tutumlar sergileyip sergilemediği ele alınmış ve Sonuç bölümde çalışma sonuçları değerlendirilmiş ve politika önerilerinde bulunulmuştur.

1. İşgücü Piyasasında Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Engellileri Koruyucu Düzenlemeler

Engelliler sosyal hayatın birçok alanında ayrımcılığa ve sosyal dışlanmaya maruz kalan dezavantajlı gruplardan biridir. Bununla birlikte engelliler, ekonomik hayatta ve özellikle işgücü piyasasına katılımlarında sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu ayrımcı ve dışlayıcı tutumlara karşılık devletler, işgücü piyasasında pozitif ayrımcı politikalarla engellileri koruyucu düzenlemeler uygulamaktadır.

1.1. Ayrımcılık Kavramı ve Ayrımcılık Kuramları

Ayrımcılık, kavram olarak insanlar arasındaki eşitlik fikrinden ve ilkesinden kaynaklanmaktadır. Hem hukuki hem insani olarak üzerinde bir söz birliği bulunduğu varsayılan bu ilke, her insanın doğuştan eşit olduğudur. Eşitlik ilkesi, dışlanma ve ayrımcılık ilişkisini çözebilmiş gibi görünmesine rağmen, insanlık tarihinde genel olarak bu varsayımın gerçekleşmediği açıktır (Göregenli, 2012:18). İşgücü piyasası açısından da durum benzerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 1958) 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre ayırım tabiri "*İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma; (...) meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma*" şeklinde ifade edilmektedir. Tanımdan anlaşıldığı gibi işgücü piyasasında ayrımcılığın kapsamı, iş edinmede ve iş edindikten sonra çalışanlara eşit muamelede bulunmama veya var olan eşitliği bozma, işgücünün bir kısmını üstün veya ayrı tutmadan oluşmaktadır. Benzer şekilde ayrımcılığa işgücü piyasası açısından bakıldığında odaklanılan konulardan en önemlisi ayrımcılığın yöneldiği gruplardır. Bunlar genellikle ırka, cinsiyete, yaşa, cinsel yönelime, engelliliğe, dine ve obeziteye yönelik olarak görülebilmektedir (Kutunis ve Ulu, 2016).

İşgücü piyasasında ayrımcılık kavramı, genellikle ayrımcılık türleriyle birlikte ele alınmaktadır. İş ilişkisinde sırasıyla ele alınırsa; işe alımda ayrımcılık, sözleşme süresince ayrımcılık (ücret ayrımcılığı, terfi ayrımcılığı, vb.) ve işin son bulmasında ayrımcılık olarak sınıflandırılabilir. Buradaki ayrımcılık, belli bir kişi veya gruba işteki verimleri veya tecrübelerinden bağımsız olarak işe alım aşamasında; işe alındı ise ücret ödemede ve terfi imkanlarında ve iş sözleşmesinin sona ermesinde ayrımcılığa maruz bırakılmasını ifade etmektedir.

İşletme biliminde ise özellikle İnsan Kaynakları'nın bir konusu olarak ayrımcılığın nedenlerine ve sonuçlarına odaklanılmakta ve bu durum "örgütsel ayrımcılık" kavramı ile tanımlanmaktadır. Örgütsel ayrımcılık; işe alma ve yerleştirme, eğitim ve yetiştirme, performans değerlendirme, terfi, tazminat, ödüllendirme ve işten çıkarma gibi İnsan Kaynakları Yönetimi'nin temel alanlarında örgüt içerisindeki bireylere çeşitli özelliklerinden (ırk, renk, cinsiyet, milliyet, yaş, fiziksel veya zihinsel yeterlilik, vb.) dolayı farklı davranmadan kaynaklanan bir ayrımcılıktır (Aytemiz Seymen ve Bolat, 2005:35). Bedensel ve zihinsel engelliler açısından düşünüldüğünde bu ayrımcılık durumu, bazen "acıma duygusundan" hareketle terfi, işten çıkarma, uygun olmayan koşullarda ve ortamlarda çalıştırma konularında lehe de sonuçlanabilmektedir (Aytemiz Seymen ve Bolat, 2005: 38).

Ekonomi ve Psikoloji gibi çeşitli disiplinlerde ayrımcılığa yönelik oluşturulan kuramlar; ayrımcılık nedenlerine farklı şekillerde yaklaşmaktadır. Bununla birlikte oluşturulan kuramların önemli bir bölümünü cinsiyet ve ırk ayrımcılığının oluşturduğu görülmekte, ancak başkaca çalışmalar ile bu kuramlar engelliler üzerinden de yorumlanabilmektedir:

İşgücü piyasası açısından değinilecek ilk kuram Gary Becker'in Tercih Ayrımcılığı Kuramıdır. Kurama göre ayrımcılık, kişilerin başkaları yerine belli kişilerle işlem yapabilme konusunda tercihlere sahip olunmasıyla alakalıdır ve bu duyguların şiddeti kişiden kişiye değişir. Becker'e göre önyargı ve kişisel ilişkilerin derecesi birbirleri ile ilgilidir (Doğrul, 2007:19-23). Tercih ayrımcılığı, temelde ayrımcılığı yapan taraf bakımından işveren ayrımcılığı, işçi ayrımcılığı ve müşteri ayrımcılığı olarak gruplandırılabilir. Bununla birlikte hükümet ayrımcılığı da tercih ayrımcılığının bir boyutunu teşkil etmektedir (Becker, 1971). Bazı işverenler, kadınları, yalnızca düşük ücretlerle çalıştırabilecekleri takdirde işe alabileceklerdir. Öte yandan işverenler dışında işçiler de ayrımcılık yaratabilmektedir. Örneğin kadınlara karşı bir ayrımcılık katsayısı olan erkek bir işçi, teklif aldığı iki işteki ücret birbirine denkse kadın işçinin çalıştığı işyerinde çalışmayı tercih etmeyecektir. Son olarak tüketicilerin de ayrımcılığa sebebiyet verebileceğini belirten kurama göre ayrımcılık katsayısı bulunan bu müşteriler; belli bir gruba karşı ayrımcılık yapmayan işverenden mal ve hizmet almaktan kaçınmakta, böylece işveren bir süre sonra kendisi istemese de müşteriler dolayısıyla istihdam edilen işgücünü değiştirmek zorunda kalabileceklerdir (Doğrul, 2007:19-23). Özü itibariyle Becker'in bu yaklaşımı ücret ayrımcılığı hakkındadır (Biçerli, 2011:243). 1972 ve 1984 yıllarında ABD'de engelli ayrımcılığını araştıran Baldwin ve Johnson (1994:13-14) çalışmalarında engellilerin, önyargılara dayalı olarak ücret ayrımcılığına ve istihdam ayrımcılığına maruz kaldığını bulmuş olup Becker'in önyargıya dayalı analizinin engelliler üzerinde de uygulanabileceğini belirtmiştir. Çalışmanın bulguları, engellilere karşı bir ayrımcılık olmadığında, engellilerin engelli olmayan işgücüne göre daha yüksek ücretler alabileceği; bununla birlikte engellilerin işgücü piyasasına girmediği karşılaştıkları bariyerlerin, ücret ayrımcılığından daha önemli bir problem olduğu yönündedir.

İşgücü piyasasında ayrımcılığı konu alan diğer bir teori İstatistiksel Ayrımcılık Kuramı'dır. İstatistiksel ayrımcılık, Kenneth Arrow ve Edmund Phelps'in öncülük ettiği bir kuramdır. Çalışmalarında Arrow (1971), işgücü piyasasında ırk ayrımcılığına odaklanmışken Phelps (1972) ırk ve cinsiyet ayrımcılığını açıklamayı amaçlamıştır. Phelps'in kuramına göre beklenen karını en yüksek olarak belirleyen işveren; siyahların ve kadınların daha az niteliğe, daha az güvenilirliğe, vb. sahip olduğuna inanıyorsa veya beyazlara ve erkeklere nazaran bu konuda bilgi edinmek aşırı maliyetli ise siyahlara ve kadınlara karşı işe alımda ayrımcılık yapacaktır. Phelps bu kuramı açıklarken "bilmediği bir yerde otelde kalan gezginin otelde mi yoksa kasabadaki hiç bilmediği yerel bir restoranda mı yemek yiyeceği" paradigmasından hareket etmektedir. Aigner ve Cain (1977:175-176) ise Phelps ve Arrow'un öncüsü olduğu istatistiksel ayrımcılık kuramlarına katkılar yapmış ve bu kuramların işgücü piyasalarının bütününde ayrımcılığı açıklamada tek başına yeterli olamayacağını da belirtmiştir. Kuramla ilgili Ohio'daki karma modellenmiş çalışmada Byron (2010:436-437), kamu ve özel sektör ayrımına odaklanmış, aynı zamanda bu sektörler içerisinde terfi ayrımcılığı ve işten çıkarmada ayrımcılık bulunup bulunmadığını ırk, cinsiyet ve hamilelik üzerinden araştırmıştır. Araştırmacının bulguları, istatistiksel ayrımcılık kuramını desteklemiştir. Bulgular; kamu ve özel sektör ayrımında (yıllara göre değişken oranlarla olsa da) kamuda terfi ayrımcılığı, özelde ise işten çıkarmada ayrımcılığın karşı sektöre göre daha fazla olduğu yönündedir.

Jones (2008:408) bu iki kuramı engelliler açısından işgücü piyasasında ayrımcılık kapsamında yorumlamış ve Becker'in kuramıyla engellilere karşı ayrımcılığın bir önyargı ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde Phelps'in kuramı açısından işverenlerin bir engellilik halinin varlığının bu grubun üretkenlik düzeyinin bir göstergesi olarak kullanıldığı eksik bilgilerden kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Baldwin ve Choe (2014a:1400) fiziksel engelliler üzerinden potansiyel ücret ayrımcılığı bakımından bu kuramları yeniden test etmiştir. Bulgular, engelli olmayan hemcinslerine karşılık erkek engellilerin (%23 daha düşük) kadın engellilere (%10 daha düşük) göre daha yüksek oranda ücret ayrımcılığına maruz kaldığı yönündedir. Araştırmacılara göre üretkenlikle ilgili temel özelliklerdeki gruplar arası farklılıklar, engelliliğe bağlı ücret farkının bir kısmını açıklayabilir. Örneğin, fiziksel engellilerin üniversite diplomasına sahip olma olasılığı daha düşükken; yarı zamanlı çalışma olasılığı veya komorbid duyuşsal veya zihinsel rahatsızlıkları olma olasılığı daha yüksektir.

Psikoloji biliminde ise ayrımcılık ele alınırken ayrımcılığın nedeni konusunda algılar, önyargılar ve sosyal etki üzerinde durulmaktadır. Mamatoğlu ve Tasa'nın (2018) çalışmasında ayrımcılığın psikolojik mekanizmalarını anlamak açısından temelde dört kurama (Sosyal Sınıflandırma ve Sosyal Kimlik Kuramı, Otoriteriyen Kişilik Kuramı, Klişeleştirme Kuramı ve Gerçekçi Çatışma Kuramı) değinilmiştir. Bu kuramların çıkış noktaları engellilere yönelik olmasa da Mamatoğlu ve Tasa (2018:3-4); Jones'un (2008) Becker ve Phelps'in kuramlarını engellilere yönelik ayrımcılık üzerinden yorumladığı gibi ele almıştır. Özellikle Otoriteriyen Kişilik Kuramı ve Gerçekçi Çatışma Kuramı bakımından engellilerin işgücü piyasasından dışlanmalarına yönelik kurulan bağlamlar bu çalışma açısından önem arz etmektedir:

a. Otoriteriyen Kişilik Kuramı: Kendini ve herhangi bir engeli olmayan kendi grubunu farklı ve üstün olarak algılayan, katı, belirsizlik toleransı düşük, değişime dirençli -yani otoriteriyen- kişilik özelliklerine sahip kişilerin, işsizlik gibi tüm toplumu ilgilendiren

konularda engellileri günah keçisi ilan etmeleri ve ayrımcı tutum ve davranışlara yönelmeleri mümkündür.

b. Gerçekçi Çatışma Kuramı: Özellikle işsizliğin arttığı, gelir düzeyinin düştüğü, emek kazanç dengesinin bozulduğu dönemlerde, kendileri kadar üretime katılmayan ancak maddi kaynaklara ortak olan engelliler üretime daha çok katkı yapan diğerleri tarafından, hak etmedikleri kaynakları kullandıkları şeklinde değerlendirilerek, ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalabilirler.

