

Engellilik Ve İşgücü Piyasası İlişkisi¹

Arş.Gör.Şerife DURMAZ

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
serifedurmaz@sdu.edu.tr

Özet: Yakın tarihe kadar ortak net bir tanımının dahi olmadığı engellilik hali hem sosyal hem de ekonomik sonuçları olan bir olgudur. Dezavantajlı gruplar dâhilinde sayılan engelliler hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarında pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu problemlerin aşılması için hükümetlerce bir dizi önlemler alınsa da özellikle işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında kalma halinde karşılaşılan engeller ya aşılamamakta ya da çok büyük zorluklarla atlatılabilmektedir. Karşılaşılan bu engellerin belirlenmesi ve çözümüne yönelik önerilerin ortaya konulması bu sebeple büyük önem arz etmektedir.

Çalışmada engellilerin işgücü piyasasında karşılaştıkları durumlar ile Türkiye ve Dünya işgücü piyasasında engellilik hali ve engellilik üzerine yapılmış çalışmalar incelenmiş ve genellikle yüksek düzeyde yoksullukla ve işsizlikle karşı karşıya kalan engellilerin, istihdam edilmeleri durumunda ise de düşük ücret ödenen gruplara dâhil olduğu, Dünya genelinde hükümetlerce uygulanmaya çalışan politikaların da bu konuda yetersiz kaldığı, engelliliğe ve engelli istihdamına yönelik bir sosyal bilinç oluşturulmadığı sürece bu durumun aşılmasının pek de mümkün olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklara rağmen bu tablonun tüm Dünya ülkelerinde benzer olduğu, bu sebeple de mevcut tablonun daha iyi hale getirilebilmesi için devlet ve sivil toplum kuruluşlarının el birliğinin zorunlu olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İşgücü, Engelli İstihdamı

Relationship Of Disability And Labour Market

Abstract: Despite the disability status has not a common definition since recent history it is a phenomenon who has got social and economic consequences. Disabilities who rate among disadvantaged groups face with many problems in their social and business life. Despite governments have taken some

¹ Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisi Şerife Durmaz tarafından Prof. Dr. Kenan Ören'in danışmanlığında yürütülmekte olan ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 3634-D1-13 No'lu doktora projesi ile desteklenen doktora tezinden türetilmiştir.

mesasures to solve these problems, especially the obstacles during the labour market entrance and staying period could not be hurdled or hurdled with big difficulties. Because of this reason determining these obstacles and proposing a solution have much importance .

In this study the studies on the labour market conditions of disabilities , studies on the status of disabilities in Turkey and other countries labour markets and the other kind of studies were investigated. From this literature review some conclusions are came throught. Generally these conclusions are; disabilities who are generally unemployed and poor are taking lower wages when they are employed, the worldwide government policies are inadequate about this subject, as long as has not creating socil awareness on disability and disability employment the problems of disabilities could not be solved. Also despite the difference on the development levels of countries these problems are the same in all countries and because of this to transform this situation to the better one governments and non governmental organizations should be cooperate.

Key Words: Disability, Labour, Disability Employment

Giriş

Kişilerin doğuştan ya da sonradan, herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle ortaya çıkan engellilik hali ile süreğen (kronik) hastalığı olan kişilerin çalışma kapasite ve yaşamsal fonksiyonlarının kısıtlanması sonucu tüm bu kişilerin yaşamsal hareketlilikleri kısmen ya da tamamen engellenmekte ve sosyal yaşamlarını sürdüremez hale gelmektedir (Devlet İstatistik Enstitüsü, 2009: 5). Birleşmiş Milletler Sözleşmesi Engelli Hakları'nın (CRPD) 12. Maddesi engelli bireylerin yasal bağlamda diğerleriyle eşit bir şekilde haklara sahip olduğunu vurgulamaktadır (Werner, 2012: 1). Bu nedenle bir ülkenin sağlık, eğitim ve ekonomik kalkınma göstergelerinde engellilerin yaşam düzeyi, eğitim seviyeleri, kendilerine sunulan hizmet kalitesi önemli yer tutmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da engellilere yönelik politikalar hem ulusal düzeyde hem de uluslararası düzeyde artış göstermektedir. Ancak engelli kişilerin sadece günlük hayatlarına düzgün şekilde devam etmelerinin sağlanması yeterli olmamakta bunun yanında işgücü piyasaları da bu kişilere olması gereken konumlarda ve şartlarda işler ve imkânlarda sağlayabilmelidir. Çünkü toplumun bir parçası olan engellilerde gerekli şartların sağlanması durumunda hem ekonomik hem de sosyal çıktılar ortaya koyabilmektedir. Bu sebeple engellilerin işgücü piyasasında ki durumlarının bu zamana kadar yapılmış olan çalışmalar ve uygulanan kanun ve kararlarla birlikte ortaya konulması uygulanacak politikaların ve eksikliklerin kaynaklarının tespiti açısından önem arz etmektedir.

1.Literatür

19. yy.'ın son çeyreğinden itibaren sosyal politikalara konu olmaya başlayan engellilere yönelik çalışmalar tarihi açıdan üç döneme ayrılabilir. I. Dünya Savaşı'ndan önceki süreçte engellilerin özel ve temel eğitim hizmetlerinden olabildiğince fazla yararlanmalarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılırken, I. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde, engellilere tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanmasına yönelik çalışmalara yönelinmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonraki evrede ise, engellilerin istihdam edilmeleri ve istihdamlarının korunmasına yönelik politikalar önem kazanmış ve günümüzde engellilerin istihdam edilmeleri ile çalışma hayatı ve iş ilişkilerinin engellilere özel olarak düzenlenmesi şeklindedir (Aktekin, 2010: 148-149).

Son 10 yıldaki akademik ve politik literatüre bakıldığında literatürün kanıt değerlendirme- mevcut bir konuya genel bakış açısı ile değerlendirme, yoğun literatür taramalarını içeren büyük hükümet sponsorları tarafından desteklenen Mesleki Rehabilitasyon programları gibi çalışmalara odaklandığı görülmektedir. Genel mana da literatür; istihdam çıktıları ve mevzuata genel bakış, engellilerin istihdamını artırmaya yönelik tasarlanmış çalışmalar ve istihdam çıktılarını iyileştirmek için stratejilere yönelen çalışmalar diye 3 kategoriye ayrılmaktadır (Schneider, 2011: 2).

Dünya'da engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarını ve karşılaştıkları engelleri inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarında yukarıda bahsedilen kategoriler doğrultusunda aşağıda değinilerek engellilerin işgücü piyasasında ki durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Engellilik üzerine yapılan birçok çalışma engellilikten etkilenen insanların işgücü piyasasına katılımında ki dinamikler hakkında az bilgi sağlamaktadır. Kanada da bu sebeple 1999 yılından itibaren yapılan Çalışma ve Gelir Dinamikleri Anketi ile fonksiyonel ve sosyal sınırlamalar kullanılarak bir veri seti oluşturulmuş ve bu eksik bir şekilde giderilmiştir. Bu veri seti ile engelli ve engelsiz kişiler arasındaki çalışma süreleri, kazanç ve düşük gelir gibi boşluklar ortaya çıkarılmıştır. Galarneau ve Radulescu (2009: 5, 14-15) bu anketi kullanarak engelli ve engelsiz kişilerin işgücüne katılımını incelemiş ve bu inceleme sırasında engelin şiddetinin de önemli olduğu belirtilmiştir. İnceleme sonucunda tek başına yaşayan, kadın, daha az eğitilmiş olan ya da yaşlı kişilerde işgücüne katılımın daha düşük olduğu ve engelli olan kişilerin her geçen yıl daha az çalıştıkları tespit edilmiştir. Önemli bir başka bulgu ise, emek piyasasında aktif olma durumunun düşük gelir seviyesindeki etkisidir. Engelli kişilerin iş piyasasında aktif olma eğilimlerinin daha düşük olmasından dolayı düşük gelir elde etme risklerinin artmakta olduğu belirtilmiştir.

Avustralya Hükümeti İstihdam ve İşyeri İlişkileri Departmanı (DEWR) tarafından Sosyal Politika Araştırma Hizmetleri Anlaşması (2005–09) altında 2007 yılı Haziran ayında yayınlanan final raporu da; engellilik türüne ve engellilik bulunup bulunmama durumuna göre bireysel ve işgücü piyasasında var olan derneklere odaklanmıştır. Engeli olan kişilerde işgücü piyasasına katılımın daha düşük seviyelerde olduğu ve daha az gelir elde ettikleri görülmüştür. Bu kişilerin beşeri sermayeleri diğerlerine göre daha az olmakla birlikte sahip oldukları becerileri de iş piyasasında daha az değer görmektedir. Engelli kişilerde ana problemin iş piyasasına katılımı karşılaştıkları engelleri aşmak olduğu tespit edilmiştir (Mavromaras v.d., 2007: 92).

Yunanistan'da engellilerin çalışma statüleri üzerine yapılan çalışmada; engelli kişilerin %70'inin tam zamanlı bir işte çalıştığı ve kalanların ise kendi işinde çalıştığı ya da kısmi süreli çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu iş bulmalarında eğitimlerinin önemli bir rol oynamadığını eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamadığı için eğitim döngülerinin işgücü piyasası ihtiyaçları ile örtüşmediğini belirtmiştir (Magoulios ve Trichopoulou, 2012: 38).

