



**TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMININ GENEL
GÖRÜNÜMÜ: İŞVEREN GÖZÜYLE ENGELLİ
İSTİHDAMINI ARTIRMA KONUSUNDA ÖNERİLEN
POLİTİKALAR¹**

**GENERAL VIEW OF THE DISABLED EMPLOYMENT IN
TURKEY: RECOMMENDED POLICIES TO INCREASE
EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES
THROUGH THE EYES OF EMPLOYERS**

Nihal MAMATOĞLU²

ABSTRACT

This study interested in which sectors employed disables and in which jobs, how employers perceive them, why employers reluctant to employ handicapped workers, how employers perceive existing quotas and incentives that carried out in order to improve the disables employment, what recommendations given by the employers to increase disables employment and which professional fields will be needed at the moment and to determine the future needs through the eyes of employers in Turkey. The population of this research is private sector enterprises running 50 or more employees operating in Turkey. The sample composed of the employer or employers' representatives from 2573 companies in 79 provinces that is given by Turkstat. This study was conducted with survey method. Research data were collected by the two questionnaires named "Information on the Employee and Employers Profile in Workplace" and "Recommendations List for Improve the Disables Employment " that were taken from the three-part questionnaire which used in research

¹ Bu çalışmada, İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi (2011) projesi kapsamında Türkiye genelinde 50 ve üzeri işçi çalıştıran işletmeleri temel alarak gerçekleştirilen alan taraması sonunda elde edilen bulguların sadece bir kısmı tartışılmaktadır.

² Prof. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü.

named *An Analysis of The Labour Mareket Based on Disability* (2011). The findings obtained as a result of the research have been discussed and they have shed light on social policy which proposed to increase disables employment in Turkey.

Keywords: Engelli, Engelli İstihdamı, Engelliye Yönelik Tutumlar.

ÖZ

Bu çalışma Türkiye genelinde, engellilerin en çok hangi sektörlerde ve hangi işlerde istihdam edildiği, işverenlerin engelli çalışana nasıl baktığı ve onları istihdam etme konusunda neden isteksiz davrandığı, işveren bakış açısıyla engelli istihdamını artırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen mevcut kota ve teşviklerin nasıl değerlendirildiği, işverenlerin engelli istihdamını artırmaya yönelik önerileri ve işveren bakış açısıyla şu anda ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslek alanlarının belirlenmesi konularını işveren gözüyle incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Örneklem TÜİK’ten alınan 79 ilden alınan 2573 firmanın işvereni ya da işveren temsilcisinden oluşmuştur. Tarama yöntemiyle yapılan bu çalışmada veriler *İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi* (2011) araştırmasında kullanılan üç bölümlük anketin , “İşverene ve İşletmedeki Çalışan Profiline Ait Bilgiler” ve “Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi” olarak adlandırılan ilk iki bölümü ile toplanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bilgiler tartışılmış Türkiye’de engelli istihdamını artırmaya yönelik olarak önerilen sosyal politikalara ışık tutmuştur.

Anahtar Kelimeler: Disability, Disability Employment, Attitudes Toward Disables.

GİRİŞ

Bu çalışmada, alan taraması yöntemiyle Türkiye genelinde 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör işletmelerinden toplanan veriler ışığında, toplum hayatının önemli bir alanını oluşturan iş ve istihdam konusunda engelli bireylerin; Türkiye genelinde hangi sektörlerde ne oranda istihdam edildikleri, şu anda ve gelecekte

ihtiyaç duyulacak meslek alanları, işveren bakış açısıyla engellilerin neden yeterince istihdam edilemedikleri, istihdam olanağı bulan engelliler için neler düşünüldüğü, engelli istihdamını artırmak için mevcut kota ve teşvik sistemi hakkında ne düşünüldüğü, engelli istihdamını artırmak için işverenlerin ne gibi öneriler üzerinde durdukları incelemekte ve araştırma bulgularıyla ilişkilendirilerek bu alanda geliştirilebilecek sosyal politika önerilerine yer verilmektedir.

Bu amaçla, önce Türkiye’de engellilerin işgücüne katılımı ile ilgili bir araştırma sonuçları paylaşılacak, engellilerin işyerlerinde istihdamını zorlaştıran olumsuz tutumlar üzerinde durulacak, genel olarak engelli istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar ve Türkiye’de engelli İstihdamını artırmaya yönelik yasal mevzuata ilişkin örnekler verildikten sonra; araştırmanın yöntemi, elde edilen bulgular ve bulguların genel değerlendirmesinin yapıldığı sonuç ve önerilere yer verilecektir.

1. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN İŞGÜCÜNE KATILIMI

Türkiye Özürlüler Araştırması’na (2002) göre; engellilerin işgücüne katılım oranı ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler için %21.7 (kentte %25.6 kırsal kesimde ise 17.8), süreğen hastalığa sahip engelliler için %22.8, kentte %23, kırsal kesimde ise %22.5’tir. Engelli bireylerde işsizlik oranı; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engellilerde kentte %17.4, kırdada ise %12.6’dır. Süreğen hastalıkta ise kentte %12.7, kırdada ise %7’dir. İstihdam sorunlarının arttığı ve iş bulma güçlüğüne oluştığı bir dönemde engellilerin, kadınların ve eski hükümlülerin işgücü piyasasına katılımları ve istihdamları daha da büyük bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye Özürlüler Araştırması’nın (2002) İleri Analiz Raporuna göre; en fazla zihinsel engellilerin (%63,9), ikinci olarak konuşma engeli bulunanların (%45,9) “çalışamaz” durumda olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, görme engeli bulunanların sadece %15,4’ü, işitme engeli bulunanların %18,2’si ve bedensel engeli bulunanların ise sadece %27’si için “çalışamaz” yargısında bulunmaktadır. Bu verilere göre engellilerin çalışma durumlarına bakıldığında ise, iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4’ü için “çalışamaz” denmesine karşın, görme engellilerin sadece %16,8’i çalışma imkânı bulabilmiştir. Bir başka deyişle, her 10 görme engelliden 8’inin iş görme imkânına sahip olmasına karşın, bir sosyal alan olarak düşünüldüğünde iş yaşamına ulaşmaları kısıtlanmıştır. Benzer durum, bedensel ve işitme engeli bulunanlar için de geçerlidir. Kısacası, engelli bireyin, ev içinde tecrit edilmek suretiyle, kamusal alana erişimi ve orada var olma imkânları kısıtlanmaktadır.

Engelli bireylerin, özellikle sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak için, sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmaları gereklidir. Araştırma sonuçlarına göre, engel türüne bakılmaksızın, bireylerin yarısından fazlasının (%65) bir sosyal güvenlik kuruluşuna üye olduğu ve bu anlamda hizmetlerden yararlanma imkânı bulunduğu tespit edilmiştir.

Meslek kursuna katılan bedensel engellilerin binde 2'si ve görme engeli bulunanların binde 4'ü çıraklık eğitimi kurslarına katılmış ve araştırma tarihinden bir hafta önce çalışmıştır. Halk eğitimi kursları, Türkiye İş Kurumu'nun düzenlediği kurslar, dernek veya vakıflar tarafından düzenlenen kurslar, belediyelerin kursları, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun düzenlediği kurslar ve "diğer" kursların hiçbirinde "katılma ve çalışma" durumları arasında bir ilişki yoktur.

İş Yerinde Engellilere Yönelik Tutumlar

Genel olarak, eğitim düzeyleri çok düşük, meslek edinme imkânları çok sınırlı, çalışan sayısı çok az olan engelliler arasında fakirlik yaygındır, bu nedenle sosyal ve ekonomik durumları, genel olarak 'sosyal felaket' olarak nitelendirilebilir (Tufan ve Arun, 2002). Sosyal hayata katılım engelliler için zor bir süreçtir ve genel olarak sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları bilinmektedir (Gündüz, 2007). Toplum hayatının her alanında sosyal dışlanma ve ayrımcılık engellilerin mesleki eğitim, iş ve gelir sahibi olmaları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Öyle ki; eğitim ve iş fırsatları konusunda eşitsizlik yaşayan engelliler, toplum hayatı üzerinde etkili karar alma organlarına yeterince ulaşamazlar ve kendilerini etkileyen kararlar üzerinde yeterince söz sahibi olamazlar.

Bilindiği gibi Türkiye'de ve dünyada engellilerin istihdam edilme oranları oldukça düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Örneğin Avrupa'da engellilerin ancak % 50'si istihdam edilmekte ve genel olarak düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar (AB Komisyonu, 2010). Öte yandan Tufan ve Arun (2002) Türkiye'de engellilerin, sadece %15,4'ü için 'çalışamaz' değerlendirmesi yapılmasına rağmen istihdam oranının çok düşük olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, görme engellilerin sadece %16,8'i çalışma imkânı bulmuştur.