Çalışma kapsamında bahsedilmesi gereken son kuram, Sistemin Meşrulaştırılması Kuramı'dır. Bu kuram; bireylerin mevcut sosyal, politik ve ekonomik sistemin adil ve meşru olduğu algısından hareket etmekte ve mevcut durumu haklı çıkarma motivasyonunu açıklamaktadır (Jost, Banaji ve Nosek, 2004; Yogeewaran, Verkuyten, Osborne ve Sibley, 2018:286). Kurama işgücü piyasası üzerinden yaklaşırsa engellilerin çalışması için yalnızca işyeri koşullarının iyileştirilmesinin yeterli olmayacağından ve kamusal alanlarda da çeşitli düzenlemelere gereksinim duyulabileceğinden hareketle; bunların bir bütün olarak gerçekleştirilmesinin beklenmesi yerine, cüzi engelli aylıklarının bağlanması daha kabul edilebilir gelmektedir (Öztürk, 2014:73). Dolayısıyla engellilerin, işgücü piyasasında yer edinmemeleri daha meşru görülebilmektedir.

Çeşitli disiplinlerdeki kuramlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde işgücü piyasasında engellilere yönelik ayrımcılığın önyargılar, olumsuz algılar, engellinin istihdamı halinde getireceği karın veya istihdamı halinde yaratacağı maliyetin bilinmezliğinden doğan eksik bilgilerden kaynaklanabildiği görülmektedir. Bunun yanında işgücü piyasasında engellilerin diğer dezavantajlı gruplardan birisi -örneğin engellinin kadın bir birey- olması ayrımcılığın şiddetini artırabilecektir.³ Bu çalışmanın bulguları, özellikle Tercih Ayrımcılığı Kuramı ve Sistemin Meşrulaştırılması Kuramı ile ilişkilendirilecektir.

1.2. Türkiye'de Engellilere Yönelik Ayrımcı Tutumlara Karşı Koruyucu Tedbirler

İşgücü piyasasında engellilere yönelik ayrımcı tutumlara karşı; Türkiye'de engellileri koruyucu anayasal ve yasal boyutta istihdam artırıcı pozitif ayrımcılık uygulamaları ve ayrımcılığa karşı kimi yaptırımlar bulunmaktadır. Öncelikle 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (1982) 61. maddesi şehitleri, dul ve yetimleri, gazileri, korunmaya muhtaç çocukları ve yaşlıları gözeticeği gibi malulleri ve engellileri de gözeticeğini belirtmektedir.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'a (2005) göre doğrudan veya dolaylı olmak üzere her türlü ayrımcılık yasaktır (md. 4A). Yine "işe başvuru, alım, önerilen çalışma saatleri ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz." (md. 14). Benzer şekilde Birleşmiş Milletlerin (UN, 2007) düzenlediği "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme"yi imzalayan Türkiye, bu sözleşmeyi 03/12/2008 tarihinde 5825 sayılı Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin

³ Bahsi geçen kuramlar dışında işgücü piyasasında kadınlar açısından ayrımcılık konusunda fazlaca teoriye rastlanmaktadır. İkili Rol Kuramı, İnsana Yatırım Kuramı, Cinsiyet ve Rol Uygunluğu Kuramı ve Feminist Kuram bunlardan bazılarıdır (Yoğun Erçen, 2008:15-18). Ayrıca Katmanlı Emek Piyasası Teorisi'nin İş Dışlama Hipotezi de ücret farklılığında kadın işleri ve erkek işleri olarak adlandırılan işlerde mesleki ayrıma odaklanmaktadır (Biçerli, 2011:246). Sosyal Beğenirlik Teorisi ve Ahlaki Dışlama gibi kuramlar da bireylerin dışlanmasını ele alan kuramlardandır (Öztürk, 2014:68-74).

Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile yasalaştırmıştır.⁴ Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin geniş kapsamı (eğitim, sağlık, rehabilitasyon, erişilebilirlik, sosyal koruma, yaşam standartları, siyasal ve toplumsal yaşama katılım, kültürel faaliyetlere katılım, vb.) istihdam ve çalışma ilişkilerini de içermektedir. İstihdamda işe alım ve istihdam koşulları, işin sürekliliği, kariyer olanakları, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları gibi konularda ayrımcılık yapılamayacağı; bu süreçlerin tamamında fırsat eşitliğinin sağlanacağı, vb. hususlarında devlete sorumluluk yüklemektedir (md. 27). Buna göre, yasal düzenleme ve uluslararası normlar engellilerin işgücü piyasasında da ayrımcılığa maruz bırakılmaması gerektiğini belirtmektedir. Gerçekten de engellilerin topluma yük olmadan, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmeleri, çalışma hayatına katılımları ve istihdam imkânlarının artmasına sıkı sıkıya bağlıdır (Şen, 2018:130).

Ulusal mevzuatta işgücü piyasasında engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi, engellilerin işgücü piyasasına katılımının artırılmasına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (2003) 30. Maddesinde öngörülen kota uygulaması (özel sektör işyerlerinde 50 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde %3 oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu) ve korumalı işyeri düzenlemeleri pozitif ayrımcılık uygulamaları olarak görülmektedir. Kota yönteminin uygulanmasında 25/04/2009 tarihli "Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" ile İŞKUR yetkili kılınmıştır. Bahsi geçen yönetmeliğin 17. maddesinde ayrımcılık yasağı da hükme bağlanarak işe almada engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı; işyerinde çalışan bu dezavantajlı gruplara farklı muamelelerde bulunamayacağı; aksi takdirde 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (2004) 122. maddesi hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir. İlgili kanun maddesi sayılan nefret ve ayrımcılık sebeplerinin gerçekleşmesi halinde bu ayrımcılığı yapan kişilere 1 ile 3 yıl arasında hapis cezasını öngörmektedir. Engellilerin işgücü piyasasına dahil edilmeleri bakımından diğer bir pozitif ayrımcılık hükmü 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (1965) 53. maddesidir. Maddeye göre kurum ve kuruluşlar bahsi geçen kanuna göre çalıştırılan personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır.

Bu yasal düzenlemelere karşılık Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (ÇSGB, 2017:39) belirtildiği gibi 2015 yılı sonunda Engellilere Yönelik Kendi İşini Kurma Hibe Desteği Projesi'nden 419 engelli; meslek edindirme, işbaşı eğitim ve girişimcilik eğitim programlarından ise 2.812 engellinin (-ki bu programlardan faydalanan toplam katılımcı sayısı 169.402'dir) faydalanması engellilerin işgücü piyasasından uzak kaldıklarını göstermektedir.

Yasal düzenlemelerin varlığına rağmen engellilerin istihdamında düşük oranların varlığı çalışmanın ayrımcılık üzerinden açıklanabilmesi açısından önemli bir husustur. Bununla birlikte engellilere karşı ayrımcı tutumları olan özel sektör işverenleri, kota uygulaması ve ayrımcılık yasağı düzenlemelerinden dolayı engelli işgücü talep etmek durumunda kalmaktadır.

⁴Aynı şekilde 03/12/2014 tarih ve 6574 sayılı Kanun ile de Ek İhtiyari Protokolü yasalaştıran Türkiye, bu Sözleşme ve Ek İhtiyari Protokol ile Engelliler Hakkında Kanun'un 4. Maddesindeki gibi engellileri hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakmayacağını taahhüt etmektedir.

2. İşgücü Piyasasında Engellilere Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Literatür Taraması

İşe girme ve işe devam etmeyi kolaylaştıran ve de ayrımcılığı önleyen politika ve düzenlemelerin varlığına rağmen engellilik hali, önemli ve kalıcı istihdam dezavantajları taşımaktadır (Jones, 2016:1). Literatürdeki görgül çalışmalar, engellilerin işgücü piyasasına katılım, işin yürütümü, sona ermesi, terfi edilmesi, ücret, vb. alanlarda birçok ayrımcılıkla karşılaştığını göstermektedir. Bu faktörler işgücü arzından kaynaklandığı gibi işverenlerin yaklaşımı ve işgücü piyasasının genel yapısı ile daha da derinleşmektedir. Literatürde işgücü piyasasında engellilerin maruz kaldığı ayrımcılık ve sorunlara ilişkin çok sayıda ulusal ve uluslararası çalışma yer almaktadır. Aşağıda seçili çalışmalar kısaca özetlenmiştir.

Ücret ayrımcılığı bağlamında değerlendirildiğinde ücret farklılıklarının sebeplerine değinilmesi gerekmektedir. Topalhan (2012) ücret farklılıklarının/ücret oluşumunun temel dayanaklarını üçe ayırmaktadır. Bunlar kişisel faktörler (eğitim, tecrübe, cinsiyet, performans, vasıf vb.) işletme içi faktörler (işletme büyüklüğü, üretim biçimi, sendika varlığı, pazar payı, işletme felsefesi, maliyet vb.) ve işletme dışı faktörlerdir (işgücü arz ve talebi, asgari ücret uygulamaları vb.). Benzer şekilde, Biçerli de (2011) ücret farklılıklarını üç farklı başlıkta ele almaktadır: heterojen işler (farklı beceri gereklilikleri vb.), heterojen işgücü (bireysel tercih farklılığı, beşeri sermaye farklılığı vb.) ve işgücü piyasasındaki aksaklıklardır (bilgi eksikliği, mobilitayı engelleyen unsurlar vb.). Bununla birlikte işgücü piyasasında ücret farklılıklarının ekonomik ölçümünde kullanılan bir kıstas Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi'dir. Bu yöntemde göre ücret farklılıkları açıklanabilen kısım ve açıklanamayan kısım olarak iki bileşene ayrılmaktadır. Açıklanabilen kısım, ücret farklılıkları açısından beşeri sermaye özellikleri (yaş, eğitim düzeyi, kıdem, tecrübe, vb.-üretkenlik farkları) ile ifade edilirken açıklanamayan kısım "ayrımcılık" (üretkenliğe bağlı olmayan farklar) olarak tanımlanmaktadır (Eraslan, 2012: 233).

Baldwin ve Johnson'ın (1995:575-576) Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemini kullanarak yaptıkları bir çalışmada; 1984 yılına ait ABD'deki engelli kadınlara yönelik önyargıya dayalı ücret ayrımcılığının erkeklere nazaran oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kadın engellilerin, engelli olmalarından ziyade kadın olmalarından dolayı ayrımcılığın toplam yükü büyüktür. Çünkü engelli kadınlara, engelli erkeklere sunulan üretkenliğe göre düzeltilmiş ücretlerin %85'inden daha azı ve engelli olmayan erkeklere sunulan üretkenliğe göre düzeltilmiş ücretlerin yalnızca %60'ı ödenmektedir. Buna karşılık 1990 yılında yürürlüğe giren Amerikan Engelliler Yasası'nın işlerliğini anlamaya çalışan bir araştırmada; 1984 ve 1993 yıllarına yönelik olarak engelliler ile engelli olmayanlar arasında ücret ve kazanç açıklarının çok fazla olduğu; bu açığın kabaca %5 ile %8 arasında ayrımcılıktan kaynaklandığı bulgulanmıştır (DeLeire, 2001:157).

Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yönteminin kullanıldığı diğer bir çalışmada Avrupa Birliği'ndeki 11 ülke (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, İspanya, Portekiz ve Birleşik Krallık) üzerine engellilerin cinsiyet ayrımıyla birlikte ikili ayrımcılığı ele alınmıştır. Çalışmada İngiliz erkekler, Belçikalı kadınlar ve Finli kadınların ücret farklılıklarının ücret ayrımcılığından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ancak bunlar dışında ücret farklılıklarını açıklamada ücret

ayrımcılığının değil, engellilerin üretkenlik farklarının etkili olduğu tespit edilmiştir (Malo ve Pagan, 2012:54).

ABD'deki 1996, 2000 ve 2004 yıllarını kapsayan başka bir çalışmada, duysal (işitme, konuşma, görme) engellilere yönelik olarak potansiyel ayrımcı tutumlar ve üretkenlik kayıpları dolayısıyla bu engellilerin ücret ayrımcılığına maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Bununla birlikte duysal engeli bulunan erkeklerin, duysal engeli bulunmayan erkeklere göre var olan ücret farklarının üçte birinin potansiyel ayrımcılıkla açıklanabildiği; kadınlarda ise bu oranın onda birden düşük olduğu bulgusu kayda değerdir (Baldwin ve Choe, 2014b).

Ücret ayrımcılığı dışında ele alınan konulardan birisi işe girişte ayrımcılıktır. Ücret ayrımcılığına göre tespitinin yapılması daha zor olan işe girişte ayrımcılık ABD'deki 1990 yılına ait diğer bir çalışmada engelli istihdamının, ücret ayrımcılığından daha derin bir sorun olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Baldwin ve Johnson, 2000:561).

Birleşik Krallık'ta 2002 yılına ait yapılan benzer bir çalışmada, hem erkeklerde (%39,1) hem de kadınlarda (%44,1) engelli olmayan işgücüne göre engellilerin istihdama katılımlarının düşük olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, engelli erkekler ve kadınlar; engelli olmayan erkeklere ve kadınlara göre sırasıyla %83,1 ve %88,4 oranında kazanca sahiptir. Bu verilerle engelli erkeklerin, engelli kadınlara göre hem ücret hem de işe girişte daha dezavantajlı bir konumda buldukları görülmektedir (Jones, Latreille ve Sloane, 2003).

Çeşitli işlere yönelik olarak hem işgücü arzı (çalışan ve iş arayan) hem de işgücü talebi (işveren) bakımından engelli ayrımcılığına yönelik Romanya'da yapılan benzer bir araştırmada; işverenlere göre engellilerin daha az istihdamda bulunmalarının temel sebebi, engelli olmayan işgücü ve şirket ve kurumların ortaklarınca daha az kabul edilmeleridir. Aynı şekilde işverenler engelli istihdamının maliyet artışına neden olabileceğini düşünmektedir (Szekely, 2012).

Tayland'da yapılan bir çalışmaya göre hükümetlerin yeterli çalışmaları yapmadan engellilere yönelik yasaları kabul etmeleri, toplumdaki evrensel tasarımın (altyapı, fiziksel çevre koşulları, işe ulaşım sorunları, vb.) iyi yerleştirilmemiş olması ve ailelerin engelli üyelere her zaman aşırı koruma sağlaması engellileri işgücü piyasası dışında bırakmaktadır (Bualar, 2015:231).

Engellilerin istihdam boşluğunun değerlendirildiği başka bir çalışmada bu boşluğu açıklamada "önceden var olan dezavantaj", "çalışma kabiliyeti ve kapasitesindeki değişimler" ve (boş zaman tercihi ile refah desteği gibi) "çalışmaya yönelik tercihlere ait değişimler" in etkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işverenlerin engellilere karşı ayrımcı tutumlarının veya önyargı ve eksik bilgileri dolayısıyla eşit muamelede bulunmalarının (özellikle engelliliğin düşük üretkenlikle ilişkilendirilmesi dolayısıyla) istihdam boşluğunu açıklamada etkili sebepler olduğu belirtilmektedir (Jones, 2016:5).

Selanik'te çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren özel sektör işverenlerinin ve insan kaynakları müdürlerinin görme engelli işçilere yönelik bilgilendirme eğitimi öncesi ve sonrasındaki tutumlarını karşılaştırarak inceleyen bir araştırmada; işverenlerin eğitim öncesinde görme engellileri işe alma, işgücü entegrasyonunda eylemlerde bulunma, devlet katkısıyla işe alma, özel işler yaratma, vb. tüm konulardaki niyetlerinin bilgilendirici eğitimler sonunda çeşitli oranlarda olumlu olarak değiştiği tespit edilmiştir

(Papakonstantinou ve Papadopoulos, 2017). Bu durum İstatistiksel Ayrımcılık Kuramıyla örtüşmektedir. İşverenler konu hakkında yeterli bilgiye sahip olunca engelli istihdamına olumlu bakmaktadır.

İşe girişte ayrımcılık dışında ölçümü güç olan bir ayrımcılık türü mesleki ayrımcılıktır. Bu konu hakkında; Kanada’da işgücü talebi açısından yapılan bir çalışmada engelliliğin sorun yaratmaması beklenen belli mesleklerdeki (sekreterlik, resepsiyonistlik, muhasebe memurluğu, bilgisayar programcılığı) açık iş ilanlarına özgeçmiş ve ön yazı ile hayali olarak başvuran tekerlekli sandalye kullanan engellilerin uğradığı ayrımcılığın belirleyicileri incelenmiştir. Araştırmada açık iş ilanı veren 1477 işverene yapılan başvurulara; geri dönüş oranları engelli olanlarda %7,2; engelli olmayanlarda %14,4 olarak tespit edilmiştir. Bu da geri dönüş oranlarının engelliliğin varlığı ile yarıya düştüğünü göstermektedir. Çalışmada ayrımcılık en az bilgisayar programcılığında, en çok sekreterlikte görülürken engellilerin işyerlerine uyumlarına dair (Quebec’te uygulanan Job Integration Contract) maliyetlerinin azaltılmasına veya yok edilmesine yönelik işveren sübvansiyonlarının varlığının ayrımcılık üzerinde etkisiz olduğu sonucuna varılmıştır (Bellemare, Gousse, Lacroix ve Marchand, 2018).

İşgücü piyasasında engellilerin sorunları ve ayrımcılığa maruz kalmalarına yönelik kimi yerli çalışmalar da söz konusudur. Ergüden’in (2008) İstanbul’da yapmış olduğu çalışmada, bedensel engellilerin çoğunun vasıfsız işlerde çalıştığı ve çalışanların yarısından fazlasının ikincil işlerde istihdam edildiği, engellilerin büyük bölümünün hiç terfi almadığı buna karşın çoğunun sosyal güvencesinin bulunduğu tespit edilmiştir. Özbulut ve Sayar’ın (2009) Malatya’da 1717 engelli ile yaptığı çalışmada ise engelli bireylerin %97,5’inin çalışmadığı tespit edilmiş olup, engellilerin toplumla bütünleşmesinin ve yoksulluktan kurtulmasının araçlarından biri olarak istihdama katılımlarının önemi vurgulanmıştır.

Gökbay, Ergen ve Özdemir’in (2011) Kocaeli ve Gebze’de yapmış olduğu çalışmada istihdamda bulunan engellilerden kimilerine -yasal denetimler bittikten sonra- ağır işler verildiği, kimilerinin basit sebeplerle işten çıkarıldığı tespit edilmiştir. Engellilerle aynı anda işe başlayan normal çalışanların ücretleri kısa sürede 2-3 katına kadar artarken, engellilerin ücretlerinin artmadığı, işverenden kaynaklı sebeplerle istihdamın süreklilik arz etmediği bulgulanmıştır.

Aydınoat’ın (2012) çalışmasında ise Türkiye işgücü piyasasında işverenlerin engelli istihdamından uzak durmalarının temel gerekçeleri; engelli istihdamının işgücü piyasası esnekliğine uymaması, engellilerin eğitim düzeylerinin (vasıflı işgücü ve işe uygunluğu) düşük olması ve işyerlerinin engelliler için uygun olmaması şeklinde sıralanmıştır.

Öztürk (2014) çalışmasında ortopedik, işitme ve görme engellilerle yapmış olduğu odak grup çalışmasında katılımcıların kamu sektörüne sınavla fakat özel sektörde yasaya ilişkin kota zorunluluğu nedeniyle referansla işe girebildiklerini, istenmeden işe alınan engelliler işyerinde ayrımcı uygulamalarla karşılaştıklarını, nitelikleri ve eğitimlerine uygun olmayan işlerde çalıştırıldıklarını, işyerinde öz bakım faaliyetlerini sürdüremeyeceklerine ve çalışma arkadaşlarına yük getireceklerine ilişkin önyargıların bulunduğunu ve işe girişten sonra engellilerin kendini kabul ettirmek için oldukça çaba harcadığını tespit etmiştir.

Genç'in (2015) Konya'da yaptığı nicel çalışmada engellilerin %89,2'sinin iş aramadığı ve çalışanların ise önemli bölümünün düşük gelir elde ettiği, asgari ücretin üzerinde gelir elde edenlerin oranının %17,1 olduğu tespit edilmiştir.

2015 yılında Aydın'da yapılan bir çalışmada, istihdam edilen engellilerin %44'ünün gelirinin asgari ücretten fazla olduğu, %63'ünün devlet memuru, %23'ünün ise özel sektörde ücretli olarak çalıştığı tespit edilmiştir (Hacıbebekoğlu, Yiğitbaşı, Hacıbebekoğlu, Kaynar ve Muratdağı, 2015). Bu çalışmada kamu sektörünün engelli istihdamında daha etkili olduğu, özel sektörün payının ise çok düşük olduğu görülmektedir.

Muş'ta yapılan bir araştırmada, engellilerin %17,1'inin bazen, %37,9'unun ise herhangi bir sebepten ayrımcılığa uğradığı tespit edilmiştir. Engellilerin en önemli sorunları arasında istihdam (%25,7) da bulunmaktadır. Araştırmada engellilerin işgücü piyasasında yer alamamalarının temel nedenleri sağlık durumları (%50,5), işverenlerin önyargıları (%25,7) ve bürokratik süreçlerdir (%21,9) (Sevgi Engelliler Derneği, 2015).

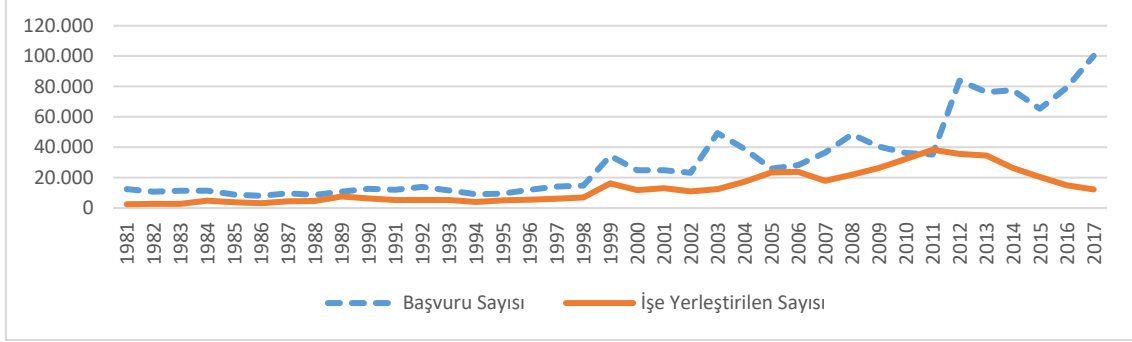
Altuntaş ve Doğanay'ın (2016) Trabzon'daki çalışmalarında zihinsel engelliler dışındaki 18-65 yaş aralığındaki engelli kadınların %74,5'inin çalışmadığı tespit edilmiştir. Engelli kadınların karşılaştığı sorunlar arasında iş ve meslek edinme güçlüğü (%10,5) de ön plana çıkmaktadır.