Engelli insanların İngiltere, İskoçya ve Galler'de iş yerinde istihdam ve haksız muamele deneyimlerinin bir nicel analizinin yapıldığı çalışma raporunda sunulan bulgulara göre belirli türlü bozukluklara sahip engelli insanların çalışmak için diğerlerinden daha fazla engelle karşılaşabileceği vurgulanmıştır. Çalışma bulguları ayrıca iş yerinde haksız muamele veya ayrımcılığın düşük istihdam oranları, düşük kaliteli işler ve bir çok engeli içerdiğini ve bunların engelli kişilerin işyerlerinde karşılaştıkları en büyük sorun olduğunu ortaya koymuştur (Coleman v.d., 2013: 67-69).

Avustralya'da engelli gençlerin okuldan işgücü piyasasına en iyi geçişi ile ilgili raporda; iş için hazırlığın önemi, geçiş noktalarının önemi, işbirliği ve ortaklıkların önemi, gerçek iş riskinin önemi ve kaliteli kadro ve kanıta dayalı uygulamanın geliştirilmesi üzerinde durulmuştur (Wakeford ve Waugh, 2014: 78).

Avrupa Birliği Komisyonu, İstihdam ve Sosyal İlişkiler Bölümünün engelliler için istihdam politikalarının karşılaştırıldığı çalışmasında birçok ülkenin istihdam politikasının değiştiğini ve pasif uygulamalardan uzaklaşarak aktif uygulamalara yöneldiği, tüm ülkelerde engellilerle ve istihdamla alakalı politikaların farklı önlemler, farklı tanımlar, farklı uygulama örgütleri ve hatta farklı hedefler içermesi nedeniyle de oldukça karmaşık olduğu belirtilmiştir. Çalışmada yer alan 18 ülkede; işgücündeki engellilerin oranı, iş için karşılanmamış talep kapsamı, engellilerin işsizlik oranları ve işgal ettikleri işlerin kalitesinin sağlam (engelsiz) kişilerden önemli ölçüde kötü olduğu tespit edilmiştir. Engellilerin istihdam elde etmesi ve istihdamını sürdürebilmesi için

engellilere yönelik uygulanacak açık politikaların yanında işverenlerin ve engellilerin kendi içlerindeki kültürel tutumları, ekonominin ve bir bütün olarak işgücü piyasasının durumu ve işgücü piyasasında ki demografik değişim gibi diğer faktörlerle de ilişki içinde olduğu vurgulanmıştır. Pasif önlemlerin politikada azalan vurgusuna rağmen halen güçlü bir etkisinin olduğu, korumalı istihdamın engelli bireylerin önemli bir işvereni olmaya devam etmekte olduğu belirtilmiştir. Yakın gelecekte istatistikî karşılaştırmalar yapmanın ortak referanslar, tanımlar ve göstergeler kabul edilmeden mümkün olmadığı görülmüştür (European Commission, 2000: 225-227).

Smith ve Clark (2007) Engellilik Ulusal Örgütü tarafından yapılan bir anket kullanarak farklı hastalık ve engellilik hallerinin istihdam ile ilişkisini keşfetmeye çalışmıştır. Çalışma, aktivite kısıtlaması ile rutin ihtiyaçlarının karşılanması ve kişisel bakımında yardıma ihtiyacı olan engelli insanların yüzde 32'sinin istihdam edildiğini ortaya koymuştur (Schneider, 2011: 6).

Engellilerin yeteneklerini tanımak üzerine yapılan literatür incelemesi sonucunda; engelli kişilerin işgücü beceri ve üretkenlikleri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiği, engelli kişilerin istihdam edilebilirliklerini, mesleki ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesini, ekonomik aktiviteye katılımını teşvik ederek, verimlilik potansiyelini ortaya çıkartacak yoksullukla mücadele stratejilerinin belirlenmesi gerektiği, kalkınma stratejilerine verimlilik artırıcı becerilerin geliştirilmesini entegre etmek gerektiği, ekonomide engelli kişilerin üretkenliğine sahip olmamanın ekonomik maliyetinin göz önünde bulundurulması gerektiği, eğitim programları ve açık istihdama engellilerin kaynaştırılmasının teşvik edilmesi, engelli işçiler için işyerinde konaklama ve esnekliğin teşvik edilmesi, engelli kişilerin ekonomiye ve açık istihdama katılımını kısıtlayan engellerin belirlenerek kaldırılması gerektiği ve engelli kişilerin ekonomik durumları konusundaki veri eksikliğini gidermek için daha fazla çalışma yapılması gerektiği tespit edilmiştir (Powers, 2008: 31-32).

Birçok sebepten ötürü engelli kişiler işgücüne katılımda, onlar için oldukça önemli olan ek koruyucu önlemler de olsa farklı engellerle karşılaşmaktadır. Bu kişilere kendi ihtiyaçlarını karşılayacak imkânlar sunmak ve öz saygısını inşa etmek yoluyla onlara topluma aidiyet duygusunu vermek mümkündür (Galarnau ve Radulescu, 2009: 5). Bunun yanında istihdam edilebilmek ve istihdam edildiği işten memnuniyet duymak her birey için önemli iken engelliler için ayrı bir önem arz ettiği aşikârdır. Bu konuda bir çalışma yapan Madaus, Zhao ve Ruban (2008: 323, 329, 330) üç lise sonrası kurumdan mezun olan 500 öğrenme engelli kişinin istihdam memnuniyet algılarını ölçmüştür. Mezunların istihdam memnuniyet düzeyleri ve öz yeterlilik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmada istihdam memnuniyet kararına etki eden faktörler incelenmiş ve istihdam öz yeterliliğinin,

ücret ve çalışılan sürenin uzunluğu gibi istihdam memnuniyetine etki eden diğer faktörlere göre daha önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Hall ve Parker (2010: 246, 253) ise, iş arayan engelli bireylerin sistemler sonucu karşılaşmakta oldukları engellerin kısır bir döngü halinde olduğunu, nihai hedefleri kullanıcılarının istihdam yoluyla kendi kendine yeter hale gelmeleri olan Amerika'nın iki ulusal kamu yardım programı olan Muhtaç Ailelere Geçici Yardım Programı (TANF) ve İşgücü Yatırım Yasası (WIA) kapsamında anlatmaya çalışmıştır. Alt benlik saygısının engelli olmayan insanlar arasında işsizlik ile ilişkili olmasına rağmen, bu çalışma engelli iş arayanlar arasında bunun daha belirgin olduğunu ve bu kitlenin iş bulmasında orantısız derecede büyük bir engel olabileceğini belirtmiştir.

Bazı çalışmalar ise belli engelleri olan kişiler için olan çıktıları odaklanmaktadır.

Lawer, Brusilovskiy, Salzer ve Mandell (2009: 487) ABD Mesleki Rehabilitasyon Sistemi (VRS) 'nde otizm spektrum bozuklukları (ASD) olan bireylerin deneyimlerini incelemiştir. Ağır engelli olarak kabul edilen ASD'li yetişkinler ve zekâ geriliği olan (MR) yetişkinler ile ilgili yapılan Post hoc analizleri sonucu bu kişilerin istihdamının iş başı eğitim destekleri ile oldukça ilişkili olduğunu göstermiş ve bu sonuçlar doğrultusunda ASD'li yetişkinlere VRS hizmeti vermenin ne derece önemli olduğu ortaya konmuştur.

Ville ve Winance (2006: 425, 432-434) tekerlekli sandalye kullanıcılarının mesleki yönelimleri üzerine yaptıkları çalışmada ağır motor bozulması yaşayan kişilerin iş, boş zaman aktiviteleri, ebeveyn v.b. halleri için mesleki yerleştirme durumlarına bakmış ve çalışmada herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve buna karşın dışarıdan gelen işyerinde ayrımcılık gibi ve sonsuz idari prosedürler gibi durumlarla savaşılmak zorunda kaldığı, bir mesleki projenin illaki "istihdam edilen iş" projesi olması gerektiği, engelli kişilerin toplumsal değişimlerin arkasında kalmak zorunda olmadığı belirtilmiştir.

Ayrıca yapılan çalışmalar engelli istihdamındaki gelişmeleri ve bundan sorumlu kuruluşları da irdelemektedir. Engelli Amerikalılar Yasası'nın (ADA) engellilerin istihdamına nasıl etki ettiğine yönelik yapılan çalışmalar ise farklı sonuçlar ortaya koymuştur.

Acemoğlu ve Angrist; ADA'nın genç engelli çalışanlar için istihdamın azalmasına sebep olduğu belirtirken Houtenville ve Burkhauser engelli istihdamında incelenen yıllarda bir azalmanın olduğuna ancak bunun ADA'nın bir sonucu olarak ortaya çıkmadığı kanısına vardığını belirtmiştir (Houtenville ve Burkhauser, 2004: 3). Yine benzer bir çalışma yapan Bagenstos (2004: 558)'da ADA engelli kişilerin istihdamını azalttı mı sorusuna her açıdan bakarak

ADA'nın engelli kişiler için istihdamda bir azalışa neden olduğunun kanıtlandığının ve bunun reddilemeyeceğini ancak tüzüğün nihai etkilerine aksi etki edeceğini göstermekten de oldukça uzak olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalarda yapılan uygulamaların bakış açıları ve kullanılan verilere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Tüm bunların yanında bu engeli kişileri istihdam edecek olan işverenlerin nasıl stratejiler izlediği, izlemesi gerektiği ya da engelli işçilere nasıl bir bakış açısına sahip olduğu da engelliler açısından bir başka önemli durumdur.