Engellilerin istihdamının düşük oranlarda kalması büyük ölçüde işverenlerin olumsuz tutumları ile ilişkilendirilmektedir (Diksa ve Rogers, 1996). İşyerlerinde engelli olan ve olmayan çalışanlar arasındaki eşitsizliği kaldırabilmek ve engelliler için iş sahibi olma olasılığını artırabilmek için engellilere yönelik olumsuz tutumların nasıl geliştiğini ve pekiştirildiğini anlamak gerekir (Schur ve diğerleri, 2005). İşverenler genel olarak engellileri

vasıfsız, verimsiz, iş yerine uyumsuz şeklinde değerlendirdikleri için engelli istihdamına yanaşmamaktadırlar (Baybora, 2006). Yıldırım ve Dökmen’in (2004) engellilere yönelik tutumlarla engelli istihdamına yönelik tutumların ilişkili olduğunu gösteren çalışmaları işveren tutumu ve engelli istihdamı ile ilgili önceki bulguları destekler niteliktedir.

İşveren yetkilileri ile yapılan bir odak grup çalışması, işverenlerin ticari bakış açısıyla, engellileri en iyisini çalıştırarak fazla riske girmeden kazanç elde etmeyi planladıklarını göstermiştir (Stensrud, 2007).

Yapılan çalışmalar engellilerin, çalışma gücü ve isteğine sahip ve çalıştığında da yeterli başarıyı gösteren bireyler oldukları halde, önyargılı tutumlar nedeniyle çalışma imkânı bulamadıklarına işaret etmektedir (Hendricks, 2010). Benzer şekilde araştırmalar engelli olanlarla olmayanların, örgüte bağlılık ve iş doyumu gibi işe yönelik tutumlar açısından, farklılaşmadıklarına işaret etmekle birlikte (Tokoğlu ve diğerleri, 2011) önyargılar devam etmektedir. Engellilere, istihdam öncesinde yeterli eğitim ve deneyim fırsatları verilmediği gibi; işe alma sürecinde ve istihdam edildikten sonra işyerinde ayrımcı tutumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Kayacı, 2007). Engelliler genellikle işyerinde vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler (Yılmaz, 2007). Bunun yanında özelliklerine, yeteneklerine, eğitimlerine uygun işlerde çalıştırılmamaktadırlar. Yine engellilerin kendilerini geliştirecek iş eğitiminden de yeterince yararlanmadıkları bilinmektedir. Engelli istihdamı ile ilgili vahameti ortaya koyan bir başka bulgu; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için, meslek edindirmek ve istihdam amacıyla, çoğunlukla devlet tarafından desteklenen ve özel çalışma ortamına sahip işyerleri olarak tanımlanabilen korumalı işyerlerinin, zamanla işlerliğini yitirdiğini ortaya koymaktadır (Aktaş ve diğerleri, 2004). Türkiye’de engellilerin ücretli istihdamına pozitif ayrımcılık ilkesi ile yaklaşmaktadır. Ancak bugüne kadar engelli istihdamı konusunda beklenen sonuçlar alınamamıştır (Kuzgun, 2009).

Türkiye’de işe alım sırasında istenen sağlık raporları; açık iş pozisyonu bireyin engelliliğinden etkilenmeyecek bir iş bile olsa ayrımcılık ve önyargının bir şekilde devam ettiğini gösteren bir durum olarak yorumlanabilir (Demir, 2011).

Pek çok araştırma işitme, görme, konuşma, hareket gibi görünür işlevlerdeki engelliler ile birlikte; epileptik bireyler, MS hastaları, kanser, kalp rahatsızlığı, AIDS, psikolojik bozukluk gibi gizli rahatsızlıkları olan bireylere de önyargı ve ayrımcılıkla yaklaşıldığını bildirmektedir (Beretz, 2003; Jacoby ve diğerleri, 2005; Roessler ve diğerleri, 2007).

Engelli çalışanlar arasında, kadınlar ve ağır engel gruplarına dâhil olanlar iş yerinde önyargılardan daha fazla etkilenmektedir (Kennedy ve Olney, 2002). Öyleki; çalışan engelli kadınlar; hem kadın olarak hem de engelli olarak iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Fulton ve Sabornie, 1994). Bunun sonucu olarak engelli kadınlar erkeklere göre daha fazla işten çıkarılma riski ile karşı karşıyadır (Randolph, ve Andresen, 2004).

Engelli İstihdamını Artırmak Adına Uygulanan Yöntemler

Engelli istihdamı ile ilgili olarak yapılan çalışmalar engellilere yönelik olumsuz tutumların istihdamı baltalayan önemli bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. Olumsuz tutumların yarattığı engellilerin çalışması aleyhindeki durumları dengelemek adına hükümetler çeşitli düzenlemeler gerçekleştirmektedir.

Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak uygulanan yöntemleri; “*kota rejimi*”, “*ayrımcılık yasa çalışmaları*”, “*engellilere uygun olduğu düşünülen seçilmiş iş*”, “*mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri*” ve “*engelli istihdamını özendirmeye yönelik devlet teşvikleri (sübvans edilen istihdam)*” olarak sıralamak mümkündür (Erdemir, 1990; Kayacı, 2007; Seyyar, 2001).

Kota rejimi yerine kontenjan sistemi de denilen kota sistemi, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yine yasalarla belirlenen sayı veya oranlarda engelli çalıştırma zorunluluğunun getirilmesidir (Erdemir, 1990; Uşan 2003). Yöntem, 1919’da ilk kez Almanya’da uygulanmaya başlamış, bunu 1920’de Avusturya, 1921’de İtalya ve Polonya ile 1923’te Fransa takip etmiştir. Kota rejimi ile işverene, işyerinde çalışanlarının belli bir oranını engelli kişilerden istihdam etmek zorunluluğu getirilmektedir. Kota rejimi İtalya, İspanya gibi birçok ülkede uygulandığı şekliyle doğrudan doğruya kota olarak uygulanabileceği gibi; Almanya, Fransa ve Avusturya’da uygulandığı gibi kotaya uymak yerine belli bir bedel ödenebilmesi şeklinde de uygulanabilir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda engelli çalıştırmadıkları durumunda yani, kotanın ihlali yaptıklarında para cezası ve/veya hapis cezasını uygulanmaktadır. Ödeme de yapılabilen sistemde, ödeme yapılmadığında da ceza verilmektedir.

Engelli istihdamını artırmak için kullanılan ikinci yöntemse, engellilere yönelik ayrımcılığı hedef alan kanun çalışmaları ve ilgili mevzuatların düzenlenmesidir.

Üçüncü olarak engellilerin istihdamında; belli işlerin yalnızca engellilerin istihdam edildiği işler olarak da tanımlayabileceği seçilmiş iş yöntemi

kullanılmaktadır. Örneğin İtalya, Yunanistan ve Danimarka’da telefon santral memurluğu görme engelliler için ayrılmış bir iştir. Türkiye’de de adı böyle konmasa bile görme engellilerin en çok istihdam edildiği iş, telefon santral memurluğudur.

Korumalı işyeri, istihdam yönteminde engelleri nedeniyle diğer işyerlerinde çalışamayacak engellileri, özel olarak kurulan ve düzenlenen işyerlerinde istihdam etme yöntemidir. Bu yöntem kota rejiminin yanında ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkelerde uygulanmaktadır.

Son olarak, işyerinde engelli istihdam eden işverenlerin; çeşitli vergi indirimleri, proje destekleri gibi yöntemlerle devlet tarafından teşvik edilmesi yöntemi kullanılmaktadır. Bu uygulamanın en iyi gerçekleştiği ülke kota sistemini tamamen kaldırmış olan Hollanda’dır

Türkiye’de Engelli İstihdamını Artırmaya Yönelik Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de engelli bireylerin iş hayatını katılımını artırmak amacıyla çeşitli yasalar gündeme gelmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 50’nci maddesi istihdam ile ilgili, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir” ifadesine yer vererek engelli, kadın ve küçükleri koruma altına alırken tüm çalışanlar için çalışma ve dinlenme vakitlerini düzenlemektedir. Ayrıca, Anayasa’nın “Özel olarak korunması gerekenler” başlıklı 61/2 maddesine göre, “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” hükmü ile engellilerin istihdamına ilişkin temel sorumluluğu üzerine almaktadır.

Engelli istihdamına yönelik diğer düzenlemelerden biri de 4857 Sayılı İş Kanunu’dur. İş Kanunu’nun 30’uncu maddesine göre; İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırmak zorundadır. Buna göre engellinin istihdam edildiği işler, beden ve ruhi durumlarına uygun olmak zorundadır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR); işverenlere çalıştırmakla yükümlü oldukları sayıda engelli çalışan temin eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise çıkaracağı yönetmeliklerle; engelli kontenjanından çalıştırılacak işçilerin

nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları konularını düzenler.