3. Türkiye İşgücü Piyasasında Engellilerin İstihdam Durumu

Engelliler düşük istihdam düzeylerine sahip olmalarının dışında ücret, iş güvenliği ve iş tatmini konularında yerleşmiş sorunlara sahiptirler (Schur ve ark., 2017). Türkiye işgücü piyasasında da istihdam; işgücü piyasasına girme, işin yürütümü, işin sona erdirilmesi, vb. alanlarının tümü engelliler açısından önemli ayrımcılık ve sorun alanlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda işgücü piyasasında engellilerin beklentilerine ilişkin veriler ile sorun alanları açıkça görülebilmektedir. TÜİK'in (2019a) 2010 yılında yaptığı bir araştırmada 15 yaş üzerindeki engellilerin çalıştığı/çalışabilecekleri işte en büyük ihtiyaç duydukları alanın %55,7 ile "ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işlerde çalışmak" olduğu tespit edilmiştir. Bu ihtiyacı %33,3 ile "sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanmak" ve %27,6 ile "yarı zamanlı işlerde çalışmak" takip etmektedir. Burada yaşanan sorun, esasında bir erişim sorununu ifade etmektedir. Ertürk'ün (2018:21) ifade ettiği gibi engellilerin istihdamda yer bulmaları için kendilerine bazı hizmetler sunulduğu takdirde ona "erişim hakkı" ya da bu hizmetlere erişimin engellenmemesinin yasal açıdan güvence altına alınması anlamına gelebilecek olan "fırsat eşitliği" kavramının altı çizilmelidir. Aksi takdirde bu ihtiyaçlar, engelli istihdamının zorluğunun yanı sıra işgücü piyasasında ayrımcılığa uğrama pratikleri ile daha da derinleşebilecektir.

Türkiye'de engelli istihdamında etkin rol oynayan ve bu bağlamda çeşitli görevleri bulunan İŞKUR, kota sisteminin ülke çapında takibini yapmakta, sosyal tarafların işbirliği ile engelli istihdamını artırma, engellilere yönelik mesleki eğitim kursları verme, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunma, işbaşı eğitim programlarına dâhil etme, girişimciliği destekleme faaliyetleri yürütmektedir (Uzunkaya, 2018). Bu açıdan bakıldığında engelli istihdamında İŞKUR verilerine bakmakta fayda bulunmaktadır:

İŞKUR (2019) verilerine göre 2017 yılında İŞKUR tarafından işe yerleştirilen toplam engelli işçi 12.151 iken kayıtlı engelli işçi 92.766 kişidir. Buna göre, İŞKUR'a kayıtlı işgücünün yaklaşık %13'ü istihdam edilmiştir. Bununla birlikte toplam çalışan engelli sayısı 113.074 iken engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan kamu ve özel işyeri sayısı 20.739'dur.



Şekil 1: Yıllara Göre İŞKUR İlanlarına Başvuran Engelli Sayısı (1981-2017, Kişi)

Kaynak: İŞKUR (2019) Tablo 34'den faydalanılarak oluşturulmuştur.

1981-2017 arasında İŞKUR ilanlarına başvuran engelli sayısı yaklaşık on kat artmışken işe yerleştirilen engelli sayısı 2012 yılına kadar dalgalanmalı olsa da artış göstermiştir. Fakat 2012 yılından 2017 yılına kadar sürekli olarak düşüş gösteren işe yerleştirilen engelli sayısı 2017'de 2000 yılı seviyesine gerilemiştir. Son yıllarda İŞKUR'a yapılan başvuruların sayısı artmış olmasına rağmen engelli istihdamı oldukça düşmüştür (Şekil 1).

Tablo 1: Yıllara Göre Toplam Başvuru, Açık İş ve İşe Yerleştirme Sayıları (2003-2017, Kişi)

Yıllar	Başvuru Sayısı	Açık İş Sayısı	İşe Yerleştirme Sayısı
2003	557.092	129.258	65.398
2004	646.182	109.678	76.257
2005	516.703	113.827	81.685
2006	564.388	151.794	85.882
2007	656.969	186.922	111.375
2008	1.275.674	178.620	109.595
2009	1.435.024	165.890	118.278
2010	1.217.936	368.636	205.231
2011	1.398.355	660.623	363.672
2012	2.296.325	991.804	556.587
2013	2.359.304	1.481.196	671.578
2014	2.375.583	1.735.892	701.435
2015	2.642.512	2.043.256	889.640
2016	3.316.884	2.105.436	789.133
2017	4.497.557	2.691.257	1.057.249

Kaynak: İŞKUR (2019) Tablo 39'dan faydalanılarak oluşturulmuştur.

İŞKUR verilerinden hareketle iş arayan engellilerin başvuru sayısı ile işe yerleştirme sayıları arasındaki dengesizlik tek başına bir ayrımcılık göstergesi değildir. Ancak Tablo 1 incelendiğinde toplam açık iş sayılarının hemen hemen her geçen yıl arttığı, 2003-2017 arasında toplam işgücü talebinde yaklaşık 21 kat artış olduğu görülmektedir. Öte yandan her geçen yıl iş arayanlar ve işe yerleştirilen sayıları artış göstermiştir. Şekil 1 ve Tablo 1 birlikte değerlendirildiğinde İŞKUR'a kaydolan gerek toplam gerekse engelli iş arayanların sayılarının (bazı yıllardaki kırılmalar hariç) ve işe yerleştirilen normal bireylerin sayılarının her geçen yıl arttığı görülmektedir. Ancak işe yerleştirmeler içerisinde engellilerin payının son 5-6 yılda azalmış olması, aynı iş arama kanallarını kullanan engellilerin işe girişte çeşitli engellerle karşılaştığını göstermektedir. İŞKUR verilerinin yanı sıra yıllar itibarıyla atanan engelli memur sayısı Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle İstihdam Edilen Engelli Memur Sayısı (2002-2018)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2002	1.033	4.744	5.777
2003	1.225	5.502	6.727
2004-2005	1.626	7.091	8.717
2006	1.547	7.368	8.915
2007	1.601	7.592	9.193
2008	1.826	8.140	9.966
2009	1.900	8.457	10.357
2010	3.736	15.051	18.787
2011	4.232	16.597	20.829
2012	5.739	21.575	27.314
2013	7.053	25.734	32.787
2014	7.473	26.605	34.078
2015	9.170	31.485	40.655
2016	11.242	36.892	48.134
2017	11.951	37.922	49.873
2018	13.194	39.823	53.017(*)

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı (DPB, 2019) Engelli Personel İstatistiklerinden alınmıştır.

(*)Atama işlemleri devam eden memur adaylarının işlemleri tamamlandıkça bu sayının 56.000'i aşacağı tahmin edilmektedir.

İŞKUR kanalı ile iş başvurularında bulunan engellilerin işe yerleştirmelerinde 2011 yılından sonra önemli bir azalış görülse de merkezi memur atamaları ile atanan engelli memur sayısı ise her geçen yıl artmaktadır (Tablo 2). Serbest piyasa içerisinde engelli işçinin istihdam payı azalmasına karşın kamu sektöründe memur olarak istihdam edilme sayıları her geçen yıl artış göstermektedir. Engelli kadınların ise istihdam olanak ve koşulları bakımından engelli grubu içinde daha dezavantajlı bir konumda olduğu ve daha az istihdam edildiği görülmektedir.

Engellilerin işgücü piyasasına katılımı ve işsizlik oranlarına dair güncel veriler bulunmamasına rağmen TÜİK'in (2019b) 2002 yılı verilerine göre, kurumsal olmayan nüfusüne nazaran engellilerin işgücüne katılım oranının yarısından daha küçük, işsizlik oranının ise daha büyük olması dikkat çekicidir (Tablo 3).

Tablo 3: İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfusun ve Kurumsal Olmayan Nüfusun Oranları (2002, 15 yaş üstü)

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı
Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus	%21,7	%15,5
Süreğen hastalığa sahip nüfus	%22,9	%10,8
Kurumsal olmayan nüfus	%49,6	%10,3

Kaynak: TÜİK (2019b)-İşteki durumuna göre engelli nüfus oranı ile TÜİK (2019c) Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre Durumu (2000-2004) tablosundan faydalanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 3'te, engellilerin işgücü piyasasına katılım sorunları açıkça görülmektedir. Bu sorun alanları, TÜİK'in (2019a) 2010 yılı verileri ile de uyum göstermektedir. "Kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumunun engel türüne göre dağılımı" verilerinde 15 yaş ve üstündeki engellilerin yalnızca %14,3'ünün istihdamda olduğu, istihdamda bulunmayanların yalnızca %6,3'ünün iş aradığı tespit edilmiştir. İş aramayan veya çalışmayan engellilerin ise %16,6'sının engelleri sebebiyle işgücü piyasasında kendisine iş verilmeyeceğini düşündükleri için çalışmadıkları/iş aramadıkları görülmektedir. Bununla birlikte aynı araştırmanın "Kayıtlı olan engelli bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarından beklentilerinin engel türüne göre dağılımı, 2010" verilerine göre engellilerin kamu kurum ve kuruluşlarından beklentileri arasında sosyal yardımların artırılması, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi/yaygınlaştırılmasının ve iş bulma olanaklarının artırılması gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında TÜİK'in (2019b) 2002 yılında yaptığı araştırmasının verilerinde iş bulmaya yardım etme (%9,6 oranı ile); parasal katkıda bulunma talebinin (%61,2) ardından engelliler tarafından en çok talep edilen konudur. 2002 ve 2010 yılları verilerinde görüldüğü gibi engellilerin sorunları açısından işgücü piyasasına erişim güncelliğini koruyan bir çalışma sahasıdır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2015 yılında yayınlamış olduğu raporda, Türkiye'de engelli bireylerin temel sorunları arasında işsizliğin yer almakta olduğu, engellilerin tam zamanlı istihdam edilebilme olasılıklarının oldukça düşük olduğu ve engeli bulunan çalışma yaşındaki nüfusun büyük bir bölümünün işgücü piyasasının dışında kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca raporda; engellilerin istihdamı söz konusu olduğunda kötü çalışma koşulları ve düşük kariyer beklentileri ile düşük ücretli işlerde çalışıyor olmaları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği kapsamında engelli kadınların daha dezavantajlı konumda olduğuna da değinilmiştir. Engellilerin işgücü piyasası dışında kalmalarının ve işsizlik oranlarının yüksek olmasının ardında yatan temel neden ise engelli bireylerin eğitim ve öğretimden yeterince yararlanamamasıdır. TÜİK'in (2019a) 2010 yılı verilerine göre engelli bireylerin %59,6'sının öğretimden faydalanmadığı ve %41,6'sının okur-yazar olmadığı görülmektedir. TÜİK'in (2019b) 2002 verilerinde ise 6 yaşından büyük olan "ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusun" %36,3'ünün; "süreğen hastalığa sahip nüfusun" ise %24,8'inin okuma yazma bilmediği tespiti, 2002'den 2010'a kadarki süreçte olumsuz yönde bir gelişme olduğunu göstermektedir.