ABD Çalışma Bakanlığının hazırlanmış olduğu "Employer Perspectives on Workers with Disabilities" (2007: 54-56) adlı rapor için işverenler bir konferansta bir araya getirilmiştir. Raporda engelli kişilere yönelik işverenlerce algılanan değerlerinin arttırması fikri yerine engelli topluluğunun, işverenlerin engelli kişilere yönelik inanmakta olduğu istihdamlarının daha maliyetli olduğu, güvenlik risklerinin olduğu ve işe devamsızlıklarının daha fazla olduğu gibi efsaneleri yok etmeye ihtiyacı olduğu belirtilmiştir. "Engelli" tanımının pek çok şeyi içerebileceği bu nedenle standart bir tanımın yapılmasının ve ortak bir dilin oluşturulmasının bu durumun giderilmesinde yardımcı olacağı belirtilmiştir. Önemli bir başka nokta ise çalışmaların genelde engellilerin işe alımları üzerine olduğunu ancak işe alındıktan sonraki sürecin takip edilmediği ve kuruluşlara yapılan engelli teşviklerinin sadece işe almayı mı etkilediği yoksa bir inovasyona sebep olup olmadığı ise araştırılması gereken bir başka soru olarak ortaya çıkmıştır.

İskoçya'da engelliler için desteklenen istihdam konusunda işveren görüşleri, desteklenen çalışanların yaptıkları işleri ve kendilerini oldukça iyi bilen yöneticilerine yönelik olarak 21 yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda işverenlerin dezavantajla yüz yüze kalan kişilere destek vermek arzusuyla engelli kişileri istihdam ettiğini göstermiştir. Ayrıca araştırma da yöneticilerin pek çoğu engelli istihdam etmek için bir ücret sübvansiyonuna gerek olmadığını belirtse de her işyerinde desteklenen işçi sayısı sadece 1-2dir ve bu rakam tüm çalışanların %5'inden bile daha azdır (Coutts ve Riddell, 2012: 1, 2, 54).

Türkiye'de de engellilik üzerine yapılan çalışmalar olmakla birlikte özellikle gelişmiş ülkelerdeki kadar ayrıntılı çalışmalar maalesef ki bulunmamaktadır. Yapılan bazı çalışmalar şu şekildedir;

Orhan (2013: 193) tarafından yapılan bir çalışma da, engelli dostu çalışmaların durumu analiz edilmiş ve diğer ülkelerde yapılan çalışma sonuçlarına kısmen paralellik gösteren sonuçlar elde etmiştir.

Genç ve Çat (2013: 368, 390-391) engellilerin istihdam yöntemlerinden olan korumalı işyerlerinin ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin işlevselliği ve iş hayatına katılımın engellilerin sosyal dışlanma riskleri üzerinde nasıl etkiler bıraktığına ortaya koymak amacıyla Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezinde çalışan zihinsel, bedensel, görme ve işitme engellilerle alakalı bir ampirik araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda; engellilerin burada çalışmalarının temel amacının ekonomik destek sağlamak olduğu, bu merkezlerin diğer amaçları olan sosyal destek sağlama ve rahat çalışma ortamı sağlama amaçlarının daha az tercih edildiği, çalışmaya başladıktan sonra kendilerini yeterli hissetme oranlarının arttığı, mesai arkadaşlarıyla kaynaşmanın üst düzeyde olduğu ve kurdukları sosyal çevrelerini iş dışına da taşıdıkları görülmüştür.

Gökbay, Ergen ve Özdemir, “Engelsiz Eğitim” projesini vaka analizi yöntemiyle irdelemiş ve araştırma sonuçları *“engellinin kendine olan güvenini artırmak ve ekonomik büyümeyi desteklemek için entegre (bütünleşik) yaklaşıma doğru kaymak önem taşımaktadır”* fikrini desteklemiştir. Engelli ve işveren mülakatları sonucunda; kanuni zorunluluk nedeniyle işverenlerin istihdam etmek zorunda kaldıkları engellinin engeline göre iş yaratmada zorlandığı, bu nedenle de bazı durumlarda engelliye uygun olmayan işler verdiği ve bunun engellinin işe devam ve motivasyonunu etkilediği tespit edilmiştir. Engelli ihtiyaçları, istekleri ve yetkinliklerine dayalı bilimsel testler yapılarak ve akademisyenlerin eğitmen olduğu bir program ile engelli eğitim ve istihdam koşullarının iyileştirilebileceği iddia edilmiştir (Gökbay v.d., 2011: 1, 7).

“İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” adlı çalışma Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında özel sektör işverenlerinin özürlü istihdamına bakışı, beklentileri ve işgücü piyasasının analizlerinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olup çalışma sonuçlarında; yasal zorunluluk olan kota sisteminin işverenler tarafından benimsendiği, maddi cezalar dışında cezai yaptırımların çeşitlendirilebileceği, yeni teşviklerin (vergi indirim gibi) özendiriciliğine inanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca engellilere yönelik mevzuat, rehabilitasyon, işe yerleştirme vb. konularda rehberlik ve destek isteklerinin devlet tarafından karşılanmasının beklendiği görülmüştür. İşverenlerin işyerinde engelliye yönelik tutumlarının genel olarak olumlu olduğu, işletme ölçeğinin büyüklüğü ile bu oran arasında bir doğru orantı olduğu yani kurumsallaşmanın engelliye bakış açısında olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (ASPB, 2011: 3, 5, 40-41).

2.Engelliler ve İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Durumlar ve Sonuçlar

Engelliler işgücü piyasasında genelde iki engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan ilki işsizlik oranının işgücü piyasasında çok fazla olması ve diğeri de eksik istihdam gibi işgücü piyasasına girdikleri işgücü türüdür (Thornton ve Lunt, 1995: 2). İşsizlik, yoksulluğu akabinde getirmekte olduğu için aynı başlık altında incelenmektedir. Ayrıca eğitim alabilme, iş gücü piyasasının ihtiyacı olan eğitimi alabilme ya da eğitim kurumlarına ulaşabilmek de bir diğer önemli unsur oluşturmaktadır. Çünkü engelli bireyin eğitim düzeyi işgücü piyasasında ki konumunu direkt etkilemektedir. Bu nedenle karşılaşılan durumlar ve sonuçlar, işsizlik ve eksik istihdam ile eğitimsizlik/eğitim uyumsuzluğu olarak kabaca sınıflandırılmıştır.

2.1. İşsizlik ve Eksik İstihdam

Uluslararası düzeyde engelli kişiler genellikle orantısız düzeylerde yoksulluk ve işsizlik ile yüz yüze kalmaktadır. Çünkü engellilik ve yoksulluk arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir. Engelli kişiler işsiz olma konusunda büyük risk taşımakta ve istihdam edilenlerin büyük bir kısmı da daha düşük ücret ödenen gruplara dâhil olmaktadır (Magoulios ve Trichopoulou, 2012: 37). Engellilerin genelde istihdam edildikleri iş türleri; talep edilmeyen ve memnuniyet vermeyen düşük ücretli, düşük vasıflı, düşük statülü işlerdir (Thornton ve Lunt, 1995: 2).

Engellilik ve istihdam arasındaki ilişkiye bakıldığında gelişmiş ülkelerde dâhil olmak üzere (İngiltere vb.) kurumsal ayrımcılığın pek çok ülke işgücü piyasasında belirgin bir şekilde var olduğu bilinmektedir. İngiltere’de engellilerin işyerine katılımları sosyal ve çevresel gibi bir dizi faktörlerle sınırlandırılmıştır. Engelli işçilerin, engelli olmayan yaşlılarına göre işsiz olmaları çok daha muhtemel olup, işsiz kaldıkları süreçler diğer işsizlerden daha uzun olmakta ve iş bulduklarında da daha öncede belirtildiği gibi genellikle daha düşük ücret ödenen, kötü çalışma koşulları olan ve düşük statü işler olmaktadır (Barnes, 1992: 23).

Bu durum pek çok ülke içinde geçerlidir. Çünkü engellilerin hem ulusal hem de uluslararası işgücü piyasasında orantısız bir şekilde dezavantajlı olduğu evrensel olarak kabul görmektedir. Resmi ve gayri resmi yapılan pek çok çalışma engellilerin işsiz kalma ve/veya eksik istihdam edilme olasılığının engelli olmayan akranlarına göre daha fazla olduğunu göstermektedir. İş istikrarsızlığı ve dışlanma deneyimi geçen yüzyılın büyük bölümünde engelli kişilerin iş deneyimlerinin ayrılmaz bir karakteri (parçası) haline gelmiş olup bu durumunun devlet müdahaleleri ile çözülmesi esastır. Bunun için tüm devlet daireleri ve devlet kuruluşlarında dezavantajlı işçilerin istihdam edilmesi için

hedeflerin belirlenmesi ve özel sektörle olan ilişkilerde de benzer hedefler koyularak sözleşme uyumu sağlanması bir örnek teşkil edebilir (Barnes, 2012: 7, 10).