Yukarıda sözü edilen engelli çalıştırma yükümlülüğü kapsamında özel sektörde çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanır. Bu kapsamda yer alanlar, 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi engelli sigortalılar ile 1.7.2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerdir. Ayrıca, işverenin kontenjan fazlası engelli çalıştırması durumunda, yükümlü olmadıkları halde çalıştırdıkları her bir engelli çalışan için; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazine tarafından karşılanır. Bu ödemenin yapılabilmesi için işveren; çalıştırdığı sigortalılarla ilgili 506 sayılı Kanun gereği aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermek durumundadır. Buna ek olarak, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerini sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutar işverence ödenmek zorundadır. Bu fıkra göre işveren tarafından primlerin geç ödenmesi halinde, Hazine'nin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapacağı ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazine tarafından karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu maddede belirtilen düzenlemelere uyulmaması hallerinde iş Kanunu'nun 101'inci maddesine göre tahsil edilecek cezalardan elde edilen mali kaynak engellilerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda değinilen 101 inci maddesine göre; İş Kanunu'nun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekili; çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için belirlenen miktarda ceza ödemek zorundadır. Kamu kuruluşları para cezasından hiçbir şekilde muaf değildir.

İş Kanunu dışında, 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, engellilerin çalışma yaşamlarına ilişkin bazı ilke ve kurallar getirmektedir. Kanunun “İstihdam” başlıklı 14 üncü maddesinde; “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı

uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.” ifadesi yer almaktadır. Yine 14’üncü maddenin üçüncü fıkrasına göre; “Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.”

5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 3 üncü maddesine göre, korumalı işyeri: “Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenmiş işyerleridir.” “Korumalı işyeri statüsü ise, çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını engellilerin oluşturduğu veya engellilere yönelik çalışmaları ile korumalı işyerine sağlanan teknik ve malî destek sağlanma şartlarını taşımayı” ifade etmektedir.

Yukarıda ifade edilen engellilerin nitelikli istihdamı ile ilgili yasa ve düzenlemeler dışında; Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2005 Engellilerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 2005-2010 İstihdam Eylem Planı, başvurulabilecek diğer ulusal mevzuatlardır.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Yukarıda, engelli bireylerin iş hayatına katılımını güçleştiren olumsuz tutumlar, yaşatılan zorluklar tartışılmış; devletin engelli haklarını iş hayatı içinde korumak ve işyerinde kendilerine uygun iş ve mesleklere yerleşmelerini sağlamak için attığı yasal adımlar anlatılmıştır. Bu noktada engellilerin en çok hangi sektörlerde ve hangi işlerde istihdam edildiği, işverenlerin engelli çalışana nasıl baktığı onları neden istihdam etme konusunda isteksiz davrandığı mutlaka bilinmesi gereken bir durumdur. İşverenin engelliye karşı olumsuz tutumunun kaynağını bilmek engelli istihdamını artırmaya yönelik çalışmalara yön verecektir. Ayrıca, işveren bakış açısıyla engelli istihdamını artırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen mevcut kota ve teşviklerin nasıl değerlendirildiği, engelli istihdamını artırmaya yönelik önerileri; yaşanan problemin asli muhatabı olan işverenlerin katkısıyla bu konuda devletin atacağı adımlara yol gösterecektir.

Yine işveren bakış açısıyla şu anda ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslek alanlarının belirlenmesi engelli çalışanların istihdamı ile ilgili olarak eğitim ve yetiştirme alanlarına yol gösterecektir.

Öte yandan, tüm bireylerin güvenlik, sosyalleşme, bir iş sahibi olabilme gibi tüm hak ve özgürlüklerini teminat altına almak durumunda olan sosyal devletin engellilerin işe istihdamını işveren bakış açısıyla ele alan bu ölçekte bir çalışma Türkiye’de daha önce gerçekleşmemiştir. Çalışmanın ölçeği, Tüm Türkiye çapında 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör firmalarının engellilerin istihdamı konusunda düşüncelerini çok güvenilir bir temsille alabilmeyi sağlayacaktır.

3. YÖNTEM

Araştırma evreni ve örnekleme

Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Gerek araştırma evreninde yer alan firma sayısı, gerek pilot çalışmada yer alan işyeri bilgileri, gerekse de örneklemedeki işyeri adresleri Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) temin edilmiştir. Bu çalışmada iş yerlerinin sektörlere göre sınıflandırmasında, “Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetleri İstatistikî Sınıflaması” NACE Rev.2 esas alınmıştır. 21 Kısım’dan oluşan NACE Rev.2 den engelli istihdamına uygun olmayan 6 kısım araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bunlar aşağıda belirtilmektedir.

A- Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık

B- Madencilik ve Taş Ocakçılığı

E- Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri

O- Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik

T- Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hane halkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri

U- Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri

Pilot çalışma Ankara’da 118 özel sektör işletmesinde gerçekleştirilmiştir. 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör firmaları için Türkiye genelini temsil edecek şekilde TÜİK’ten 2573 firmanın adresi temin edilmiştir. Araştırma evrenini temsil eder mahiyetteki bu örneklem büyüklüğü artı-eksi % 3’lük örneklem hata payı ile hesaplanmıştır. 79 il’e dağılmış olan 2573 adet işletme adresi Ekim-Kasım 2011 tarihleri arasında gerçekleşen saha çalışmasında araştırmaya katılmıştır. Alan taraması süresince anketler işverene ya da işyerine personel alma yetkisine sahip yöneticiye uygulanmıştır. Saha

çalışması neticesinde 2573 işyeri adresinden %16’sı adreste bulunamamıştır; anketi yanıtlayacak işyeri yetkilisine ulaşamayan adreslerin oranı % 3 iken, anketi yanıtlamayı reddedenlerin oranı % 7’dir. Erişilemeyen işletmeler dışarıda tutulduğunda analize dâhil edilen yanıtlayıcı sayısı 1628’e ulaşmış, böylece TÜİK listesini esas alan saha çalışması neticesinde anket yapılma oranı yaklaşık % 75 olarak gerçekleşmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada uygulanan anket formu üç alt bölümden teşkil etmiştir. Anket Formunun ilk bölümünde, işyerinde istihdam edilen engellilerin sayısı, cinsiyetleri, engel gruplarına göre dağılımları, işe alım açısından tercih edilen engel grupları ve işe alım yöntemleri sorgulanmıştır. Bu bölüm, “*İşverene ve İşletmedeki Çalışan Profiline Ait Bilgiler Bölümünü*” ifade edilebilir. Anket formunun ikinci alt bölümünde işverenlerin engelli istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önerilere yönelik görüşleri sorgulanmış, bu çerçevede toplam 21 yargı cümlesine üç aralıklı (katılmıyorum, kararsızım katılıyorum) likert tipi bir ölçekle yer verilmiştir. Söz konusu 21 öneri “*Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi*” olarak adlandırılabilir. Listede yer alan önerilere “İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.”, “Engelli istihdamı sosyal sorumluluk olarak görülmelidir.” ve “Yasal zorunluluğu olmayan işletmeler engelli istihdam etmeye teşvik edilmelidir.” cümleleri örnek olarak verilebilir. Anket formunun üçüncü alt bölümünde ise işyerinde engelli istihdamı konusunda işveren ya da işyeri yöneticilerinin tutumları ölçmeye yönelik “*İş Yerine Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği*” (İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi Projesi, 2011) yer almaktadır. Bu çalışma, İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi araştırmasında kullanılan 3 bölümden oluşan tarama formunun sadece birinci ve ikinci bölümlerini konu almaktadır. İşyerinde Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği’nden elde edilen veriler bu çalışmada tartışılmayacaktır.

İşlem

Engelli istihdamına yönelik işveren yaklaşımını çeşitli açılardan değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, ilk olarak anket formunun geliştirilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ile meslek kuruluşlarının temsilcileri araştırma ekibi tarafından hazırlanan niyet mektubu ile adreslerine ziyaret yapılarak odak grup çalışmasına davet edilmiştir. Odak grup çalışması 27 kişinin katılımı ile iki grupta gerçekleştirilmiştir. Araştırma ekibinden iki akademisyen bu odak grup çalışmalarına kolaylaştırıcı kişiler olarak müdahil olmuştur. Odak grup toplantısında engellileri işyerinde bekleyen sorunlarla, engellilerin işyerinde istihdam edilebilmesi için işverenlerin ne gibi beklentileri olduğu sorulmuş,

engelli ve işveren grup temsilcilerinden bu konuda görüş ve öneri getirmeleri beklenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen veriler “Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi”nin ve “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği”nin oluşturulmasında kullanılmıştır. Araştırma ekibi daha sonra bir araya gelerek; proje amacına uygun olarak anket formunun ilk bölümü olan *İşverene ve İşletmedeki Çalışan Profiline Ait Bilgiler Bölümünü* hazırlamıştır. Aynı çalışmada *Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi* de gözden geçirilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Anket formuna son hali verildikten sonra eğitimli anketörler TÜİK’in verdiği adreslere ulaşarak birebir görüşmeler yoluyla veri toplamışlardır.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

Engelli İşgücü İstihdamı

Bu başlık atında işletmeler, engelli istihdamı konusunda büyüklüklerine ve faaliyet gösterdikleri sektörlerle göre sergiledikleri özellikler itibarıyla analiz edilmektedir.