Engelli istihdamına yönelik olarak Avrupa Birliği İstatistik Ofisinin (EUROSTAT, 2019) 2011 yılı verileri incelendiğinde AB-28 ülkelerinde temel aktivite güçlüğü çeken engellilerin (görme, duyma, yürüme gibi) işsizlik oranları %12,1 iken bu oran bahsi

geçen ülkelerde temel aktivite güçlüğü çekmeyenlerin 2,5 puan üstündedir. Yunanistan ve Lüksemburg ile benzerlik gösteren Türkiye’de ise aynı yıla ait verilere göre sırasıyla %7,5 ve %8,9 olarak AB 28 ortalamalarının aksine temel aktivite güçlüğü çeken engellilerin işsizlik oranı, temel aktivite güçlüğü çekmeyen bireylerin işsizlik oranına göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Aynı yıla ait verilerde engelliliğin ikinci tanımına⁵ bakıldığında da benzer bir durumun söz konusu olduğu görülmektedir. AB-28 ülkelerinde engelliliğin ikinci tanımına göre işsizlik oranı %17,4; bu tanıma girmeyenlerin (uzun süreli sağlık sorunu ve/veya temel aktivite güçlüğü yaşamayan) işsizlik oranı %9,4 iken bu veriler Türkiye’de sırasıyla %7,4 ve %8,9’dur. İkinci tanıma göre 2011 yılında Türkiye’nin AB-28 ülkeleri içerisinde en düşük engelli işsizlik oranlarına sahip olduğu bildirilmiştir. Bu durum Türkiye’de engellilerin işgücüne katılma oranlarının düşük olması ile de ilişkilidir.

TÜİK (2019a, 2019b) verileri ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2015) raporu bulguları; engelli tarafından engellilik hali sebebiyle kendisine iş verilmeyeceğinin düşünülmesi, işverenlerin kendisine yönelik “önyargıları” olduğu düşüncesinden kaynaklandığını göstermektedir. Bu bağlamda Tercih Ayrımcılığı Kuramı’nın önyargı varsayımı ile Sistemin Meşrulaştırılması Kuramı’nın kabullenme varsayımları iş arama açısından ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte engellilerin işgücü piyasasındaki konumlarını ayrımcılıkla açıklamak tek başına yeterli değildir. Engellilerin işgücüne katılım oranlarının düşük olması; eğitim düzeylerinin görece düşük olması, eğitim düzeyindeki düşüklüğün önemli bir kısmının fırsat eşitsizliğinden kaynaklanması ve engel durumunun şiddetiyle doğrudan ilişkilidir.

4. Normal ve Engelli İşçi Talebine Yönelik İŞKUR Açık İş İlanları Analizi

Literatürde engelli işgücünün maruz kaldığı ayrımcı tutumlara yönelik arz yönlü araştırmaların sıklığına rağmen talep yönünden yeterli inceleme yapılmamıştır. Engellilere; işgücü piyasasında engelli olmayanlara (normal⁶) göre ayrımcılık yapıldığının talep yönüyle tespit edilmesi güçtür. Ancak bu çalışmada resmi verilere dayanarak yapılacak analizler ile işverenlerin, engelli işgücüne tutumlarını görebilmek işverenler tarafından verilen açık iş ilanları ile mümkündür.

Araştırmanın bu bölümünde İŞKUR tarafından yayımlanmış, 2018 yılına ait en az ücret düzeyleri belirtilmiş, çalışma şekli tam zamanlı olan engelli ve normal işgücü talebine yönelik özel sektör açık iş ilanları analiz edilerek, işgücü talebi açısından engelli ve normal işçi arasında bir ayrım olup olmadığı değerlendirilmektedir. Bu açıdan iller, ana sektörler, meslekler, ana faaliyet kolları, NACE (Avrupa Ekonomik Faaliyetler Sınıflandırması)⁷ kodları, ücret aralıkları, yaş ve cinsiyet konularında engelli ve normal işgücü taleplerinin farklılıklarından hareketle ayrımcı tutumların varlığı incelenmektedir. Talep yönünden kaynaklanabilecek ayrımcı tutumlar engelli işgücü veya normal işgücü açısından işe alımda mesleki ayrımcılık, ücret ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı ve yaş ayrımcılığı konularında ele alınmaktadır.

⁵İkinci engellilik tanımı “uzun süreli sağlık sorunu ve/veya temel aktivite zorluğundan dolayı kısıtlı olan bireyleri” ifade etmektedir.

⁶Normal statü İŞKUR’un kullandığı teknik bir terimdir ve İŞKUR tarafından yayımlanan istatistiklerinde de normal statüdeki işler herhangi yasal zorunluluk (engelli, eski hükümlü, vb.) olmadan işverenlerin vermiş olduğu ilanlardır. Bu tür işlere haklı bir gerekçe ile kısıtlama getirilmediği sürece tüm iş arayanların başvurabildiği işlerdir.

⁷NACE, Avrupa Birliği’nde ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistiksel sınıflandırmalarını belirlemek için kullanılan kısaltmadır (EUROSTAT, 2008).

4.1. Araştırmanın Verisi ve Kısıtı

İŞKUR'dan alınan ham verilere göre 2018 yılında işverenler tarafından 81 ilde verilen açık iş ilanı sayısı toplam 2.393.986'dır. Açık işlerin 25.699'u kamu sektörüne, 2.368.287'si özel sektöre ait açık işlerdir. Statülerine göre özel sektöre ait açık işlerin 2.278.769'u normal, 89.510'u engelli, 5'i eski hükümlü, 3'ü terörle mücadelede yaralananlardır. Çalışmanın amacı çerçevesinde "en az ücret düzeyleri" belirtilen tam zamanlı açık iş ilanlarından normal ve engelli işçiye yönelik açık iş ilanları analize tabi tutulmuştur. İşgücü piyasasına girişte talep edilen eğitim düzeyi, verilecek en az ücret tutarı, meslek, ana sektörler, ana faaliyet kolu, NACE Rev.2 alt faaliyetler ile taleplerin gerçekleştiği illerdeki dağılımlar hakkında ana kütle bilgileri sıklık analizleri ve yüzdelerle hesaplanarak açıklanmıştır.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Özel sektör işverenleri tarafından verilen açık iş ilanlarında ücret bilgilerinin belirtilmesi, İŞKUR tarafından işverenin tercihinin bırakılmıştır. Bu nedenle açık iş ilanlarının tamamında iş ile ilgili ücret bilgileri yer almamaktadır. Bu durum çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmakta olup, en az ücret seviyesi girilmemiş, eski hükümlü ve terör mağduru talebine yönelik ve kısmi süreli ile deneme süreli olan ilanlar analize dahil edilmemiştir.

Veri setinde ücret bilgisinin girildiği ve çalışma şeklinin tam zamanlı olduğu özel sektör işverenleri tarafından verilen toplam ilan sayısı 90.416'tır. Bu ilanlardan maddi hataları düzeltilerek analize dahil edilen açık işlerin sayısı 410.687 olup engelli işçiye yönelik tam süreli açık işlerin sayısı 22.697 iken normal statüdeki (engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede kapsamı hariç) açık işlerin sayısı da 387.990'dır.

Çalışmanın diğer bir kısıtı, açık iş ilanlarında kimi soruların açık uçlu olması dolayısıyla bazı verilerin detaylı analizinin yapılamamasıdır. Bunun en önemli örneği kadın ve erkek işgücü talebinde her iki gruba da ayrı ayrı tekil yaş veya yaş grupları girilebilmesi yüzünden normal ve engelli işgücü talebinde cinsiyet ve yaş ayrımcılığı yapılmadığının tüm veriler kapsamında açıkça ortaya konamamasıdır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacı doğrultusunda engelli işgücü talebinin, normal işgücü talebine göre ücret, meslek, faaliyet kolu ve demografik konularda ayrımcılık yapıp yapılmadığı yüzdeler ve oranlar ile analiz edilmektedir.

4.2.1. İllere göre açık iş ilanları

Araştırmada 81 ilin verileri ülke düzeyinde toplanmıştır. Türkiye ortalamasında engelli işgücü talebinin toplam işgücü talebi içerisindeki (normal⁸ ve engelli işgücü talebinin toplamına) payı %5,5'tir.

⁸Ham verilerde terör mağduru, eski hükümlü ve engelli olmayan dışında kalan işçiye normal işçi dendiği için araştırmada da bu şekilde kullanılmaktadır.

Tablo 4: En Fazla Açık İş İlanına Sahip 10 İl (2018)

Şehir	Açık İş Sayısı (Normal)	Açık İş Sayısı (Engelli)	Açık İş Sayısı (Toplam)	Engelli/Toplam
İstanbul (Marmara)	118.466	7.924	126.390	%6,27
İzmir (Ege)	31.583	991	32.574	%3,04
Ankara (İç Anadolu)	23.042	893	23.935	%3,73
Bursa (Marmara)	18.103	582	18.685	%3,11
Antalya (Akdeniz)	11.525	5.575	17.100	%32,60
Kocaeli (Marmara)	16.291	341	16.632	%2,05
Konya (İç Anadolu)	11.061	160	11.221	%1,43
Elâzığ (Doğu Anadolu)	10.517	170	10.687	%1,59
Tekirdağ (Marmara)	6.698	1.216	7.914	%15,37
Manisa (Ege)	6.925	665	7.590	%8,76
Diğer	133.779	4.180	137.959	%3,03

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Engelli ve normal işgücü talebinin illere göre toplamıyla oluşturulan ilk on ilin dördü nüfusun ve sanayileşmenin yoğun olduğu Marmara (İstanbul, Bursa, Kocaeli ve Tekirdağ), ikişer tanesi İç Anadolu (Ankara ve Konya) ve Ege (İzmir ve Manisa) bölgelerindedir. İlk on ildeki toplam açık iş sayısı, 81 ildeki toplam açık iş sayısının %65,5'ini oluşturmaktadır. Burada dikkat çeken temel iller, Antalya ve Tekirdağ'dır. Bu iki il, il geneli açık iş ilanlarında, engelli istihdamı açısından önemli bir paya sahiptir. Antalya'da toplam açık iş ilanlarının %32,6'sı; Tekirdağ'da ise %15,7'si engelli işgücü talebinden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, en düşük engelli işgücü talebi Konya ilindedir. Engelli işgücü talebine yönelik açık iş sayısı bakımından en üstteki iller içerisinde Antalya, Tekirdağ, Manisa, İstanbul, Ankara, Bursa ve İzmir'in, diğer 71 ilin ortalamasının üstünde bir engelli işgücü talebi olduğu görülmektedir (Tablo 4). Burada bu gelişmiş illerdeki büyük işverenlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (2003) engelli çalıştırma zorunluluğunun da etkisiyle diğer illerin ortalamasının üstünde engelli işgücü talep etmesine etki ettiği düşünülebilir.