Engelli kişiler genelde nüfusun geri kalanına göre daha düşük eğitim seviyesi ve gelire sahiptirler. Ayrıca engelli olmayan nüfusa göre yoksulluk sınırının altında gelire sahip olma olasılığı da daha yüksektir. Bu durum hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler içinde geçerlidir. Yoksulluk ve engellilik arasında ikili bir yol vardır; engellilik sadece yoksulluk riskini arttırmamakta, yoksulluk koşulları da engellilik riskini arttırmaktadır (Elwan, 1999: 33-34).

Engelli kişilerin iş piyasasına katılımı, kısıtlılıkları ile mesleki bilgi ve beceri düzeylerine göre doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleşmekte olup işgücü piyasasında işsizlikle karşılaşma ihtimalleri, bireysel özellikleri ile ters orantılıdır. Engellilerin işgücüne katılımı ağır derecede engelliler, düşük ücretle çalışabilecek engelliler ve beceri kazandırılacak engelliler olarak gruplandırılmakta ve engelin derecesi kişinin ücret karşılığı istihdamında belirleyici olmaktadır. Ayrıca işgücü piyasasında engelsiz işgücü ile birlikte çalışabilecek kapasite de olan engelliler ise "open employment" kavramıyla karşılık bulmaktadır. Bu sebeple engellilerin istihdam edilebilecekleri işlerin bireysel kısıtlılıklarına göre belirlenmesi yaklaşımı kabul edilmiştir (Kuzgun, 2012: 2451-2452; Kuzgun, 2010: 1).

Engelli insanların istihdam ihtiyaçlarında bireysellik artan bir kabul görmeye başlamıştır. Çünkü ekonomik yeniden yapılanma ve giderek artan esnek işgücü piyasaları engellilerin işgücü piyasasından dışlanmalarına katkıda bulunmuş ve işgücü piyasası gereksinimlerine ve beceri ve yetenekleri arasındaki uyumsuzluğa dikkat çekmiştir. Kurumsallaşmadan vazgeçişin yükselişinin ve engellilere ve onların örgütlerine olan taleplerin bunda önemli etkileri olmuştur (Thornton ve Lunt, 1997: 382).

Engellilik ve işsizlik programları arasındaki ilişki engelli kişilerin aktarım sistemine nasıl yöneldiğini anlamak için önemlidir. İki program arasında çeşitli potansiyel ilişkiler beklenebilir. Bu konudaki hipotezlerden biri yüksek ya da artan işsizlik oranının- bunun bir kısmı gizli işsizliği de içermekte- daha fazla maluliyet tazminat uygulaması ve ödüllendirmesini de beraberinde getirdiğidir. Bu mekanizmanın arkasında yatan ise; artan işsizlik dönemlerinde engelliler ciddi işgücü piyasası problemlerini deneyimlemekte ve ayrıca bu yüksek işsizlik durumu kendi içinde stres, yoksulluk gibi durumlar yaratmakta ve bu da daha yüksek oranlarda maluliyet tazminat uygulamalarına neden olmaktadır. Karşı hipotez ise; düşük maluliyet tazminatı alıcılığı bir sistemdeki işsizliği gizlemeyen ve bu yüzden de yüksek işsizlik oranlarının ortaya çıktığının bir göstergedir (OECD, 2003: 91-92).

2.2. Eğitimsizlik/Eğitim Uyuşmazlığı

Eğitim derecesi ve yeterlilik düzeyi, işgücü piyasasında istihdam güvenliği konusunda ve elde edilecek iş çeşidi konusunda net bir etkiye sahiptir. Bu nedenle eğitim, ilköğretimden başlayarak yaşam boyu öğrenme süresince devam eden geniş anlamda anlaşılmalıdır. Çünkü bir çok yetişkin engelli için yaşam boyu öğrenme, işgücü piyasasına entegrasyon için giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu nedenle eğitim fırsat eşitliğinin sağlanmasında anahtar rol üstlenmektedir (Greve, 2009: 15-16).

Eğitimsel çıktılar, hem engelli olmayan kişilerden nitelik derece düzeyi daha az olan engelli kişilerin hem de hiçbir niteliği olmayan herkesin sosyal statüsüne etki eder. Engelli mezunlar üst düzey iş elde etmekte engelli olmayan mezunlara göre daha dezavantajlı olmakla birlikte oldukça kötü ücret de almaktadır. Engelli eğitimli mezunlar için var olan bir istihdam edilme yasağı ise hiçbir niteliği olmayan engelli bireylerin maruz kaldıklarına göre çok daha azdır (Riddel v.d., 2010: 81).

Engelliler için geçiş (transfer) noktalarının (okuldan ya da üniversiteden ayrılıp işe girme gibi) hepsinde yaşam seyri vardiyalıdır. Engelli kişi geçiş noktalarında ki koşullarda meydana gelen değişikliklerle, işe doğru geçiş ya da işten işsizliğe doğru geçişle karşı karşıya gelebilir ki bu uzun süreli işsizliğe yada erken emekliliğe dönüşebilmektedir (Riddel v.d., 2010: 82).

Engellilerin iş yerinde istihdamı ve haksız muamele önündeki engelleri bulgular ışığında bakılacak olursa engelliler işgücü piyasasına girişte, iş bulmakta, buldukları iş türünde ve aldıkları ücret seviyesi konularında engelli olmayanlara göre kısmen daha dezavantajlı konumdadırlar. Birleşik Krallığa özgü verilerle yapılan karşılaştırmada engelli kişilerin engelli olmayan kişilere göre (%77'ye %47 oranıyla) istihdam edilme olasılıkları daha düşük, ekonomik açıdan aktif olmaması (%47'ye %16 oranıyla) daha yüksek, işte kısmi süreli çalışma olasılıkları (%33'e %25 oranıyla) daha yüksek, profesyonel ya da yönetsel rollerde çalışma olasılığı (%43'e %34 oranıyla) daha düşük olduğu tespit edilmiştir ki bu oranlar arasında ki fark daha az gelişmiş ülkelerde daha da artmaktadır. Bu farklıların anahtar faktörü eğitimsel nitelikler olarak karşımıza çıkmakta olup bu durum iş sahibi olma olasılığıyla güçlü bir bağa sahiptir. Çünkü engelli kişilerin bu tür nitelik eksikliklerine sahip olmaları daha muhtemeldir (Coleman v.d., 2013: 67).

3. Türkiye ve Dünya İşgücü Piyasasında Engellilik Hali

Türkiye ve Dünya'da işgücü piyasasında engellilik durumuna yönelik gösterilmiş olan çaba ve düzenlemeler ile bunların sonuçlarına bir göz atmak

engellilik ve işgücü piyasası arasındaki ilişkinin durumunu ortaya koyabilmek açısından yardımcı olmaktadır.

3.1. Dünya İşgücü Piyasasında Engellilik Hali

Dünyada engelli işgücü programları; temelde kota/kota-ceza, mesleki rehabilitasyon, mesleki eğitim, destekli istihdam, sübvansedilen istihdam, belli işlerin özürsümler için ayrılması ve korumalı istihdamdır (Aktekin, 2010: 149). Engellilerin istihdam edilmesinde Dünyada uygulanan en yaygın sistem ise, engelli çalıştırma yükümlülüğü yöntemi olan kota rejimidir. Engellilerin istihdamda korunmaları amacıyla belli oranda engelli istihdam edilmesini içeren bu uygulama, engellilerin istihdam ilişkisinde korunmasına yönelik ilk düzenleme olup sosyal adaleti sağlamak amacıyla işverenlere kanuni bir zorunluluk olarak verilen moral bir yükümlülüktür (Aktekin, 2010: 149). Zorunlu çalıştırma bağlamında uygulanan engelli istihdam modeli ilk defa Almanya'da uygulanmaya başlanmış olmakla birlikte I. ve II. Dünya Savaşının ardından hem gazilerin sosyalleşmesi hem de azalan işgücü arzına katkı sağlaması için hayata geçirilmiştir (Çavuş ve Tekin, 2015: 146). Ocak 1919'da Almanya'da engelli işçiler için uygulanan kota rejimi daha sonra 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve Polonya, 1923'de de Fransa'da uygulanmıştır (Aktekin, 2010: 149).

1990 yılında çıkan Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) engelli kişilerin ırk, renk, cinsiyet, ulusal köken, yaş ve din ayrımı olmadan vatandaşlık haklarını koruma sağlamaktadır. ADA'nın I. Başlığı özel işverenler, devlet ve yerel yönetimler, iş bulma kurumları ve 15 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler ve işgücü sendikaları için istihdam da ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrıca işverenlere engelli bireyleri istihdam ederken "makul uyumlaştırmayı" önermekte ve bu kişileri işe alırken, terfi ettirirken ve işten çıkartırken ayrımcılığı yasaklamaktadır. ADA'nın amacı engelli kişiler için bir istihdam alanının oluşturulması ve çalışma çağındaki engelli kişilerin iş piyasasına uyumlaştırmalarını kolaylaştırmaktır (Houtenville ve Burkhauser, 2004: 3).