Tablo 1’te yer aldığı gibi işletme büyüklüğü ile engelli istihdam etme eğilimi arasında ilgili yasal düzenlemelerin de bir sonucu olarak, doğrusal bir ilişki söz konusudur. 200 ve üzeri işçi çalıştıran büyük firmaların tamamına yakını (% 93,3) engelli işçi istihdam etmektedir; bu oran orta boy işletmelerde % 80’in hemen altlarında seyrederken, 50 kişiden az personel çalıştıran küçük firmalarda ise hızla % 20 seviyesine inmektedir. Bir diğer anlatımla, işletme ölçeği küçüldükçe engelli istihdam eden işletme sayısı da, beklendiği gibi, azalmaktadır. İşletme başına ortalama 8 engelli işgücünün istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Bu ortalama küçük ve orta boy işletmelerde sırasıyla 2 ve 3 işçiye inerken büyük boy işletmelerde 17 işçiye kadar çıkmaktadır. Büyük boy işletmelerin, genel istihdam kapasitesine benzer şekilde engelli işgücü istihdamı bakımından da kritik bir önem taşıdığı, Tablo 5’in son sütunundaki verilerle belirlenmektedir. Tabloda yer alan 1603 firmanın sadece %27’sini teşkil eden büyük boy işletmeler, bu çalışmada kavranan 8830 kadar engelli işçinin yaklaşık %80’ini bünyelerinde istihdam etmektedir. Engelli çalışanların %20’si ise orta-boy işletmelerde istihdam edilirken, küçük-boy işletmelerdeki istihdam düzeyi ihmal edilecek oranlardadır (%2). Burada sözü edilen verilerin grafik sunumu için Grafik 1’e bakılabilir.

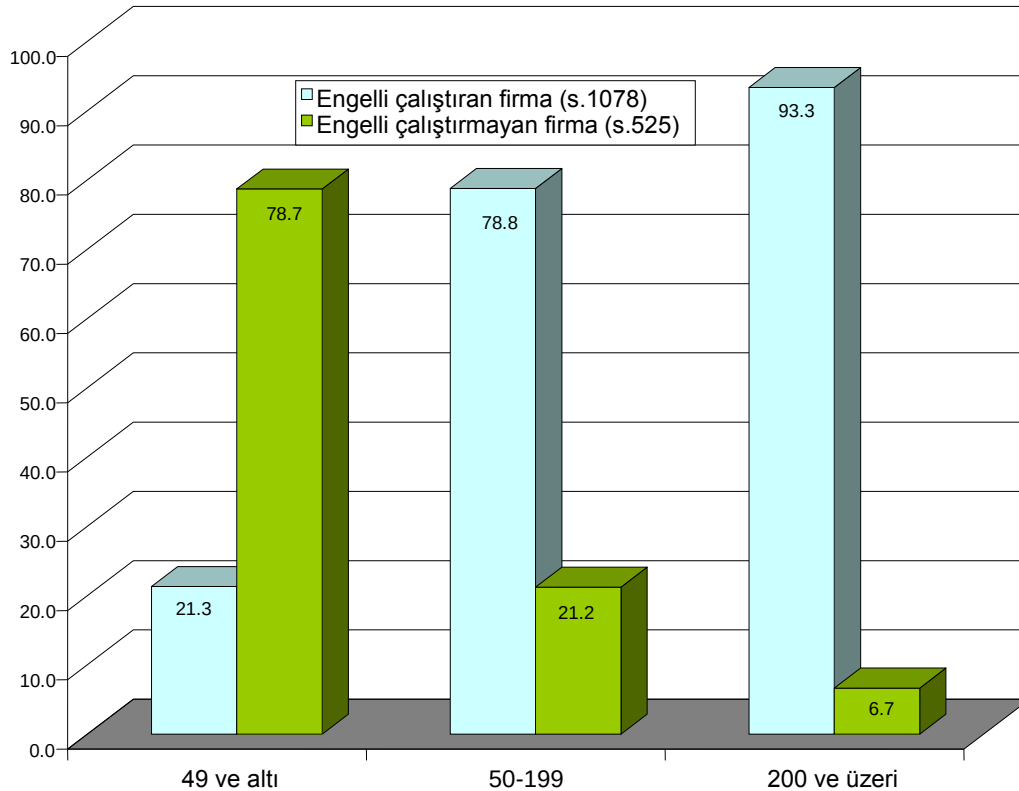
İşletmelerin engelli işgücü istihdam etme kapasitelerini faaliyet gösterdikleri sektörlerle göre detaylandırmak, işgücü piyasası analizindeki derinleşme açısından gereklidir. Faaliyet gösterilen sektörlerle ilişkin sahadan son derece ayrıntılı veriler derlenmiş, sektör sınıflamasında “Avrupa

Topluluğunda Ekonomik Faaliyetleri İstatistikî Sınıflaması” NACE Rev.2 esas alınmıştır. İstatistiki analiz aşamasında ayrıntılı sektör tanımı 15 başlığa indirgenmiştir.

Tablo 1. *İşletme Büyüklüğüne Göre Engelli İşgücü İstihdamı*

Sayı İşletmeler; %	Engelli işgücü istihdamı;				
	Var	Yok	Toplam firma	Aritmetik ortalama	Toplam sayı ve %
Küçük boy (49 ve altı işçi)	92 21.3%	340 78.7%	432 100.0%	1,86	169 (%2)
Orta boy (50-199 işçi)	579 78.8%	156 21.2%	735 100.0%	2,87	1657 (%19)
Büyük boy (200 ve üzeri işçi)	407 93.3%	29 6.7%	436 100.0%	17,29	7004 (%79)
Toplam	1078 67.2%	525 32.8%	1603 100.0%	8,23	8830

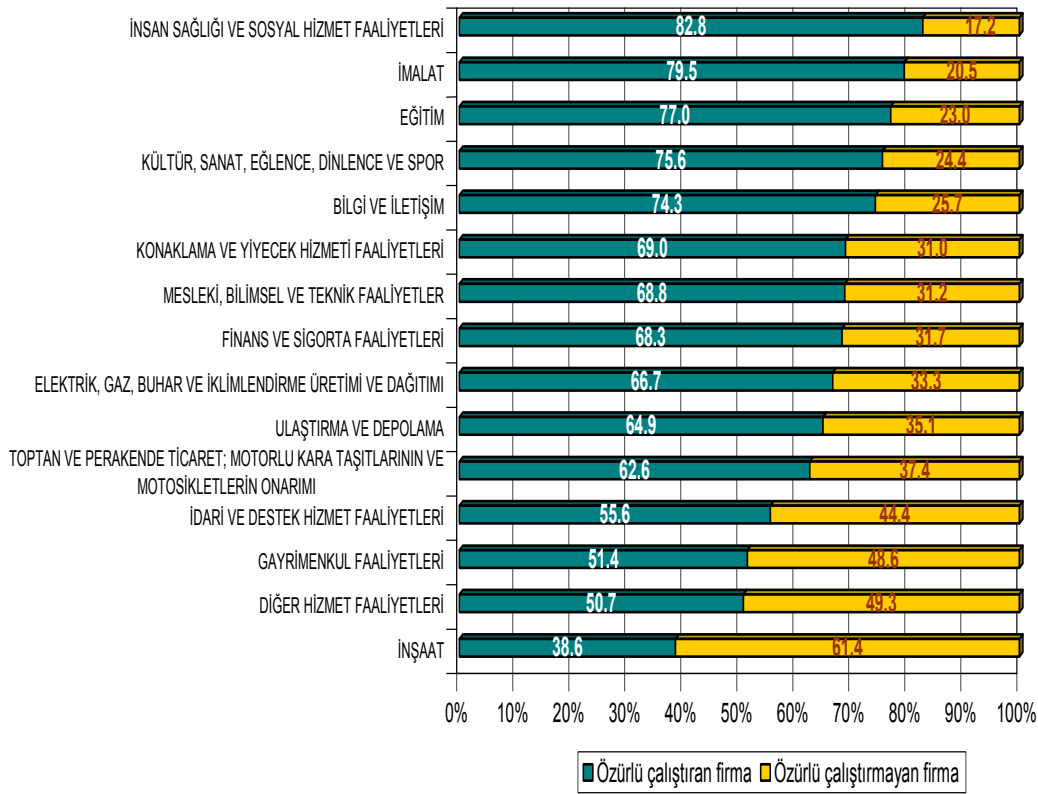
Grafik 1. *İşyeri Büyüklüklerine Göre Engelli İstihdamı*