4.2.2. Sektörlere, mesleklere ve faaliyet kollarına göre açık iş ilanları

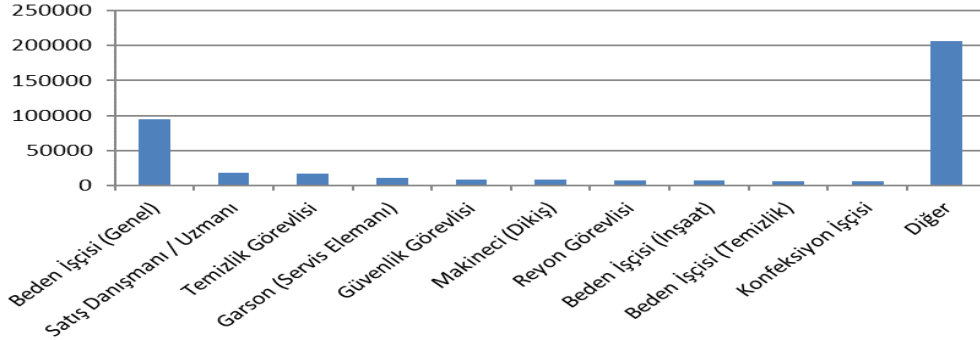
Engelli ve normal işgücü talebinde incelenmesi gereken diğer bir husus, talep edilen meslek, çalıştırılacak sektör ve faaliyet koludur. Bu açıdan farklılıkların varlığı, engelli ve normal işgücü açısından işgücü talebinin, yani işverenlerin tutumunu göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Tablo 5: Sektörlere Göre Açık İş İlanları (2018)

Sektör	Normal İşçi		Engelli İşçi	
	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı
Tarım	3.271	%0,84	127	%0,56
Sanayi	156.908	%40,44	6.943	%30,59
Hizmet	192.901	%49,72	13.518	%59,56
İnşaat	34.910	%9	2.109	%9,29
Toplam	387.990	%100	22.697	%100

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

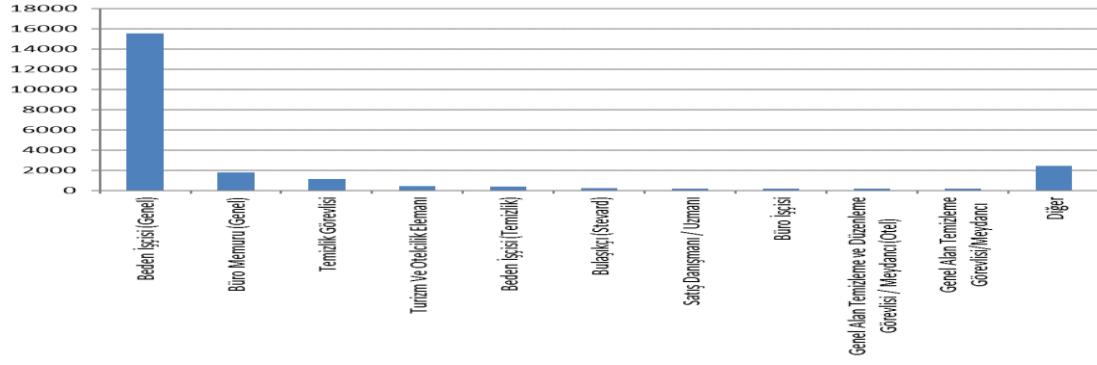
Sektörel olarak en fazla işgücü talebi hizmet sektöründedir. Tablo 5’te, normal işgücü talebinin %49,72’sinin; engelli işgücü talebininse %59,56’sının hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. En fazla istihdam yaratan ikinci sektör ise sanayi sektörü olup sırasıyla %40,44 ve %30,59’dur. Beden gücünün daha ağır olarak kullanıldığı tarım, sanayi ve inşaat sektörlerinde engelli işgücü talebi oranı, normal işgücü talebine oranla düşük olup engelliler ağırlıklı olarak hizmetler sektörü tarafından talep edilmektedir.



Şekil 2: Mesleklere Göre En Fazla Olan Açık İş İlanları (2018, Normal, Kişi)

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Mesleklere göre normal işçiye yönelik açık iş ilanlarında en çok “beden işçisi (genel)” talep edilmektedir. İlanların yaklaşık üçte biri beden işçisi (genel) olarak verilen açık iş ilanlarıdır (Şekil 2).



Şekil 3: Mesleklere Göre En Fazla Olan Açık İş İlanları (2018, Engelli, Kişi)

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Engelliler açısından bakıldığında normal işgücü talebinde olduğu gibi “beden işçisi (genel)” ilanları birinci sıradadır. Engelli işgücü talebi ilanlarının neredeyse 3/4’ü “beden işçisi (genel)” (Şekil 3) iken normal işgücü talebinde bu oran yaklaşık %25’tir (Şekil 2). Burada dikkat edilmesi gereken en önemli konu, normal işgücü talebinde açık iş yelpazesinin meslekler bakımından oldukça geniş olması, engelli işçilere yönelik işlerde iş yelpazesinin ise oldukça dar olmasıdır (Şekil 2 ve Şekil 3).

İŞKUR’dan alınan ham verilerdeki mesleki farklar incelendiğinde; İŞKUR meslek sözlüğüne göre engelli işgücü taleplerindeki 22.697 açık iş ilanında 289 farklı meslek grubu yer alırken; normal işgücü taleplerindeki 387.990 açık iş ilanında ise 2472 adet farklı meslek grubu yer almaktadır. Bu mesleki farklılık yaklaşık on kat olup, bu durum engellilere işgücü piyasasında tek tip, az çeşitli ve vasıfsız mavi yaka işlerin açık olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Faaliyet Türlerine Göre Açık İş İlanları (2018)

NACE (Ana Kod)	Normal İşçi		Engelli İşçi	
	Açık İş Sayısı	Yüzde	Açık İş Sayısı	Yüzde
Tarım Ormancılık ve Balıkçılık	3.271	%0,84	127	%0,56
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	3.315	%0,85	167	%0,74
İmalat	150.588	%38,81	6.614	%29,14
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım	2.102	%0,54	123	%0,54
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	903	%0,23	39	%0,17
İnşaat	34.910	%9,00	2.109	%9,29
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	45.168	%11,64	2.264	%9,97
Ulaştırma ve Depolama	14.290	%3,68	618	%2,72
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyeti	28.287	%7,29	5.291	%23,31
Bilgi ve İletişim	6.903	%1,78	223	%0,98
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	1.568	%0,40	133	%0,59
Gayrimenkul Faaliyetleri	922	%0,24	30	%0,13
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	17.917	%4,62	713	%3,14
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	27.142	%7,00	996	%4,39
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	356	%0,09	31	%0,14
Eğitim	2.956	%0,76	486	%2,14
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	5.675	%1,46	566	%2,49
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	1.503	%0,39	85	%0,37
Diğer Hizmet Faaliyetleri	39.986	%10,31	2.067	%9,11
Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri	168	%0,04	3	%0,01
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	60	%0,02	12	%0,05
Kendi Adına Menkul Sermaye İradı faaliyetleri	0	%0,00	0	%0,00
Toplam	387.990	%100	22.697	%100

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İşyerlerinin faaliyet türlerine bakıldığında normal işgücü talebinin %38,81'inin imalat faaliyetinde; engelli işgücü talebinin ise imalat (%29,14) ve konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinde (%23,31) yoğunluk gösterdiği görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 7: NACE Rev.2'li Alt Faaliyet Türlerine Göre En Yüksek Oranda Açık İş Bulunan İlk 5 İlan (2018)

Engelli İşçi İlanları			Normal İşçi İlanları		
NACE (2li Kod)	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı	NACE (2li Kod)	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı
55-Konaklama	4672	%20,58	96-Diğer hizmet faaliyetleri	33564	%8,65
47-Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	1509	%6,65	47-Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	30806	%7,94
95-Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	1078	%4,75	14-Giyim eşyalarının imalatı	25419	%6,55
14-Giyim eşyalarının imalatı	1042	%4,59	13-Tekstil ürünlerinin imalatı	23189	%5,98
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	994	%4,38	25-Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	16729	%4,31

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

NACE Rev.2 alt faaliyet kodlarına göre işgücü taleplerinin en çok olduğu ilanlar incelendiğinde engelli işgücü talebinde konaklamanın %20,58 gibi bir oranla büyük bir farkla birinci sırada olduğu görülmektedir. Bunun anlamı her beş engelli işgücü talebinin birinin konaklama koduna dahil olmasıdır. Bundan sonraki oranlar ise birbirine yakın olmakla birlikte perakende ticaret ikinci sırada gelmektedir. Normal işgücü talebi açısından bakıldığında ise çok daha heterojen bir yapı ile karşılaşılmaktadır (Tablo 6 ve Tablo 7). Bu durum işverenlerin, engelli işçiyi belli başlı faaliyet kollarında yoğunlukla talep ettiklerini, ancak normal işçiyi daha farklı faaliyetlerde ve mesleklerde talep ettiklerini göstermektedir.

Mesleğe ve faaliyet türüne dayalı sonuçlar birlikte düşünüldüğünde engellilerin normal işgücüne kıyasla mesleki anlamda bir ayrımcılığa maruz kaldığı düşünülebilir. Engelliler açısından iş tanımları, normal işgücüne nazaran çok daha homojen ve geneldir. Homojen ve genel ilanlar da işverenlerin önemli bir bölümünün 4857 sayılı kanunun 30. Maddesi uyarınca kota sisteminden kaynaklanan zorunlu işgücü taleplerinden kaynaklandığına işaret edebilir. Bununla birlikte engellilerin, benzer faaliyetlerde talep edilirken; normal işgücünün, oldukça farklı faaliyetlerde talep edilmesi tutumu; Sistemin Meşrulaştırılması Kuramı ile ilişkilendirilebilir. Engelliler, kendilerine uygun olduğu düşünülen genel tanımlı mesleklerde istihdam edilmek istenmektedir.

4.2.3. Eğitim durumuna göre açık iş ilanları

İşçi talebinde ayrımcılığın görülmesi bakımından diğer bir unsur eğitim durumudur. Eğitim, işgücünün vasıf, ücret ve kariyer basamakları bakımından düzgün işlerin seçilmesinde önemli bir unsur olmaktadır. Ancak İŞKUR verileri bakımından engelli ve normal işgücü bakımından açık iş ilanlarında talep edilen işgücünün eğitim düzeylerinde ciddi bir farklılık görülmemektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Asgari Eğitim Durumlarına Göre Açık İş İlanları (2018)

Eğitim Durumu	Normal İşçi		Engelli İşçi	
	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı
Okur Yazar Olmayan	25.315	%6,52	1.295	%5,71
Okur Yazar	73.650	%18,98	6.351	%27,98
İlköğretim	220.666	%56,87	12.329	%54,32
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	53.478	%13,78	2.346	%10,34
Önlisans	7.977	%2,06	198	%0,87
Lisans	6.393	%1,65	92	%0,41
Yüksek Lisans	23	%0,01	1	%0,00
Doktora	4	%0,00	0	%0,00
Diğer(*)	484	%0,12	85	%0,37
Toplam	387.990	%100,00	22.697	%100,00

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

(*)Kimi açık iş ilanlarında işverenler asgari eğitim düzeylerine birden fazla eğitim düzeyini kapsayacak şekilde spesifik talepte buldukları için (örn. hem tekniker hem teknisyen yazılmışsa lise ve önlisansa birlikte dahil olacağından) diğer grubuna aktarılmıştır.

İşçi talebi asgari eğitim düzeyi bakımından hem engellilerde hem de normal işgücü talebinde düşük eğitim düzeylerinde yoğunlaşmıştır. Normal işgücü talebinde ortaöğretim ve altı eğitim düzeyine sahip açık iş ilanlarının oranı %96,15; engelli işgücü talebinde ise %98,35'tir. Eğitim düzeylerindeki tek önemli fark, "okuryazar olma" yüzdeleridir. Engelli işgücü talebinde asgari eğitim düzeyi okuryazar ibaresi olan açık iş ilanlarının oranı %27,98 iken bu oran normal işgücü talebinde %18,98'dir (Tablo 8). Türkiye'de işgücü niteliğinin ve eğitim düzeyinin düşük olduğunu tespit eden Karaalp-Orhan'ın (2016) bulgusunu destekleyen bu sonuç, işverenlerin de bu yönde talebi olduğunu göstermektedir. Engelli işgücü talebi de normal işgücü talebi de bu bağlamda hem düşük nitelikli hem düşük eğitim düzeyine yöneliktir. Öte yandan ilanlardaki tüm eğitim durumları bakımından işgücü talebi incelendiğinde engellilere yönelik ilanların, eğitim düzeyi bakımından normal işgücüne göre daha az önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Yüksek eğitim düzeyi engellilere yönelik ilanlarda neredeyse hiç yoktur. Bu durum, işverenler tarafından engellilerin eğitime katılmamaları/katılamamaları durumunu kabullenmeleri veya engellilere verilecek işlerin nitelik gerektirmeyen işler olduğunu göstermektedir.