Engellilik tanımında dahi yakın geçmişe kadar bir birliktelik başta sağlanamamış olup engellilik tanımında yaşanan sıkıntıdan yola çıkarak Avrupa Birliği Komisyonu, İstihdam ve Sosyal İlişkiler Bölümü 2002 yılında karşılaştırmalı bir analizle Avrupa'da engellilik tanımı üzerine bir çalışma hazırlamıştır. 15 üye devlet bağlamında, ulusal olarak ortaya konulmuş engelliliği belirleyen ortak kriterler ve tanımların olmadığı, bu tanımlamaların ve kriterlerin her ülkenin kendi mevzuatı ve idari örnekleri bağlamında yapıldığını bu nedenle de bu durumun engellilikle ilgili ulusal kararların karşılıklı olarak tanınmasında, belirli hizmet ve tesislere erişimde önemli bir engel teşkil edeceği vurgulanarak, Avrupa Birliği mensubu bir engellinin, üye devletlerin birinden diğerine seyahat etmesi durumunda Avrupa vatandaşı olma haklarının bazılarında ve sosyal güvenlik alanında dezavantaj yaşayabileceği örneği

verilmiştir. Bu çalışmayla her ülke bazında engellileri etkileyen ulusal politikalar konusunda fayda sağlayacak detaylı bilgiler tedarik edilerek mükemmel bir araştırma aracı elde edilmiştir. Çalışmada sosyal güvende, istihdamda ve ayrımcılık karşıtı politikalarda kullanılan engellilik tanımları gözden geçirilerek, tanımlar hakkında sistematik bilgiler toplanmış, kurum, personel ve diğer politika anlayışlarında engelliğin nasıl anlaşıldığına bakılmış ve değerlendirme yöntemlerine tabi tutulmuştur. Raporda sosyal politikanın gelişimine ve tartışmaya katkı sağlayabilecek tanımları çevirmek için temel çerçeveler ortaya konmuştur. Bu bağlamda çalışma sonucunda engelliliğin sosyal politikanın farklı alanlarında farklı şekilde görüldüğü; gelir alanında engellilik, iş için kısmen ya da tamamen yetersizlik olarak görülürken, istihdam politikasında engellilik, üretkenliği azaltan, işe girme boyutunda bir dezavantaj ya da işe girmekte ya da işte tutunabilmekte ayrımcılığa sebep olan bir faktör olarak görüldüğü belirtilmiştir (European Commission, 2002: 1, 3, 93-94).

Karşılaşılan bir başka anlam karmaşası ise istihdam istatistiklerinde olmuştur. İstihdam İstatistikleri sakatlığın nasıl ölçüldüğünün yanı sıra çalışan zamana bağlı olarak da çeşitlilik göstermektedir. Yapılan pek çok çalışmada sakatlık farklı şekillerde ölçülmüştür. En büyük tartışmalardan birisi de engelli kişilerin istihdamının daha az olacağı varsayımına dayandırılan engellilerin “iş kısıtlaması”nın istihdam istatistiklerinde yer alıp almaması üzerinedir. İstatistikler ise iş kısıtlaması olmayan kişilerin istihdam seviyesini daha yüksek olduğunu göstermektedir (Schneider, 2011: 3).

Engellilerin istihdamının sağlanmasında Dünyada farklı politikalar sürdürülmele birlikte AB Üye Devletleri, pasif önlemlerden aktif işgücü piyasası politikalarına doğru yönelmekte olup (korunaklı istihdam, istihdamda kota yükümlülükleri gibi), engelli kişilere yardım etmek amacıyla geleneksel yaklaşımlara ek önlemler alarak engellilerin işgücü piyasasına girmesi için engelli ve işveren eşleştirme sürecini kolaylaştırma, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi birçok yeni ölçütü işgücü piyasasında uygulamaya koymuş ve altyapıları ve işyerlerine adaptasyon için fon sağlanması, ücret sübvansiyonları ve vergi teşvikleri gibi bir çok işgücü piyasası tedbirlerini almıştır (Shima v.d., 2008: 16-17).

Engelli istihdam politikasında OECD ülkeleri tazminat yaklaşımından uzaklaşarak entegrasyon yaklaşımına yönelmektedir. Genel olarak daha az bütünleştirici sistemlere sahip olan orta gelirli ülkeler, engellilerin özgüvenini artırmak, ekonomik büyümeyi teşvik etmek ve transfer programlarının rolünü azaltmak için daha bütünleştirici bir yaklaşıma yönelmesi daha doğrudur (Mont, 2004: 31).

Avrupa’da, istihdamı koruma mevzuatı Amerika Birleşik Devletleri (savaş sonrası dönem) ile hemen hemen aynı zaman gelişmiş olmakla birlikte

aralarında önemli farklılıklar vardır. Bazı farklılıklar olarak Avrupa'da işçi koruması Amerika Birleşik Devletleri'nde daha güçlüdür, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Avrupa'da işçi koruma çeşitliliği oldukça fazladır sayılabilir. Örneğin Almanya, Fransa ve Hollanda'dan farklı olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde ekonomik zorunluluk nedeniyle işten çıkarma durumunda işveren gerekçe göstermek zorunda değildir. Ayrıca ABD'de hiçbir fesih bildirimini gerekli olmasa da araştırmaya dâhil edilen her ülkede bir çeşit (Hollanda da genç işçiler için bir hafta gibi kısa bir süre, bazıları için Belçika da 9 aya kadar) bildirim gereklidir. Politikalarda ki bu çeşitlilik ise gerçek istihdam koruma maliyetlerinin ne olduğunu test etmek için mükemmel bir ortam oluşturmaktadır (Reyes, 2013: 10).

Engelli kişiler, son ekonomik gelişmelere rağmen ya istihdam edilmemekte ya da daha az beceri gerektiren işlerde istihdam edilmekte olup işgücü piyasasında önemli dezavantaja sahiptirler. Ayrıca işsizlik oranları pek çok ülkede oldukça fazla olmakla birlikte kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı durumdadır. Korunaklı istihdam ve istihdam kotaları alanlarında yakınsama konusunda net kanıtlar olmamakla birlikte her ikisi de engellilik kaynaştırmasında etkiye sahiptir. Engellilik kaynaştırma ise AB Engelliler Eylem Planı'nın merkezi ilkesi olmakla birlikte üye devletlerin 2005-2008 Ulusal Reform Programlarının hazırlanmasında rehberlik sağlamıştır. Kaynaştırma, sıradan istihdam olanakları yaratmak ve eşitliğin sağlanması için önemli olduğu için Avrupa ülkelerinde giderek savunulmakta ve geliştirilmektedir. Ancak yine de hükümet istihdam stratejileri ve planlarında yetersiz kalmaktadır (Greve, 2009: 15, 19).

Avrupa Komisyonu Bakanlar Komitesi'nin 2006-2015 yıllarını kapsayan eylem programının önemli bir bölümü de engellilerin istihdamına ayrılmış olup eylem planında Birleşmiş Milletler sözleşmelerinde öne çıkan konular olan ayrımcılık, eşit muamele, erişim gibi başlıklara değinilmiştir. Planda "yardım bağımlılığından istihdam ve bağımsızlığa geçiş mümkün olduğunca desteklenmelidir" denilerek engelli istihdamına dikkat çekilmiştir (Boyras, 2010: 4).

Ülkeler ve daha da geneli kıtalar temel alınarak bakıldığında ve yukarıda da bahsettiğimiz birkaç uygulamada da gördüğümüz üzere her birinin birbirinden farklı uygulamaları ve sonuçları olduğunu görüyoruz. Amerika da ki bir uygulama Türkiye'de farklılık gösterirken Avrupa da ki bir uygulama da Amerika'dan farklılık göstermektedir.

3.2. Türkiye İşgücü Piyasasında Engellilik Hali

Engellilerin istihdamı tüm ülkelerde artık aktif istihdam politikaları ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Türkiye de engellilerin istihdam kalitesi ve engelli

istihdamında ki düşüklüğün sebepleri arasında engellilerin istihdamına ilişkin negatif algılar, sahip olduğu mesleki niteliklerin piyasanın bir çalışandan beklediği niteliklerle uyuşmaması ve bazı kesimlerin engelliler ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olması sayılabilir. Bu nedenle engelliler çoğunlukla talep edilmeyen, az ücretli, düşük beceri gerektiren alt düzeydeki işlerde çalışmaktadırlar (Orhan, 2013: 10).

Engelli işgücü talebi, kişinin bireysel özelliklerinin yanında yasal düzenlemeler ve işgücü piyasası ile ekonomide ki yapısal özelliklere de bağlı olmaktadır. Ülkemizde de İş Kanununda ki yasal düzenlemeler, esnek istihdam biçimleri, engelli işgücünün bilgi ve beceri eksikliğinin işgücü piyasası talepleri ile uyuşmaması, ekonomik büyüme-istihdam ilişkisi ve ekonomik krizlerin ortaya çıkması, kayıt dışı istihdam ile İŞKUR'un engellilere yönelik iş eşleme hizmetinde tek kurum olması Türkiye'de ücret karşılığı engelli işgücü istihdamını etkileyen faktörlerden bir kaçıdır (Kuzgun, 2012: 2453).

Engellilerin işgücü piyasasına katılımın sağlanması için Türkiye'de benimsenen başlıca tedbirler ise; kota yöntemi, korumalı işyeri düzenlemesi, devletin işverenleri finansal yönden destek ve teşvik sağlaması, temel ve mesleki eğitimin sağlanması, kamu sektöründe bazı iş ve mesleklerin engelliler için tahsis edilmesidir (Aktekin, 2010: 148).