Grafik 2’de sözü edilen sektörler ve her bir sektörde faaliyet gösteren işletmelerin engelli işgücü istihdam etme oranları yer almaktadır. Aşağıdaki grafik, engelli istihdamının sektörel dağılımını değil, ilgili sektörde faaliyet gösteren firmaların hangi oranda engelli istihdam ettiklerini göstermektedir. Bir

başka ifade ile Grafik 2, firmaların engelli istihdamına hangi oranda açık olduklarını sektörler göre ortaya koymaktadır. Grafikte görüldüğü gibi % 75 ve üzerindeki oranla engelli istihdam eden firmaların şu beş sektörde toplandığı görülmektedir: “İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri” (% 83), “imalat” (% 79,5), “eğitim” (% 77), “kültür, sanat, eğlence...” (% 75,6) ve “bilgi ve iletişim” (% 74). Aynı şekilde genel ortalamanın (% 67) altında engelli istihdam eden firmaların sektörler göre dağılımına bakarak engelli işgücü istihdamına görece kapalı olan sektörleri tanımlamak mümkündür. Bunlar sırasıyla; “ulaştırma ve depolama” (%65), “toptan ve perakende ticaret” (% 62,6), “idari ve destek hizmet faaliyetleri” (% 55,6), “gayrimenkul faaliyetleri” (% 51), “diğer hizmet faaliyetleri” (%51) ve nihayet % 38,6 gibi en düşük oranla “inşaat” sektörüdür.

Grafik 2. Sektörlere Göre İşyerlerinin Engelli Çalıştırma Oranları



Ulaşılan İş Yerlerinde Neden Engelli Çalışan Bulunmuyor

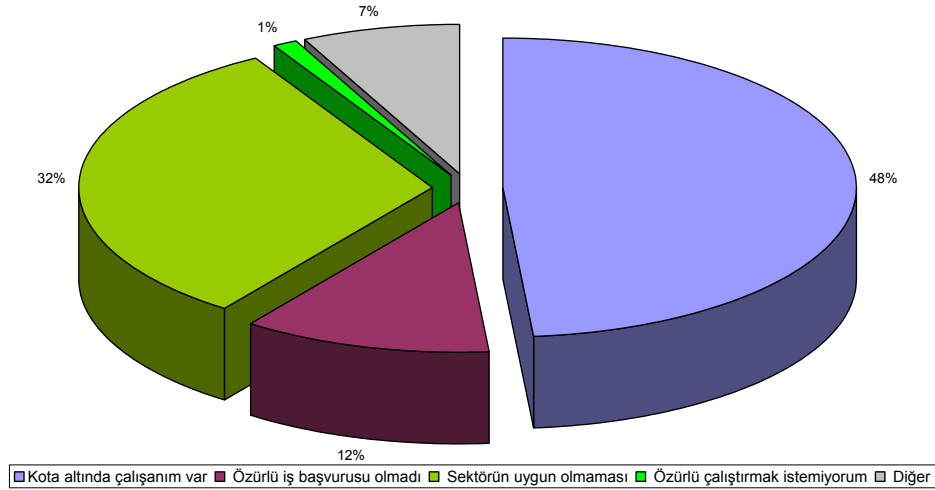
Bu araştırmada ulaşılan işyerlerinin yaklaşık % 33’ü (Tablo 1) engelli istihdam etmemektedir; bu işyerlerinin engelli istihdam etmeme gerekçeleri aşağıdaki Grafik 3’de incelenebilir. Öncelikle “neden engelli çalıştırmıyorsunuz?” sorusuna, örneklemenin %29’una tekabül eden 469 işveren ya da vekilinin yanıt verdiği belirtilmelidir. Bu sınırlı yanıtlayıcı yüzdesi içinde “Kota altında çalışmam var” seçeneğini işaretleyenler %55 kadardır. Geri kalanlar içinde de “sektörün uygun olmadığını” ileri sürenler %36’lık bir ağırlığa

sahiptir. “Engelli çalıştırmak istemiyorum” şeklinde formüle edilen gerekçeye ise ancak katılımcıların %1’i itibar etmiştir.

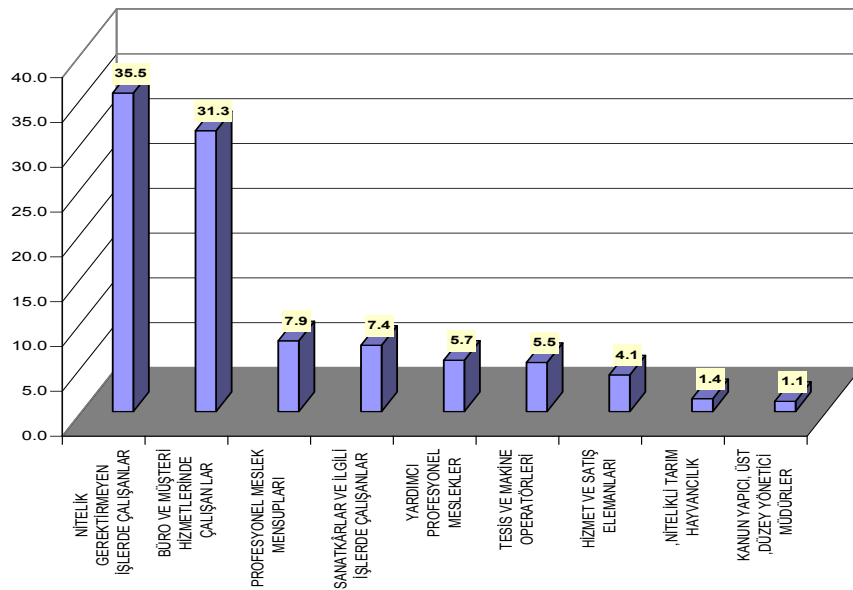
Çalışan Engellilerin İş ve Meslekleri

Çalışan engellilerin yaptıkları işler son derece ayrıntılı bir şekilde alan taraması sırasında kavranmış, açık uçlu soruya verilen yanıtlar standardize edilerek kodlanmıştır. ISCO-88’in (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) kullanıldığı araştırmada böylece karşılaştırmalı araştırmalara referans teşkil edecek bir veri seti de geliştirilmiştir.

Grafik 3. Engelli Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gerekçeleri (Çoklu Yanıt Analizi)



Grafik 41. Engelli Çalışanların 10’lu İş Ve Meslek Sınıflandırması



Grafik 4 incelendiğinde, engelli işgücünün hâlihazırdaki istihdamında, “nitelik gerektirmeyen işler” ile “büro ve müşteri hizmetleri” gibi iş dallarının, ağırlıklı paya sahip olduğu görülecektir. Engelli istihdamının % 67’sini sırtlayan bu iki iş ve meslek alanı; engellilerin genellikle işyerinde vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edildiklerine işaret eden önceki bulguları destekler niteliktedir (Yılmaz, 2007). Araştırma sonunda sadece % 5-8 aralığında dört meslek alanı genel vasıfsız işlerden farklı olarak engellilerin istihdam edildiği alanlar olmuştur. Belli bir vasıf ve uzmanlık gerektiren bu meslekler sırasıyla “profesyonel meslekler”, “sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar”, “yardımcı profesyonel meslek grupları” ve “tesis ve makine operatörlüğü”dür. Sözü edilen iş ve meslek dalları ISCO-88’in 1. düzeyindeki 10 ana grup esas alınarak geliştirilen sınıflandırmaların eseridir.

Engelli Grupları ve İstihdam

Bu araştırmanın sonunda; daha önce Dökmen (2000) tarafından yapılan araştırmada ortaya konulduğu gibi bedensel engellilere yönelik tutumların zihinsel engellilere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Benzer şekilde engellilere yönelik tutum araştırmalarının işaret ettiği bulgularla benzer olarak işyerinde çalıştırılması en çok tercih edilen grup ortopedik engelli grubu olmuştur. Tablo 2 incelendiğinde, ortopedik engel grubu dışında kalan gruplarda, tercih edilme oranı tercih edilmeme oranının hep gerisinde kalmaktadır. Bu bakımdan zihinsel ve ruhsal-duygusal engel grubu en dezavantajlı grup görünümündedir; zihinsel engellilerde tercih edilmeme oranı % 73’e ulaşmakta, onu %61’e varan oranla ruhsal ve duygusal engelli grubu izlemektedir. Açık ara farkla tercih edilmeyen engel grubu listesine, üçüncü sıradan “görme engelliler” de girmiştir; bu grup %55 oranında tercih edilemezken, tercih eden firmaların oranı %24’de kalmıştır. Engelli işgücü tercihi aleyhine benzer bir durum “birden fazla engeli olan” grup için de söz konusudur; burada da tercih etmeyenler %43, tercih edeceklerini beyan edenler ise %12,5 kadardır.