TÜİK'in (2019c, 2019d) 2018 yılı verilerine göre Türkiye'deki işgücünün yalnızca %23,8'i yükseköğretim mezunu iken kalan kısım lise ve altında eğitim düzeyine sahiptir. Okuryazar olmayan işgücünün ise toplam işgücü içerisindeki oranı %3,24'tür. Bu veriler sırasıyla 2000 yılında %8,83 ve %8,60'tır. Benzer şekilde istihdamda bulunanların 2000 ve 2018 yıllarında sırasıyla %91,22'sinin ve %76,59'unun lise ve altı düzeyde eğitim düzeyine sahip olması, yirmi yıla yakın süre zarfında işgücünün ve istihdam edilenlerin eğitim düzeyinin ve dolayısıyla niteliğinin yeterli düzeyde yükselmediğini göstermektedir. Buradan işgücünün (istihdam edilenlerin ve işsizlerin) halen düşük

nitelikli olduğu, düşük eğitim düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum temel eğitim ve mesleki eğitim bağlamında Türkiye’de önemli bir sorunu işaret etmektedir.

Asgari eğitim düzeyi verilerinin analizinde eğitim açısından önemli bir fark tespit edilmemişken işverenlerin İŞKUR kanalıyla talep ettikleri işçinin çoğunlukla düşük eğitimli olması İŞKUR’un aktif istihdam politikalarını etkililik bakımından tartışmaya açabilir.⁹ Zira Norveç’teki 2014 yılına ait verilere dayanılarak eğitim ve istihdam ilişkisinin engellilikle ilişkilendirildiği bir çalışmada eğitim düzeyindeki her artışın, hem engelli hem de engelli olmayan işgücünde az ya da çok istihdama katılmayı artırdığı; eğitim düzeylerinin artışı ileri yaşlardaki (45-66 yaş) engellilerde, engelli olmayanlara göre çok daha fazla istihdama katılımı artırdığı bulguları (Bliksvær, 2018) ile İŞKUR verileri örtüşmemektedir. İşe girişte işgücünde aranan en düşük eğitim düzeyleri, bir bütün olarak incelendiğinde herhangi bir ayrımcılık kuramı ile ilişkilendirilememektedir denebilir. Burada hem engelli hem de normal işgücünün düşük eğitim düzeyine sahip olmaları gruplar arasında önemli bir farklılık olmadığını göstermektedir.

4.2.4. İşgücü talebinde en az ücret tutarları

İşgücü piyasasında engelli işgücü ve normal işgücü talebi arasındaki farklılığı ölçebilecek en önemli değişkenlerden birisi ücret değişkenidir. Engelli işgücüne ve normal işgücüne verilecek olan en az ücret tutarıyla yapılan analiz, açık iş ilanlarının piyasanın en alttaki yasal ücret düzeyine yakınsadığını göstermektedir (Tablo 9). 2018 yılında brüt asgari ücret 2.029,50 TL iken bekar ve çocuksuz bir çalışan için asgari geçim indirimi de dahil olmak üzere net ücret 1.603,12 TL’dir.

Tablo 9: En Az (Net) Ücret Tutarlarına Göre Açık İş İlanları (2018)

En Az Ücret Düzeyi	Normal İşçi		Engelli İşçi	
	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı	Açık İş Sayısı	Açık İş Oranı
1750 TL ve altı	376.388	0,97	22.246	0,98
1751-2000 TL	8.148	0,02	255	0,01
2001-2250 TL	1.478	0,00	181	0,01
2251-2500 TL	1.308	0,00	8	0,00
2501-2750 TL	125	0,00	3	0,00
2750-3000 TL	390	0,00	1	0,00
3001 TL ve üzeri	153	0,00	3	0,00

Kaynak: İŞKUR 2018 açık iş ilanları veri seti kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Normal işgücü ve engelli işgücü talebinde İŞKUR’a verilen ilanlarda sırasıyla %97 ve %98 oranlarıyla asgari ücret ile 1.750 TL arasında bir ücret verileceği görülmektedir.

⁹“Diğer” eğitim düzeyi toplama katılmadan; ortaöğretim ve altında eğitim düzeyine sahip olanlara yönelik açık iş ilanları normal işçi ve engelli işçi ilanlarının kendi içindeki oranı sırasıyla %96,15 ve %98,35’tir. İşverenler İŞKUR üzerinden verdikleri açık iş ilanlarında eğitim düzeyi yüksek olan işçi talep etmemektedir.

Normal işgücü talebinde farklı düzeylerde ücretler söz konusu iken engelli işgücü talebinde en yüksek ücret düzeyi olan 2.250 TL'nin bir kırılma noktası olduğu tespit edilmiştir ve üstünde ücret veren işveren hemen hemen yok gibidir (Tablo 9). Toplam işgücü talebinin %99'unun 2000 TL ve altında ücret düzeyinde olması; işverenlerin vasıfsız veya düşük vasıflı işçiyi İŞKUR kanalıyla temin etmeye çalıştığının bir diğer göstergesidir. Zira Tablo 8 ve Tablo 9 birlikte değerlendirildiğinde ilanlar (hem normal işgücü talebinde hem engelli işgücü talebinde) düşük eğitim gerektiren ve düşük ücret kazandıran işlerdir.

İşe girişte işgücüne teklif edilen en düşük ücretlerin, herhangi bir ayrımcılık kuramı ile örtüşmediği söylenebilir. Burada hem engelli hem de normal işgücünün piyasadaki en düşük ücret düzeyinden istihdam edilmelerine yönelik bir talep olduğu görülmektedir.

4.2.5. İşgücü talebinde cinsiyet ve yaş ilişkisi

İŞKUR'un ham verileriyle engelli ve normal işgücü talebinde cinsiyet ve yaşa dayalı işgücü talebini analiz etmekte çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Çünkü açık iş ilanlarında bu ham veriler, cinsiyet sütunlarına göre talep edilen işçinin yaşı/yaş aralığında işverenlere aşırı esneklik tanımaktadır. İşverenler yaş kriterini her iki cinsiyet için de ayrı ayrı "açık uçlu" olarak seçebilmektedir. Bu kısıtlar altında ancak tek bir kriter ile yaş ve cinsiyet ayrımcılığının kesinlikle olmadığı ilanların sayısına erişilebilir. Bu da hem erkek hem de kadın için yaş kriterinin aynı olduğu ilanlardır. Yaş kriteri sabit tutulduğunda engelli ve normal işgücü talebinde aynı yaş/yaş aralıkları seçilmiş olması o işverenlerin en azından cinsiyet bağlamında ayrımcılık yapmadığını gösterecektir. Yaş kriteri her iki cinsiyet için de aynı olan ilanlarda; engelli işgücü talebi ve normal işgücü talebinde önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. Öyle ki engelli işgücü talebindeki açık iş ilanlarının 19.196'sı yani %84,58'i; normal işgücü talebindeki açık iş ilanlarının 261.362'si yani %67,36'sı her iki cinsiyet için de yaş kriterinde aynıdır. Bu açıdan bakıldığında engelli işgücü talebinde cinsiyet ve yaş arasında nispeten denge söz konusu iken normal işgücü talebinde cinsiyet ve yaş arasındaki denge çok daha düşüktür ve açık iş ilanlarının 1/3'ünde cinsiyetler arasında yaş farklılıkları ya da dolaylı olarak ayrımcılığın söz konusu olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda cinsiyete ve yaşa dayalı bir ayrımcılık düşünüldüğünde; normal işçinin engelli işçiye göre daha dezavantajlı olması önemli bir bulgudur. Engelli işgücü talebinde cinsiyet ve yaşın önemi; normal işgücüne göre çok daha önemsizdir. Ancak normal işgücü açısından yaşın ve cinsiyetin önemi daha fazladır.

SONUÇ

Engelliler çalışma hayatının birçok alanında dezavantajlı konumda yer almaktadır. Dezavantajlı konumları dolayısıyla engellilerin işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kaldığına ilişkin arz yönlü görgül literatür oldukça geniştir. Bu çalışmada ise 2018 yılı İŞKUR özel sektör açık iş ilanlarına dair veriler incelenerek işgücü talebi açısından engelli ve normal işgücü talebi arasındaki farklı ve benzer yönler ortaya konarak işveren tarafından engellilere yönelik ayrımcı tutumların var olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre engelli işgücü talebi ile normal işgücü talebi arasında işgücü piyasası ayrımcılığı açısından en önemli fark, meslekler ve faaliyetlerdir. Engelli işçiye işgücü piyasasının sunmuş olduğu meslekler çok az sayıda

olup kısıtlı faaliyet alanlarında dağılmaktadır. Bu sonuç, Tercih Ayrımcılığı Kuramı ve Sistemin Meşrulaştırılması Kuramı'nın engellilerin işgücü piyasasında ayrımcılığı bakımından yorumlandığında bu kuramları desteklemektedir. Engelliler, kimi işverenler tarafından işgücü piyasasında önyargılar dolayısıyla ayrımcılığa maruz bırakılmakta ve kanuni zorunluluklar dolayısıyla talep edilmektedir. Ayrıca engelli işgücüne olan talebin en fazla konaklama faaliyetinden (%20,58) kaynaklandığı ve bu talebin eğitim düzeyi (%98,35 orta öğretim ve altı) ve nitelik bakımından düşük işlere (yaklaşık %75'i "beden işçisi (genel)") yönelik olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan sektörel olarak engelli işgücüne en fazla talep normal işgücündeki gibi hizmetler sektöründe (%59,6) gerçekleşmiştir. Hem normal işgücü talebinde hem de engelli işgücü talebinde düşük eğitim düzeyi ve düşük ücretler söz konusudur.