Ülkemiz de de engelli istihdam etmek kanunlarca da zorunlu hale getirilmiştir. Engellilerin ücret karşılığı istihdamında zorunlu kota uygulamasına ilişkin yasal düzenleme ilk defa 1967'de kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanununda yer almış ve pozitif ayırıcılık ilke olarak kabul edilmiştir. Daha sonra, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanununda da aynı yaklaşım benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 2453; Kuzgun, 2010: 1). 1989 yılında 3581 sayılı Kanunla Avrupa Sosyal Şartını ve 1992 yılında İnsan Haklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkında 142 No'lu ILO'nun sözleşmesini 3850 sayılı Kanunla ve 159 sayılı Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına İlişkin Sözleşmesini, 1999 yılında 4407 sayılı Kanunu onaylamış ve bazı uluslararası yükümlülükleri imzalayarak engelli işgücünün istihdamını arttırmayı ve engelli yapısal işsizliğini azaltmayı amaçlamıştır. Ancak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından, 1987 yılında çıkarılan "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük" gereği açılan mesleki iyileştirme kursları her ne kadar engellilerin işgücüne katılımını arttırmayı amaçlamış olsa da katılım yetersizliği olmuştur (Kuzgun, 2012: 2456-2457). 1967'den bu yana uygulanmaya çalışılan zorunlu kota uygulaması da engelli işgücünün ücret karşılığı istihdam edilmesinde terk edilerek primli sistemle teşvik edilen kota uygulaması benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 2453).

Türkiye’de de bu politikaların değerlendirilip izlenmesi amacıyla engellilere yönelik bilgi eksikliklerinin giderilmesi ve engelli nüfusa yönelik bir kayıt sisteminin olmamasından dolayı ilk kez 2002 Aralık ayında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı ile birlikte Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından “2002 Türkiye Özürlüler Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde engellilerin sayısal büyüklükleri üzerine çeşitli tahminler yürütülmekle birlikte, sosyo-ekonomik nitelikleri, yaşadıkları sorunlar ve toplumdan beklentileri ile yaşadıkları sorunlar hakkında kapsamlı bir çalışma bu araştırmaya kadar yapılmamıştır. Bu nedenle daha önceki süreçte de engellilere ilişkin yeterli istatistiki bilgilere sahip olunmadığı için Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) tahminleri kullanılmak zorunda kalınmıştır. Bu araştırma da engelli nüfusun yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyal güvenlik durumu, medeni durumu, işgücü durumu, kurum ve kuruluşlardan beklentisi ile birlikte engelli nüfusu, engellinin tedavi olma ve cihaz kullanma durumu, engelinin ortaya çıkış zamanı nedeni ve derecesi ile birlikte ortaya konulmuştur. Ayrıca bu araştırmada ilk kez ülkemizde süregelen hastalığa sahip olan nüfus belirlenerek bu nüfusun temel niteliklerine ilişkin bilgi sahibi olunmuştur (DİE, 2009: 5).

2005 yılında çıkartılan 5378 sayılı Engelliler Kanununun 14. maddesi ile de engellilerin istihdam edilme durumları *“Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır. İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.”* şeklinde anlatılmaktadır. Yine aynı kanununun 15. Maddesi ile de engellilerin eğitim almasının hiçbir gerekçe ile engellenemeyeceği, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, yaşadıkları çevrede bütünleştirilmiş ortamlarda, eşitlik temelinde, hayat boyu eğitim imkânından ayrımcılık yapılmaksızın yararlandırılacakları ve genel eğitim sistemi içinde her seviyede eğitim almalarını sağlayacak planların sağlanması gerektiği anlatılmaktadır. Yine 1982 Anayasasınının 42. maddesinde ise “Devlet,

durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır" ifadesi yer almaktadır.

5378 sayılı Özürlüler Kanunu'nun ardından engelli kişilerin, tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden eşit şekilde yararlanmasını teşvik etmek, korumak, sağlamak ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirmeyi amaçlayan BM Engellilerin Hakları Sözleşmesi, 30 Mart 2007 tarihinde taraf devletlerin imzasına açıldığında Türkiye ilk imzalayan ülkeler arasında yer almış ve Engellilerin Hakları Sözleşmesi'nin eki olan İhtiyari Protokol de imzalanmıştır (Kavaf, 2010: 1). Sözleşmenin 27. Maddesi ile düzenlenen istihdam ve çalışma koşulları hakkında taraf devletlerin "engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde" tanıdığı belirtilerek, devletlerin engellilerin çalışma hakkının hayata geçmesi, yasama tedbirleri dâhil uygun tüm tedbirleri ve güvenceyi sağlamasına hükmedilmektedir. Ayrıca sözleşmede istihdam da engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanarak ayrımcılık yapmak isteyenlerin engellenmesi de öngörülmektedir. Sözleşmede; eşit değerde iş için engellilere eşit ücret verilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları oluşturulması, engellilerin kamu sektöründe istihdam edilmesi, gerekli tedbirlerle özel sektörde istihdamının desteklenmesi, işyerlerinde makul uyumlulaştırma, engellilerin çalışabilmeleri için fiziki çevrenin düzenlenmesi ve gerekli araç, gerecin sağlanması, engellilerin zorla ve zorunlu çalıştırmaya karşı korunması, meslek içi, teknik ve mesleki eğitim sağlanması ve eğitime erişim sağlanması da bazı önemli başlıklardır (Boyras, 2010: 2).

2008 yılına gelindiğinde ise 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu madde başlığı "Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" şeklinde iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı "İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 2. maddesiyle "Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" olarak değiştirilmiştir (4857 S.K., md:30, (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)). Bu madde "*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler*" demektedir. Aynı madde kapsamında aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır. Bu kapsamda ki işçiler tespit edilirken belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılacak işçiler dikkate alınmakta ve kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olanlar da ise çalışma süreleri tam süreli çalışmaya dönüştürülmektedir. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmadığı için

işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde ayrıca yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmamaktadır (4857 S.K., md:30, (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)).

Özel sektörde de iş yerinden maluliyeti sebebiyle ayrılmak zorunda kalan ve daha sonra maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerine yeniden işe alınmalarını isteyebilmektedir. Bu durumda işveren bu kişilerin eski işleri ya da benzer işlerde boş yer var ise derhal, yok ise de boşalacak ilk işe öncelik isteklilerin olmak üzere işe almak zorundadır. İşveren, eski işçi aranan şartlara sahip olmasına rağmen iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işe alınmayan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür (4857 S.K., md:30).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (DDK) tarafından 2009 yılında yayınlanan denetleme raporuyla; Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı faaliyetlerinin denetimi ile özürlü bireyler, yakınları ve toplumun bütün kesimlerinde özürlülük konusunda toplumsal bilinç ve duyarlılık oluşturulması amacıyla yapılan çalışmaların değerlendirilmesi ve bu tür çalışmaların düzenli ve verimli şekilde yürütülmesi ve geliştirilmesi için alınması gereken tedbirler incelenmiştir (DDK, 2009: 66).

2010 yılında Anayasa'nın 10. Maddesi'nde, "*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz*" denilerek engellilere yönelik pozitif ayrımcılık anayasal düzeyde güvence altına alınmıştır. Ayrıca engellilerin hayat standartlarını daha iyi hale getirmek ve hizmetleri daha etkin şekilde arz odaklı olarak sunabilmek amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü yapılandırılmıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), 2013: 3).

2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun da yapılan değişiklik ile Bütçe Kanunu'nda, 657 sayılı Kanunun 53. maddesine göre yapılacak engelli personel atamaları istisna kapsamı dışında bırakılmış ve bu düzenleme ile kadro sayılarının yüzde 3'ü oranında engelli çalıştırmak zorunda bulunan ancak bu yükümlülüklerini kadro sınırlaması ve diğer nedenlerden ötürü yerine getiremeyen kamu kurum ve kuruluşlarının açık bulunan engelli memuru kadrolarını doldurabilmesinin önü açılmıştır (Kavaf, 2010: 2-3). Bunun yanı sıra engelli memurların çalışma koşullarına yönelik düzenlemelerde yeniliklere gidilerek engelli memurlara gece vardiyası verilmemesi, mesai ve dinlenme sürelerinin farklı belirlenebilmesi gibi değişiklikler yapılmıştır. Rekabet ortamının adil olabilmesi için Devlet Memurları Kanunu değiştirilerek engelliler için ayrı ve merkezi bir sınav uygulaması getirilmiş ve Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) ile engelli durumda olan ve en az lise ya da üniversite mezunu olan vatandaşların devlet kadrolarına yerleştirilmesini sağlayan bir sınav yürürlüğe

konularak ilk defa 2012 yılında ilk merkezi sınav gerçekleştirilmiştir (ASPB, 2013: 5).

Engellilik hali kanunlar da “özürlülük” ve “sakatlık” gibi farklı ibarelerle karşılık bulurken; 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı “Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 1 inci maddesiyle, 96 adet kanun ve kanun hükmünde kararnamede geçen “özürlülük” ve “sakatlık” ibareleri “engellilik” şeklinde değiştirilmiş ve tek bir ibareyle tanımlanarak tüm kanunlarda birlik sağlanmıştır.