Tablo 21. *İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen Ve Edilmeyen Engelli Grupları*

Engel grubu	Tercih ettiği engel grubu			Tercih etmediği engel grubu		
	Yanıtlar		Yanıtlayıcı %	Yanıtlar		Yanıtlayıcı %
	Sayı	%		Sayı	%	
Ortopedik	949	40.9	81.7	120	3.4	11.0
İşitme+ Dil Ve Konuşma	434	18.7	37.3	435	12.2	39.8
Süreğen Hastalık	302	13.0	26.0	395	11.1	36.2
Görme Engelli	278	12.0	23.9	606	17.0	55.5
Birden Fazla Engeli Olan	145	6.2	12.5	467	13.1	42.8
Zihinsel	93	4.0	8.0	802	22.5	73.4
Ruhsal Ve Duygusal	88	3.8	7.6	671	18.9	61.4
Sınıflanmamış	34	1.5	2.9	63	1.8	5.8
Toplam	2323	100.0	199.9	3559	100.0	325.9

Engel gruplarının istihdam olanaklarını firma büyüklükleri ve sektör temelli analizlerle derinleştirmek anlamlı olabilir. Tablo 3’de gözlendiği gibi farklı firma büyüklükleri engelli grubu tercihleri bakımından anlamlı bir farklılaşmaya yol açmamakta, her firma büyüklüğünde çoğunlukla benzer eğilimler gözlenmektedir. Örneğin küçük boy firmaların ana tercihi %44’lük oranla ortopedik engelli grubudur; bu engelli grubu benzer oranlarla (%43,7) orta boy firmaların da gözdesidir; büyük boy firmalarda ortopedik engelli çalıştırma eğilimi ise %36’lık bir paya sahiptir. Her üç firma büyüklüğü için ikinci derecede yaklaşık oranlarla (%20) tercih edilen engelli grubu işitme-dil ve konuşma engellilerdir. Üçüncü sırada %10 civarındaki tercih oranıyla görme engelliler yer almaktadır; bu grupta küçük boy firmalar %9,6’lık tercih payı ifade etmişken bu oran büyük boy firmalarda %13,6’ya çıkmıştır. Her üç firma büyüklüğü arasında en az tercih edilen engel grupları bakımından da benzerlikler söz konusudur. Sınıflandırılmamış engel grubu dışarıda bırakılırsa en az tercih edilen engel grubu, beklentilere de uygun olarak, zihinsel engelliler ile ruhsal ve duygusal engelli grubu olmaktadır.

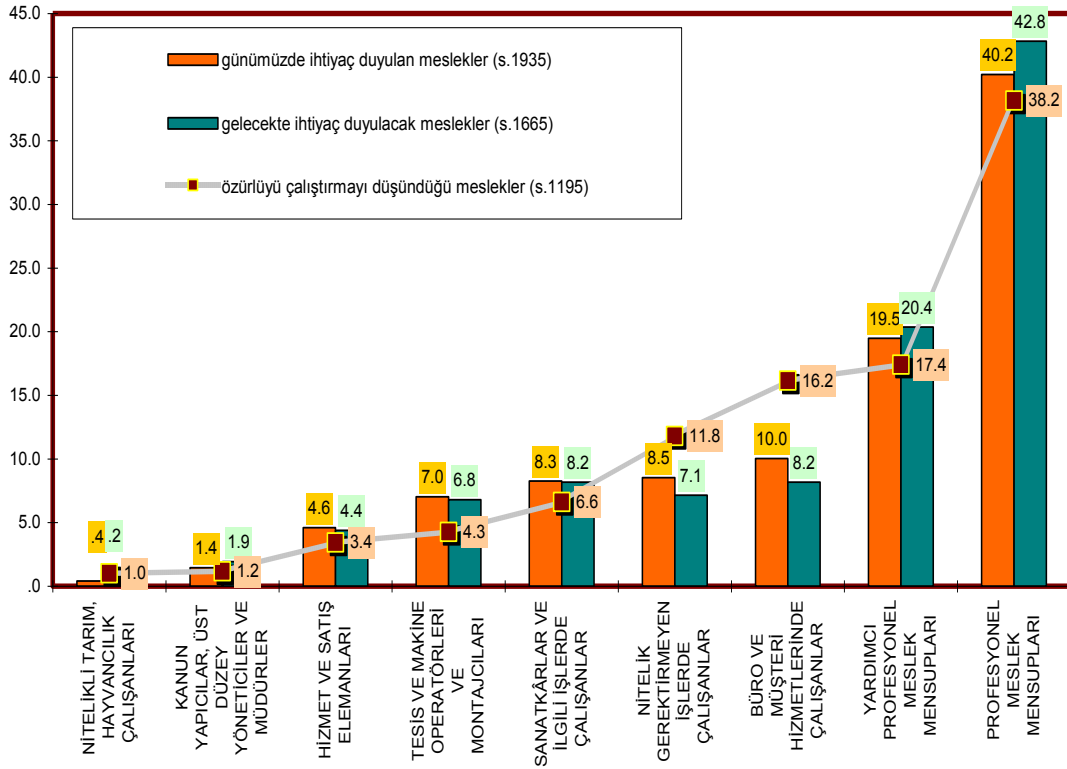
Tablo 3. İşyeri Büyüklüğüne Göre Çalıştırılması Tercih Edilen Engelli Grupları Çoklu Yanıt Analizi

Sayı Sütun %	Firma büyüklüğü			Toplam
	Küçük boy (49 ve altı)	Orta boy (50-199)	Büyük boy (200 + işçi)	
Birden Fazla Özrü Olan	19 7.9	64 5.6	61 6.7	144
Ortopedik	105 43.9	496 43.7	334 36.5	935
Görme Engelli	23 9.6	125 11.0	124 13.6	272
İşitme+ Dil ve Konuşma	48 20.1	207 18.2	176 19.3	431
Zihinsel	8 3.3	42 3.7	41 4.5	91
Ruhsal ve Duygusal	11 4.6	37 3.3	37 4.1	85
Süreğen Hastalık	24 10.0	148 13.0	126 13.8	298
Sınıflanmamış	1 0.4	17 1.5	15 1.6	33
Toplam	239	1136	914	2289

Günümüzde ve Gelecek On Yılda İşgücü Piyasasının İhtiyaç Duyacağı Meslekler

Engelli işgücünün istihdamını nicel ve nitel bakımlardan iyileştirmeyi amaçlayan bir kamu iradesi, şirket yönetiminde aldıkları günlük kararlarla işgücü talebine etkiye bulunan aktörlerin günümüzde ve gelecek on yılda ihtiyaç duyulacak meslekler hakkındaki görüşlerini de kavramak durumundadır. Mesleklerin gelecek vizyonu içinde engelli işgücüne tanınan yerin çözümlemesi de bu açıdan tamamlayıcı olacaktır.

Grafik 5. *Günümüzde ve Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Meslekler İle Engelli Çalışan İstihdam Etme Eğilimleri*



İşveren ya da yönetici konumundaki katılımcıların, günümüzde ve gelecek 10 yılda gereksinim duyulacak meslekler konusundaki görüşleri ile bu meslekler arasında çalışan engellilere tanıdıkları alanlar, Grafik 5'te yer almaktadır. Grafiğe genel olarak bakıldığında görülmektedir ki, özel sektörde işgücü talebine şekil verenler bakımından, günümüzde olduğu kadar gelecekte de ihtiyaç duyulacak belli başlı mesleklerin tamamı engelli işgücünün istihdamına aynı ölçüde açıktır. Öyle ki, işveren ya da yönetici konumundaki yanıtlayıcılara göre günümüzde olduğu kadar gelecekte de işgücü piyasasının en fazla arananları profesyonel meslek mensupları olacak, ikinci sırayı da profesyonel mesleklerin yardımcı işlerini yapanlar paylaşacaktır. Nitekim "günümüzde ihtiyaç duyulan

mesleklerin” % 40’ı bu alanda, %19,5’i de “yardımcı profesyonel” mesleklerde tanımlanmıştır. Yanıtlayıcılara göre profesyonel meslekler ve yardımcı işler, %43 ve %20’lik oranlarla “gelecekte ihtiyaç duyulacak mesleklerde” de tayin edici bir yere sahiptir. Özel sektör temsilcileri açısından profesyonel meslekler ve yardımcı profesyonel işler engelli istihdamına da aynı şekilde açıktır. Yanıtlayıcılar, profesyonel mesleklerde %38, yardımcı işlerde ise %17 nispetinde engelli işgücü çalıştırmayı düşündüklerini beyan etmişlerdir. İhtiyaç duyulan ve duyulacak olan meslek puanının, engelli çalıştırma eğiliminden daha düşük olduğu iki meslek grubu söz konusudur. Bunlar, büro ve müşteri hizmetleri ile nitelik gerektirmeyen işlerdeki mesleklerdir. Büro ve müşteri hizmetlerinde engellilerin %16 oranında istihdamı öngörülürken, bu mesleklere bugün ve gelecekte %10 civarında ihtiyaç duyulacağı ifade edilmiştir.