Engellilerin dezavantajlı konumlarının ayrımcılık boyutuna ulaşmasına karşılık Ulusal İstihdam Stratejisi'ndeki (2014-2023) fırsat eşitliği ilkesine de dayanarak Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) ve On Birinci Kalkınma Planı'na (2019-2023) uygun şekilde engellilerin istihdam edilebilirliklerinde çeşitli destekler sağlanmalıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2013, 2019). İŞKUR verilerinin analizinden anlaşıldığı kadarıyla engelli işçinin işe yerleştirmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki (2003) kota zorunluluğu ile birlikte büyük kentlerde yoğunluk kazanmaktadır. Ancak toplumsal önyargıların kırılmasıyla birlikte çalışabilecek durumdaki engelli işgücüne eğitimde fırsat eşitliği sağlanarak istihdama dahil edilmesi, sosyal barış açısından devlet başta olmak üzere, sosyal tarafların bu konuda birlikte hareket etmesiyle gerçekleşebilecektir. Eğitimde fırsat eşitliği sağlandığında, engelliler daha nitelikli bir şekilde piyasada yer bulabilecek; korumalı işyerleri ile de istihdam alanları daha da genişletilmiş olacaktır. Temel eğitimin dışında İŞKUR'un aktif istihdam (meslek edindirme kursları, işbaşı eğitim, girişimcilik) politikalarında engellilerin işgücü piyasasına uyumlarının artırılarak işgücü talebinin ayrımcı tutumları ve önyargılarının azaltılması gerekmektedir. Bu durum, istihdam edilebilir durumda olan engellilerin hem üretkenliklerini artıracak hem de ayrımcı tutumları olan işverenlerin önyargılarının kırılmasını sağlayacaktır. Öte yandan korumalı işyerlerinin devlet desteğiyle çoğaltılması ve engel gruplarının beceri ve yetkinliklerine göre bu işlere yönelmeleri sağlanmalıdır. Böylece engellilerin istihdam artışına doğrudan etki edilmiş olacaktır. Önerilen politikalar bir bütün olarak düşünüldüğünde engellilerin nitelikleri artırılmış ve de istihdam alanları genişletilmiş olacaktır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, kamu istihdam ofisi olan İŞKUR'a işverenler tarafından verilen açık iş ilanlarına dayanmaktadır. İşgücü talebinin İŞKUR dışındaki özel sektör kaynaklı verileri çalışma kapsamı dışında kalmıştır. Dolayısıyla İŞKUR'a açık iş ilanı veren işverenlerin bu iradelerinin gerçeği yansıttığı düşünüldüğünde benzeri çaptaki örneklerle özel istihdam ofisleri ve çevrimiçi istihdam siteleri üzerinden yapılacak benzeri araştırmalarla işgücü talebinin engelli işgücüne yönelik tutumları daha açık şekilde belirlenebilecektir. Öte yandan çalışma yürütülürken Antalya ili başta olmak üzere Akdeniz Bölgesi'nde ülkenin diğer il ve bölgelerine göre engelli işgücü talebinin normal işgücü talebine göre oransal anlamda çok yüksek olduğu görülmüş olup, gelecekteki ayrımcılık konulu araştırmaların bölgesel farklılıkların ele alınarak karşılaştırmalı çalışmalar yürütülmesinin daha iyi politikalar üretilmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aigner, D. J. ve Cain, G. G. (1977, Ocak). "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.
- Aile, Çalış ma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2015), *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5649/kamuda-engelli-istihdaminin-analizi-son.pdf> (Erişim: 29 Ekim 2019)
- Altuntaş, N. ve Doğanay, G. (2016). "Trabzon'da Engelli Kadın Profili". *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 315-340.
- Arrow, K. J. (1971, Şubat). *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*. Santa Monica: RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_memoranda/RM6253.html (Erişim: 26 Aralık 2020)
- Aydınolat, N. E. (2012). *Engelli İstihdamını Artırma Yolları*. TEPAV, N201232, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1338541914-0.Engelli_Istihdamini_Arttirmanin_Yollari.pdf (Erişim: 15 Kasım 2019)
- Aytemiz Seymen, O. ve Bolat, T. (2005, Ocak). "Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme". *Öneri*, 6(23), 35-45.
- Baldwin, M. ve Johnson, W. G. (1994). "Labor Market Discrimination Against Men with Disabilities". *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1-19.
- Baldwin, M. ve Johnson, W. G. (1995). "Labor Market Discrimination Against Women with Disabilities". *Industrial Relations*, 34(4), 555-577.
- Baldwin, M. ve Johnson, W. G. (2000). "Labor Market Discrimination Against Men with Disabilities in the Year of the ADA". *Southern Economic Journal*, 66(3), 548-566.
- Baldwin, M. L. ve Choe, C. (2014a). "Re-examining the models used to estimate disability-related wage discrimination". *Applied Economics*, 46(12), 1393-1408.
- Baldwin, M. L. ve Choe, C. (2014b). "Wage discrimination against workers with sensory disabilities.". *Industrial Relations*, 53, 101-124.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (Second Edition). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Bellemare, C., Gousse, M., Lacroix, G. ve Marchand, S. (2018). "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence From a Field Experiment". *IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series* (11461), <http://ftp.iza.org/dp11461.pdf> (Erişim: 05 Ekim 2019)
- Bıçerli, K. (2011). *Çalışma Ekonomisi* (Göz. Geç. 6. Bs.). İstanbul: Beta Basım.
- Bliksvær, T. (2018). "Disability, labour market participation and the effect of educational level: Compared to what?". *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 6-17.
- Bualar, T. (2015). "Employer dilemma over disability employment policy in Thailand". *Journal of Public Affairs*, 15(3), 231-236.

- Byron, R. A. (2010). "Discrimination, Complexity, and the Public/Private Sector Question". *Work and Occupations*, 37(4), 435-475.
- ÇSGB (2017), 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2019 Eylem Planları, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf> (Erişim: 01 Mayıs 2019)
- DeLeire, T. (2001). "Changes in Wage Discrimination against People with disabilities: 1984-93". *The Journal of Human Resources*, 36(1), 144-158.
- Devlet Memurları Kanunu (1965, 25 Temmuz). *Resmi Gazete* (Sayı: 12056). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- Doğrul, H. G. (2007). *Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- DPB (2019), *Engelli Personel İstatistikleri*, <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri> (Erişim: 14 Eylül 2019)
- Engelliler Hakkında Kanun (2005, 7 Temmuz). *Resmi Gazete* (Sayı: 25868). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050707-2.htm>
- Eraslan, V. (2012). "Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Ergüden, A. D. (2008). *Sosyal Dışlanma Açısından Bedensel Engelli Bireylerin Yaşantılarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ertürk, D. (2018). "Engelli Bireylerin İstihdam Hakkı". *TİSK İşveren*, 56(6), 20-23.
- EUROSTAT (2008), *NACE Rev. 2 Statistical classification of economic activities in the European Community*, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF> (Erişim: 23 Haziran 2020)
- EUROSTAT (2019), *Disability Statistics-Labour Market Access Statistics Explained*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics_-_labour_market_access (Erişim: 12 Aralık 2019)
- Genç, Y. (2015). "Engellilerin Sosyal Sorunları ve Beklentileri". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35(2), 65-92.
- Gökbay, İ. Z., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). "Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: "Engelsiz Eğitim"". *Öneri Dergisi*, 9(36), 1-8.
- Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. K. Çayır ve M. A. Ceyhan (Derleyen), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar İçinde*, Ankara: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s.17-28.
- Hacıbebekoğlu, A., Yiğitbaşı, G. O., Hacıbebekoğlu, M., Kaynar, T. ve Muratdağı, S. (2015). *Nazilli'de Engellilerin Memnuniyet Analizi*. Güney Ege Kalkınma Ajansı

- (GEKA), http://geka.gov.tr/Dosyalar/o_1adq1pkka2i615up1r731q461j2v8.pdf (Erişim: 15 Haziran 2019)
- ILO (1958), *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 (Erişim: 02 Ocak 2020)
- ILO (1983), *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159 (Erişim: 02 Mart 2020)
- İş Kanunu (2003, 10 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>
- İŞKUR (2018), *Açık İş İlanları Veri Seti*.
- İŞKUR (2019), *2017 Yıllık Tablolar*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim: 07 Eylül 2019)
- Jones, M. (2008). "Disability and the labour market: a review of the empirical evidence". *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405-424.
- Jones, M. (2016). "Disability and labour market outcomes". *IZA World of Labor*, <https://wol.iza.org/uploads/articles/253/pdfs/disability-and-labor-market-outcomes.pdf> (Erişim: 01 Temmuz 2020)
- Jones, M., Latreille, P. L. ve Sloane, P. J. (2003). "Disability, Gender and the Labour Market". *IZA Discussion Paper No. 936*, <https://www.iza.org/publications/dp/936/disability-gender-and-the-labour-market> (Erişim: 01 Temmuz 2020)
- Jost, J. T., Banaji, M. R. ve Nosek, B. A. (2004). "A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo". *Political Psychology*, 25(6), 881-919.
- Kalkınma Bakanlığı (2013), *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*, Ankara, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkınma-Planı-2014-2018.pdf> (Erişim: 12 Aralık 2019)
- Kalkınma Bakanlığı (2019), *Onbirinci Kalkınma Planı 2019-2023*, Ankara, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkınmaPlanı.pdf> (Erişim: 01 Şubat 2020)
- Karaalp-Orhan, H. S. (2016). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri: İstihdam, İşsizlik ve İşgücüne Katılma Oranı. S. Güneş ve H. S. Karaalp-Orhan (Editör), *Türkiye Ekonomisi ve Güncel Makroekonomik Konular İçinde*, Ankara: Akademi Yayın Hizmetleri, s.1-41.
- Kutunis, R. Ö. ve Ulu, S. (2016). "İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 359-372.
- Malo, M. A. ve Pagan, R. (2012). "Wage Differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity?". *International Labour Review*, 151(1-2), 43-60.

- Mamatoğlu, N. ve Tasa, H. (2018). "Engelliye Yönelik Ayrımcılık ve İş Yerinde Engelli". *Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics*, 3(1), 1-10.
- Özbulut, M. ve Sayar, Ö. Ö. (2009). "Bir Sosyal Dışlanma Fotoğrafı: Engelli Bireylerin Toplumla Bütünleştirilmesine Yönelik Tespit, Bilgilendirme ve Veri Tabanı Oluşturma Çalışması (ÖZVERİ-Malatya) Projesi Araştırma Sonuçları". *Aile ve Toplum*, 5(11), 59-76.
- Öztürk, K. (2014). *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara). https://ailevecalisma.gov.tr/media/35400/dezavantajli_gruplara_yonelik_ayrimcilik.pdf adresinden edinilmiştir.
- Papakonstantinou, D. ve Papadopoulos, K. (2017). "The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 99-107.
- Phelps, E.S. (1972, Ekim). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P. ve Kruse, D. (2017). "Disability at Work: A Look Back and Forward". *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482-497.
- Şen, M. (2018). "Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.
- Sevgi Engelliler Derneği (2015). *Muş'ta Engelli Memnuniyet Düzeyinin Araştırılması Projesi*. Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA), <http://www.daka.org.tr/panel/files/files/yayinlar/Mu%C5%9F%E2%80%99ta%20Engelli%20Memnuniyet%20D%C3%BCzeyinin%20Ara%C5%9F%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1.pdf> (Erişim: 15 Haziran 2019)
- Szekely, M. (2012). "Differences in Employers and Employees' Opinions Regarding the Discrimination of Persons with Disabilities in the Labor Market". *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, (4), 188-191.
- Topalhan, T. (2012). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- TÜİK (2019a), *Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*, 2010, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1017 (Erişim: 14 Eylül 2019)
- TÜİK (2019b), *Türkiye Engelliler Araştırması*, 2002, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1017 (Erişim: 15 Ağustos 2019)
- TÜİK (2019c), *İşgücü İstatistikleri, 2000-2004 Dönemine İlişkin Sonuçlar*, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1017 (Erişim: 22 Eylül 2019)
- TÜİK (2019d), *İşgücü İstatistikleri, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar*, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1017 (Erişim: 23 Eylül 2019)
- Türk Ceza Kanunu (2004, 12 Ekim). *Resmi Gazete* (Sayı: 25611). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982, 9 Kasım). *Resmi Gazete* (Sayı: 17863 (Mükerrer)). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdf

- UN (2007), *Convention on The Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext> (Erişim: 14 Haziran 2019)
- Uzunkaya, C. (2018). "Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler". *İşveren Dergisi (TİSK)*, 56(6), 10-13.
- Yogeeswaran, K., Verkuyten, M., Osborne, D. ve Sibley, C. G. (2018). "'I Have a Dream' of a Colorblind Nation? Examining the Relationship between Racial Colorblindness, System Justification, and Support for Policies that Redress Inequalities". *Journal of Social Issues*, 74(2), 282-298.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (2009, 25 Nisan). *Resmi Gazete* (Sayı: 27210). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/04/20090425-3.htm>