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (KOSGEB), ASPB ve İŞKUR’ca hazırlanan projelerle de engellilerin işgücüne kazandırılmasına çalışılmıştır (ASPB, 2013: 9-10). Ayrıca İŞKUR doğuştan ya da sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az % 40’ından yoksun, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerin istihdama katılımını sağlamaya çalışırken, bu kişilerin istihdama katılımını hızlandırmak ve işverenlerin talep ettikleri niteliklere sahip olmalarını sağlamaya çalışmaktadır. Bu kapsamda; meslek odaları, meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve belediyelerle işbirliği yapılarak mesleki eğitim projeleri hazırlanmakta ve bu projelerin bütün finansmanı karşılanmaktadır. İşverenin talep etmesi durumunda bu projeler direkt işletme ile yapılmakta ve işletme tarafından belirlenen eğitici giderleri, eğitim için tahsis edilmiş mekana ait kira, elektrik, telefon, su v.b. giderler, eğitim esnasında kullanılan temrin giderleri ve rehabilitasyon giderlerinin tamamı ödenmektedir (Coşkun, 2010: 1-2).

İŞKUR’un 27.10.2015 tarihli “Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Genelge” sine göre de engellilerin kendi yaşam sorumluluklarını alan bağımsız bireyler olması ve iş ve işyerine uyum sağlayarak istihdam edilmeleri amacıyla hazırlanan projelerde esas amaç; engelli koçu, danışman veya başka isimler altında görevlendirilen kişilerin engellilere yönelik olarak özelliğine, becerilerine ve tercihine göre iş seçmesini sağlamak, iş ortamına ve sosyal hayata uyumunu sağlamak gibi durumlara katkıda bulunarak iş disiplini sağlayıcı ve işe ve işyerine uyumu esas alan oryantasyon eğitimleri vermeleri ve sonrasında yüklenici tarafından aracılık hizmeti sunulmaksızın işe yerleşmeleri için Kuruma yardımcı olacak şekilde belirlenen istihdam taahhüt oranı ve süresi boyunca kişilerin istihdam edilmelerini sağlayıp bu kişileri belirli bir süre için başında gözlemleyerek uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır (İŞKUR, 2015: 11).

Tüm bu bilgiler ışığında Türkiye'de engellilerin istihdam durumlarına bir bakmak gerekmektedir.

Tablo 1: Kamu Kurumlarında Ve Özel Sektörde Engelli Kotasından Başvuru Yapan Ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

YILLAR	BAŞVURU	İŞE YERLEŞTİRME		
		KAMU	ÖZEL	TOPLAM
2016 (Mart)	20.922	50	4.835	4.885
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864
2006	28.236	1202	22.579	23.781
2005	25.859	1728	21.589	23.317
2004	38.955	1320	15.855	17.175
2003	49.218	464	12.017	12.481
2002	23.117	657	10.226	10.883

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

Tabloda da görüldüğü üzere engelli kotası kapsamında istihdam edilmek için başvuran kişi sayısı 2002-2012 yıllarında neredeyse dört katına çıkmış ancak 2002 yılında 10.883 olan işe yerleştirme 2012 yılında 3.5 katı kadar yani 35.531 kişiyle sınırlı kalmıştır. Üstelik 2002 yılında 657 kişi olan kamu işe yerleştirmesi 2012 yılında neredeyse yarısına düşerek 398'de kalmıştır. Başvuru oranları son birkaç sene haricinde sürekli bir artış göstermesine rağmen özellikle kamu sektöründe üç yıllık bir süreç (20004-2006) haricinde ciddi işe yerleştirmede azalma olurken sağlanan işe yerleştirmeler daha çok özel sektör üzerinden gerçekleştirilmiştir. 2011 yılına kadar daha çok özel sektör üzerinde yapılan işe yerleştirmelerle artan toplam işe yerleştirme oranları 2011 yılından itibaren başvuru oranlarıyla birlikte bir azalma göstermiştir.

Engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının yıllara göre dağılımına bir bakılacak olursa da;

Tablo 2: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

YILLAR	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL
2016 (Şubat)	8.326	105.245	10.576	87.461
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	11.718	79.943	12.603	66.359
2009	12.086	70.550	12.653	58.876
2008	11.593	70.326	11.286	55.077

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

Çalıştırmakla yükümlü bulunan engelli birey sayılarına bakıldığında kamu sektöründe bu oranın her geçen sene azalırken özel sektörde bu oranın her geçen sene ciddi oranlarda arttığı görülmektedir. Çalışan engelli bireyler açısından bakıldığında ise kamu sektörünün 2008 yılı haricinde neredeyse her sene çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısından daha fazlasını çalıştırdığı ancak özel sektörün istihdam etmek zorunda olduğu engelli sayısını istihdam etmediği görülmektedir.

İşgücü piyasasında ki en büyük problemlerden biri daha önce de belirtildiği gibi mevcut işgücünün genel ve mesleki eğitim seviyesi ile işgücü verimliliğinin düşüklüğüdür. İşsizliğin en büyük nedenlerinden biri olan genel ve mesleki eğitim seviyesinde ki düşüklük engelli işgücünün de istihdam sıkıntısı yaşamasının en temel nedenlerinden biridir. Ülke genelinde engellilerin eğitim seviyesine bakıldığında okur-yazarlık oranı %12,94 iken; okuma yazma bilmeyen özürli erkeklerin oranı %6,8 ve özürli kadınların oranı ise %18,83 olduğu görülmektedir. Bu durum piyasada ki boş işler ile iş arayan engelli işgücünün eşleştirilmesini daha güç hale getirmekte ve engelli işgücünde yapısal işsizlik daha kalıcı hale gelmektedir. Ayrıca engelli iş gücünün mesleki bilgi ve beceri düzeyinin düşük olması ve piyasa taleplerini karşılayamaması pozitif ayrımcılık uygulamasını zorlaştırmakta ve mesleki yetersizlikten kaynaklanan verimlilik düşüklüğü de işveren açısından üretim maliyetlerini arttırmaktadır. Ayrıca zihinsel ve bedensel engelli işgücünün iş yerinde rahatça çalışabilmesi için tedbirlerin alınma yükümlülüğünün işverene verilmesi işveren açısından engelli işgücünün ücret dışı maliyetlerini arttırmakta buda işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir (Kuzgun, 2012: 2456).

Sonuç

Engelliler işgücü piyasasına girişte, iş bulmakta, buldukları iş türünde ve aldıkları ücret seviyesi konularında engelli olmayanlara göre kısmen daha dezavantajlı konumda olmakla birlikte daha iyi eğitim düzeylerine sahip olmaları durumunda istihdam olasılıkları diğer işgücü grupları gibi artmaktadır. Ancak engelliler için eğitim almak engelliliğin hangi çeşidi olursa olsun (fiziksel ya da mental) oldukça zordur. Ayrıca nüfusun geri kalanına göre daha düşük eğitim ve gelir seviyesine sahip olma olasılığına sahip olan engelliler için bu durum yoksulluk ve engellilik arasında kısır bir döngünün oluşmasına sebep olmakta ve yoksulluk engellilik riskini ve engellilikte yoksulluk riskini perçinlemektedir. Maalesef ki bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre de farklılık oluşturmamakta ve hatta bazen bu durum devlet eliyle oluşturulan kısıtlamalardan kaynaklanmaktadır. Oysaki engellilerin hem ulusal hem de uluslararası işgücü piyasasında orantısız bir şekilde dezavantajlı olduğu evrensel olarak kabul görmekte ve bu durum yapılan pek çok çalışma ile de ortaya konulmaktadır. Bunun yanında daha öncede belirtildiği gibi eğitilmiş engellilerin iş bulma olasılıkları daha fazla olmakla birlikte bu kişiler üst düzey iş elde etme durumunda engelli olmayan kişilere göre yine dezavantajlı olmakta ve daha düşük ücret almak durumunda kalmaktadır. Ancak yine de yaşam boyu öğrenme ile engellilerin işgücü piyasasına girişi kolaylaştırılabilmektedir. Fakat engellilerin işsiz kalma ya da eksik istihdam edilme olasılığının engelli olmayan akranlarına göre daha fazla olduğu ve istihdam edilseler dahi iş istikrarsızlığı ve dışlanma ile yüz yüze kalmaları hatta bu durumun engelli kişilerin iş deneyimlerinin ayrılmaz bir parçası haline geldiği de maalesef ki pek çok çalışma ile ortaya konulmuştur.

Tüm bu zorluklara rağmen tarihi süreç göstermektedir ki pek çok ülke hükümeti engellilerin istihdamını sağlamaya yönelik farklı politikalar geliştirmektedir. Engellilerin istihdamda korunmaları amacıyla belli oranda engelli istihdam edilmesini içeren kota sistemi, engellilerin işgücü piyasasına girmesi için engelli ve işveren eşleştirme sürecini kolaylaştırma, mesleki eğitim ve rehabilitasyon ve işyerlerine adaptasyon için fon sağlanması, ücret sübvansiyonları ve vergi teşvikleri gibi bir çok işgücü piyasası tedbirleri bunlardan bazılarıdır. Tüm bu çabalara rağmen engellilerin işgücü piyasasında ki durumunun tüm Dünya genelinde iç açıcı olmaması sebebiyle tüm devlet daireleri ve devlet kuruluşlarında engelli işçilerin istihdam edilmesi için daha fazla hedeflerin belirlenmesi ve özel sektöre olan ilişkilerde de benzer hedefler koyularak sözleşme uyumunun sağlanmasına daha fazla özen gösterilmesi gerekmektedir. Çünkü unutulmamalıdır ki engellilerin geçiş noktalarında (okuldan işe geçiş gibi) karşılaştıkları koşullar bu kişileri ya işe doğru ya da işsizliğe doğru bir geçişe yönlendirmektedir. Bu nedenle devlet ve eğitim kurumları yardımıyla engellilerin gerekli yerlere erişiminin kolaylaştırılmasının

teşviki ve ihtiyaç duydukları hizmetleri almalarının sağlanması büyük önem arz etmektedir.