İşverenler Neden Engelli İstihdam Ediyor

Bu çalışmada işveren ve işveren temsilcilerine, “Neden engelli çalıştırmaktasınız?” sorusu, açık-uçlu olarak yöneltilmiştir. Birden fazla gerekçeyi içinde barındıran yanıtlar; “yasal zorunluluk”, “sosyal sorumluluk” ve “işe uygun bulma” şeklinde üç kategori altında tasnif edilmiştir. Tablo 4’te, işyeri büyüklüklerine göre engelli çalıştırma gerekçeleri verilmektedir. İşyeri ölçekleri bir arada değerlendirildiğinde engelli istihdamının başat gerekçesi % 71’lik oranla “yasal zorunluluk” seçeneği olmakta, onu % 22’lik payıyla “sosyal sorumluluk” izlerken, “engelli çalışanın işe uygunluğu” seçeneğinin payı ise % 7’de kalmaktadır. İşyeri büyüklüğü ile işyerlerinin engelli istihdam etme gerekçesi arasındaki ilişki sorgulandığında, “yasal zorunluluk” seçeneğinin orta-boy (50-199 çalışan) ve büyük-boy (200 ve üzeri çalışan) işletmelerde belirgin olduğu, küçük-boy (49 ve daha az çalışan) işletmelerde ise “sosyal sorumluluk” ve “işe uygunluk” seçeneklerinin genel ortalamanın 8-10 puan üzerinde tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 4. İşyeri Büyüklüğüne Göre Firmaların Engelli İstihdam Etme Gerekçeleri

İşletme büyüklüğü	Yasal Zorunluluk		Sosyal Sorumluluk		İşe Uygunluk		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	56	53.8	30	28.8	18	17.3	104	7.9
Orta-boy (50-199 işçi)	512	74.3	137	19.9	40	5.8	689	52.6
Büyük-boy (200 + işçi)	363	70.1	120	23.2	35	6.8	518	39.5
Toplam	931	71.0	287	21.9	93	7.1	1311	100.0

Burada sözü edilen eğilimlere, Tablo’5’te yer aldığı gibi, sektörler açısından bakmak, analizi güçlendirecektir. Bu bakımdan, örneğin, genel ortalaması %7

olan “işe uygunluk” ölçütünün engelli istihdamını sırladığı tespitinde bulunulan sektörlerdeki dağılımını sorgulamak önem taşıyacaktır. Hatırlanacağı gibi, engelli istihdamında öne çıkan sektörler, sırasıyla, “imalat”, “bilgi-iletişim”, “finans-sigorta”, “elektrik-gaz” ve “insan sağlığı” sektörlerdir. Bu beşli içinde “insan sağlığı” sektörü hariç “işe uygunluk” ölçütü genel ortalamanın üstünde bir değer almıştır. Tablo 5’de izlenebilecek olan bu değerler içinde “bilgi-iletişim” %13,2, “elektrik-gaz” %9,4 ve “imalat” sektörü %8 gibi dikkat çekici oranlara sahiptir. Öte yandan engelli istihdamına görece kapalı sektörlerde ise “yasal sorumluluk” gerekçesinin genel ortalamanın üzerinde oranlarla tercih edildiği gözlenmektedir. %85’lik değeri ile genel ortalamanın yaklaşık 15 puan üzerinde bulunan “gayrimenkul faaliyetleri” buna bir örnektir.

Tablo 5. *Sektörlere Göre Firmaların Engelli İstihdam Etme Gerekçeleri*

Sektörler	Yasal Zorunluluk		Sosyal Sorumluluk		İşe Uygunluk		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
C- İmalat	275	70.7	83	21.3	31	8.0	389
D- Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretim Ve Dağıtımı	41	77.4	7	13.2	5	9.4	53
F- İnşaat	54	69.2	18	23.1	6	7.7	78
G- Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	87	64.9	36	26.9	11	8.2	134
H- Ulaştırma Ve Depolama	56	73.7	16	21.1	4	5.3	76
I- Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	50	73.5	15	22.1	3	4.4	68
J- Bilgi Ve İletişim	43	63.2	16	23.5	9	13.2	68
K- Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	36	69.2	12	23.1	4	7.7	52
L- Gayrimenkul Faaliyetleri	17	85.0	3	15.0	0	0.0	20
M- Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	50	75.8	12	18.2	4	6.1	66
N- İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	54	77.1	13	18.6	3	4.3	70
P- Eğitim	62	72.9	19	22.4	4	4.7	85
O- İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	63	72.4	18	20.7	6	6.9	87
R- Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence Ve Spor	28	71.8	10	25.6	1	2.6	39
S- Diğer Hizmet Faaliyetleri	29	69.0	10	23.8	3	7.1	42
Toplam	945	71.2	288	21.7	94	7.1	1327

İşverenler Neden Engelli İstihdam Etmiyor

Engelli işgücünün hangi gerekçelerle istihdam edildiği kadar, hangi gerekçelerle istihdam edilmediği hususu da bu araştırmada kavranmıştır. Daha önce de vurgulandığı gibi engelli personel istihdam etmeyen 535 kadar işyeri mevcuttur (% 32,8); bunların % 35’i ise –ki sayısı 185’dir- 50 ve üzeri personel çalıştıran işyerleridir. Bu işyerlerinden ilgili soruya yanıt verenlerinin 13 kadarı ise “işe engelli başvurusunun” yapılmadığını beyan etmiş, 9 işyeri “kota altında çalışmanı olduğunu” ileri sürmüştür, 3 işyeri de sektörün uygun olmadığına vurgu yapmıştır. Engelli çalıştırmayan işyerlerinin 340 kadarı 50 kişiden az personel istihdam eden işyeridir. Engelli istihdam etmeme gerekçelerine açıklık getirenler burada azınlık kalmıştır. Şöyle ki; 340 işyerinin ancak 43’ü “kota altında çalışmanı olduğunu” beyan etmiş; sadece 3 işyeri “başvuru yokluğundan” yakınmış, 8 kadarı da sektörü uygun görmediklerini söylemiştir. Bu araştırmanın amaçları bakımından son derece önem taşıyan “İşyerlerinin engelli istihdam etmeme gerekçeleri” gibi bir başlığı, yetersiz nicel büyüklüklerle tartışmak yerine, nitel ifadelerle güçlendirmek daha anlamlı olacaktır. Tablo 6’da yanıtlayıcıların doğrudan ifade ettikleri gerekçeler ve dağılımları yer almaktadır. Görüldüğü gibi özel işletmelerin engelli işgücü istihdamı konusundaki olumsuz tutumlarını dayandırdıkları en başat gerekçe “işe uygunluktur” (yaklaşık %60). Bu ölçüt kendi içinde işe uygun vasıf, beceri, eğitim vb. değişkenlere vurgu yapmaktadır. İşletmelerin ikinci eğilimi gerekçeyi dışsallaştırmak yönündedir. Burada İŞKUR ve düzenleyici mevzuat ile engelli imgelemi iki belirgin dışsal gerekçe kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Yasal ve kurumsal gerekçeler aşağıdaki tabloda %15 civarında bir ağırlığa sahiptir. Engelli istihdam etmeme gerekçeleri içinde belki de en dikkat çekici olanı engelliye atfedilen özelliklerdir. Bu özelliklerin kısa listesi şöyledir; çalışmaya isteksiz, istikrarsız, iş beğenmez, uyumsuz, nazlı, saldırgan, verimsiz, yavaş. Önyargılarla benzenmiş bu engelli imgeleminin aşağıdaki tablodaki ağırlığı %20 gibi küçümsenmeyecek düzeydedir. Geri kalan gerekçeler ise daha çok fiziki mekân özelliklerine vurgu yapmaktadır.

Engelli çalışan istihdamı konusundaki isteksizliğin ana dayanağı olarak “sektör uygun değil” şeklinde ifade edilebilecek bir gerekçe ileri sürülmektedir (%46). Bunu “çalışma şartlarının uygun olmadığı” yolundaki gerekçelendirme izlemektedir (%28). Son iki sırada ise “işyerinin fiziki koşullarının uygun olmaması” (%15) ve engelli emeğinin “verimsiz” addedilmesi (%11) yer almaktadır. Tablo 7’de, firmaların engelli tercih etmeme gerekçeleri sektörlerle göre düzenlenmiştir. Burada da genel görünüme uygun bir dağılım söz konusudur.