Devlet desteklerinin yanı sıra engelliler ile ilgili sorunların çözümünde toplumun her kademesinin desteğinin gerektiği ve toplumsal bir bilincin oluşturulmasının önemine vurgu yapılmadan geçilemez. Çünkü Dünyada ki farklı uygulamaların hemen hemen hepsinde istenilen hedefe ulaşamadığı, hukuki alt yapıyı oluşturmakla sorunun çözülemeyeceği bu nedenle de engelli istihdamının bir sosyal sorumluluk bilincine dönüştürülmesinin gereği artık açıkça görülmektedir. Sivil toplum örgütlerinin ve yerel yönetimlerin de engellilerin yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi gibi durumlarda daha fazla rol üstlenmesi gerekmektedir. Çünkü toplumda engellilerle ilgili sosyal ve toplumsal bilincin eksik olması, işverenlerin de engellilerin yapabilecekleri işler bakımından endişe duyması ve engellilere karşı gelişmiş genel bir yanlış algılama düzeyinin de engellilerin özgüvenlerinin eksilmesine neden olması sebebiyle bu durumun aşılabilmesi için çok yönlü bir işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Özetle engellilerin işgücü piyasasına daha rahat girebilmeleri ve istihdam edilen engelli kişi sayısının artırılabilmesi için piyasadaki tüm aktörlerin sosyal sorumluluk bilinciyle işbirliğine ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı “İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

1982 Anayasası

25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı “Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

4857 sayılı İş Kanunu

5378 sayılı Engelliler Kanunu

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) (2011), İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Rapor, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Aralık 2011, Ankara.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) (2013), Türkiye’de Engellilik ve Kalkınma: Son 10 yılın Raporu, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2002-2013.

AKTEKİN, Şeyda (2010), Engelli İstihdamında Korunmalı İşyerleri Çözüm Olacak Mı?, MESS Mercek Dergisi, ss. 148-153, Ekim.

BAGENSTOS, Samuel R. (2004), Has the Americans with Disabilities Act Reduced Employment for People with Disabilities, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Volume: 25, Issue: 2, Article: 7, ss. 527-564, September.

BARNES, Colin (1992), Disability and Employment, University of Leeds: BCODB July. <http://disability-studies.leeds.ac.uk/archiveuk/Barnes/dis%20and%20emp.pdf>

BARNES, Colin (2012), Disability, Work and Welfare, Sociology Compass, 6 (6), ss. 472-484.

BOYRAZ, Şükrü (2010), Çalışma Hayatında Engelliler, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 87, ss.1-6.

COLEMAN, Nick, W. Sykes ve C. Groom (2013), Barriers To Employment And Unfair Treatment At Work: A Quantitative Analysis Of Disabled People's Experiences, Equality and Human Rights Commission, Independent Social Research, Research Report no. 88, Autumn.

COŞKUN, Muammer (2010), Özürlülerin İstihdama Katılımı İşverenler Çalıştırmakla Yükümlü Oldukları Özürlü İşçileri Türkiye İş Kurumu Aracılığı ile Sağladılar, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 87, ss.1-2.

COUTTS, Pippa ve Sheila Riddell (2012), Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland, SUSE Supported Employment Development Consultant.

Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2009), Denetleme Raporu, Tarihi : 27/08/2009, Sayısı : 2009/5.

ÇAVUŞ, Özgür Hakan ve Akay Tekin (2015), Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:30, Sayı:1, ss. 145-165.

Devlet İstatistik Enstitüsü (2009), 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2. Baskı, Eylül, Ankara.

ELWAN, Ann (1999), Poverty And Disability: A Survey Of The Literature, SP Discussion Paper No:9932, The World Bank, December 18.

European Commission (2000), Benchmarking Employment Policies For People With Disabilities, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Unit EMPL/E/4, August.

European Commission (2002), Definition Of Disability In Europe: A Comparative Analysis, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit E . 4, September.

GALARNEAU, Diane ve Marian Radulescu (2009), "Employment among the disabled", Statistics Canada, Perspectives, Catalogue no. 75-001-X, May, ss. 5-15, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009105/pdf/10865-eng.pdf>

GENÇ, Yusuf ve Güldane Çat (2013), Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt: 8, Sayı:1, ss. 363-393.

ZAIM GÖKBAY, İnci, A. Ergen ve N. Özdemir (2011), Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: "Engelsiz Eğitim", Marmara Üniversitesi, Öneri Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 36, ss. 1-8, Temmuz.

GREVE, Bent (2009), The Labour Market Situation Of Disabled People In European Countries And Implementation Of Employment Policies: A Summary Of Evidence From Country Reports And Research Studies, Human European Consultancy, Centre for Disability Studies, April.

HALL, Jean ve Kathy Parker (2010), Stuck in a Loop: Individual and System Barriers for Job Seekers with Disabilities". The Career Development Quarterly 58, ss. 246-256.

HOUTENVILLE, Andrew J. ve Richard V.Burkhauser (2004), Research Brief: Did The Employment Of People With Disabilities Decline In The 1990s, And Was The ADA Responsible?, A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist (2001), Cornell, August.

KAVAF, Selma Aliye (2010), Engellilerin İstihdama Katılımı, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 87, ss.1-4.

KUZGUN, İnci Kayhan (2010), Türkiye'de Özürlü İşgücünün Ücret Karşılığı İstihdamında Politika Değişikliği ve Nedenleri, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 87, ss.1-5.

KUZGUN, İnci (2012), Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler Ve Öneriler, Journal of Yasar University, Volume: 4, No: 15, ss. 2451-2466.

LAWER, Lindsay, E. Brusilovskiy, M. Salzer ve D. Mandell (2009), Use of Vocational Rehabilitation Services Among Adults with Autism, *Journal of Developmental Disorders* 39, ss. 487-494.

MADAUS, Joseph W., J. Zhao ve L. Ruban (2008), Employment Satisfaction of University Graduates With Learning Disabilities, *Remedial and Special Education*, Volume: 29, Number: 6, ss. 323-332, November/December.

MAGOULIOS, George N. ve Anna Trichopoulou (2012), Employment Status For People With Disabilities In Greece, *South-Eastern Europe Journal of Economics*, Sayı: 1, ss. 25-40.

MAVROMARAS, Kostas, U. Oguzoglu ve D. Black ve Roger Wilkins (2007), Disability and Employment in the Australian Labour Market, *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, Final Report, Project 3/2006*, June.

MONT, Daniel (2004), Disability Employment Policy, *Social Protection Discussion Paper Series No. 0413*, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank, July.

OECD (2003), *Transforming Disability Into Ability: Policies To Promote Work And Income Security For Disabled People*, OECD Publication Service.

ORHAN, Serdar (2013), Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi Ve Öneriler), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara.

POWERS, Tony (2008), *The Skills And Productivity Of Persons With Disabilities: Literature Review*, International Labour Office, Skills and Employability Department, Employment Sector Employment Working Paper No. 3.

REYES, Charles de los (2013), *Literature Review: The Economic Impacts of Employment Protection Laws*, http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/Ec250A/StudentsPapers/DelosReyes_EPL.pdf, (erişim tarihi:12.03.2013).

SCHNEIDER, Jo Anne (2011), *Disability Employment Literature Review, Independent Marylanders Achieving Growth Through Empowerment*, September. ([http://www.imagemd.org/pdf/Disability-Employment-Literature Review.pdf](http://www.imagemd.org/pdf/Disability-Employment-Literature%20Review.pdf))

SHİMA, Isilda, E. Zólyomi ve A. Zaidi (2008), *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*, European Centre, Policy Brief, February (1).

THORNTON, Patricia ve Neil Lunt (1995), Employment For Disabled People: Social Obligation Or Individual Responsibility?, Social Policy Reports Number 2, York: Social Policy Research Unit, University of York.

THORNTON, Patricia ve Neil Lunt (1997), Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, GLADNET Collection, Social Policy Research Unit, University of York.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2015), Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Genelge, İlan Tarihi: 27.10.2015, (Erişim tarihi: 05. 11. 2015).

U.S. Department of Labor (2007), Interagency Committee on Disability Research, Employer Perspectives on Workers with Disabilities: A National Summit to Develop a Research Agenda, Washington, D.C., (Word version) September.

VİLLE, Isabelle ve Myriam Winance (2006), To Work Or Not To Work? The Occupational Trajectories Of Wheelchair Users, Disability and Rehabilitation, 28: (7), ss.423-436, April.

WAKEFORD, Michelle ve Fiona Waugh (2014), Transitions to Employment of Australian Young People with Disability and the Ticket to Work Initiative, National Ticket to Work Network, July.

WERNER, Shirli (2012), Individuals With Intellectual Disabilities: A Review Of The Literature On Decision-Making Since The Convention On The Rights Of People With Disabilities (CRPD), Public Health Reviews, Vol: 34, No: 2, ss.1-27.