Tablo 62. *İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri*

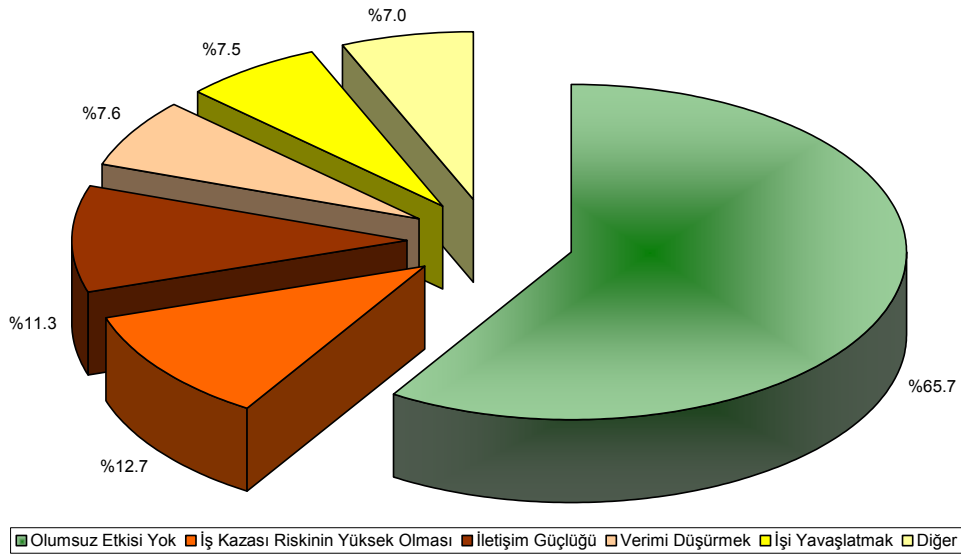
<i>Sorun alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri</i>	Sayı	Yüzde
İşe uygun/ sektöre uygun engelli bulamıyoruz	175	31.6
Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye engelli bulamıyoruz	106	19.2
İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor	61	11.0
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	7.4
Engelli çalışan bulamıyoruz	30	5.4
İş beğenmiyorlar	24	4.3
Uyum/ iletişim sorunları yaşıyor	20	3.6
Nazlı/ kaprisli/ agresif oluyorlar	19	3.4
Verimli olamıyorlar	11	2.0
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1.3
Taşrada şantiye bölgesinde engelli bulamıyoruz	5	0.9
Ulaşım sorunu oluyor	5	0.9
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0.9
İŞKUR'dan destek alamıyoruz	4	0.7
İşi yavaşlatıyorlar	4	0.7
Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0.7
Toplumsal önyargılara maruz kalıyor	4	0.7
Ağır engelli olanları çalıştıramıyoruz	4	0.7
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0.7
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0.5

Tablo 7. *Sektörlere Göre Firmaların Engelli Çalışan Tercih Etmeme Gerekçelerinin Çoklu Yanıt Analizi*

Sektörler	Engelli İşçi Tercih Etmeme Gerekçeleri (%);			
	Sektör Uygun Değil	Çalışma Şartları Uygun Değil	İşyeri Fiziki Koşulları Uygun Değil	Verimsiz
C- İmalat	46.0	28.1	16.5	9.4
D- Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretim Ve Dağıtım	40.3	25.4	14.9	19.4
F- İnşaat	48.4	28.1	12.5	10.9
G- Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	45.4	30.1	15.3	9.2
H- Ulaştırma Ve Depolama	45.8	31.3	14.5	8.4
I- Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	47.0	25.0	16.0	12.0
J- Bilgi Ve İletişim	45.0	27.5	15.0	12.5
K- Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	50.8	23.7	15.3	10.2

L- Gayrimenkul Faaliyetleri	50.0	26.9	23.1	0.0
M- Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	37.6	31.8	16.5	14.1
N- İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	43.3	28.9	15.6	12.2
P- Eğitim	48.9	29.5	11.4	10.2
O- İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	45.1	29.4	13.7	11.8
R- Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence Ve Spor	46.3	19.5	14.6	19.5
S- Diğer Hizmet Faaliyetleri	45.8	27.1	18.6	8.5
Toplam	754	464	254	179

Grafik 6. *Engelli Çalışanların İşyerine Olumsuz Etkileri Nelerdir? (Çoklu yanıt analizi)*

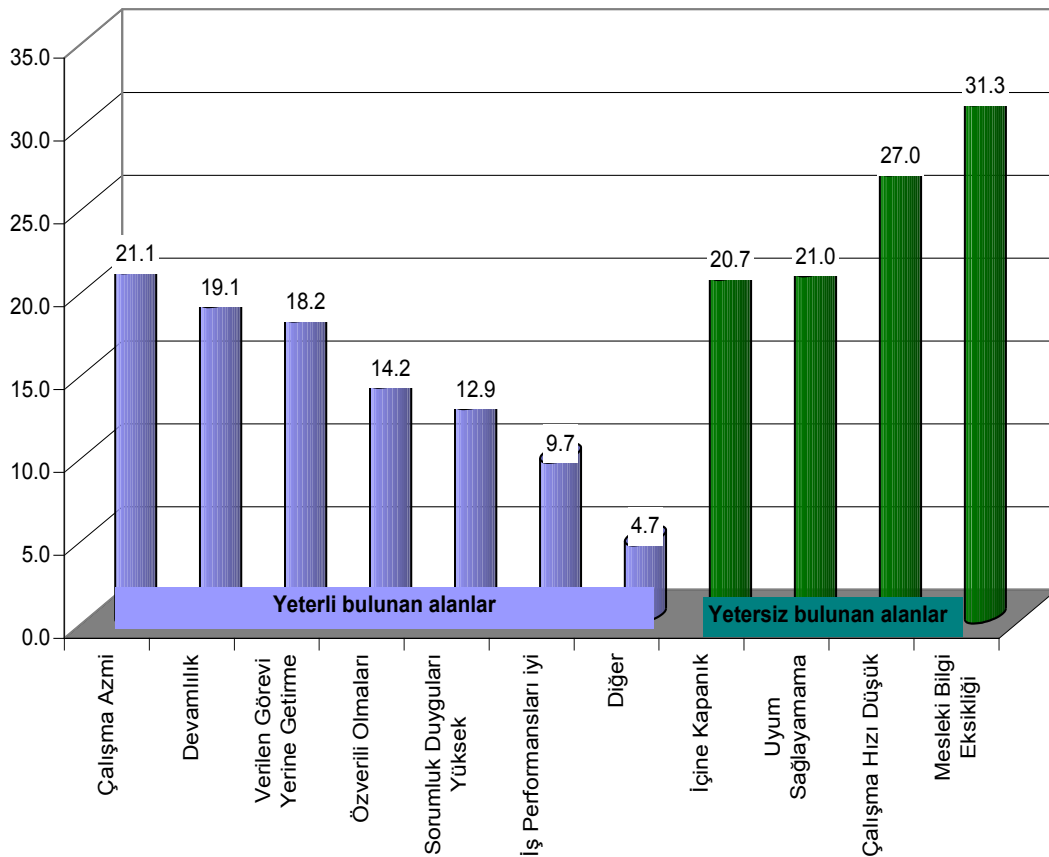


Grafikte 6’da görüldüğü gibi yanıtlayıcıların yarısından fazlası (%65,7) engelli çalışanların işyerlerine olumsuz bir etkide bulunmadığını dile getirmişlerdir. Oranları küçük de olsa, engelli çalışanlara atfedilen ve doğrudan üretim süreciyle ilişkili olan olumsuzluklar dikkat çekicidir. Bunlar arasında “iş kazası riskinin yüksek olması” seçeneği ile “iletişim güçlüğü” seçenekleri %10’u aşkın oranlara sahiptir.

Yukarıdaki analizi güçlendirmek maksadıyla işverenlerin engelli çalışanlara dönük değerlendirmelerine yakından bakılabilir. İşverenlerin engelli çalışanlara dönük değerlendirmeleri, bu çalışmada, açık uçlu olarak sorulmuş, alınan yanıtlar sınıflandırılarak sayısallaştırılmış ve çoklu-yanıt analizine tabi

tutulmuştur. Grafik 7’da ilgi çekici olan iki husus vardır: İlk olarak “yeterli” bulunan olumlu özellikler engelli çalışanın bireysel çalışma davranışlarına dönükken, “yetersiz” bulunan özellikler kolektif çalışma ortamına uyum sorununa odaklanmaktadır. İkinci olarak olumlu özellikler listesinde azim, ısrar, ödev, özveri gibi engelli çalışanın *karakterine* atıf yapan özellikler mevcutken, bilgi, hız, uyum gibi alanlardaki yetersizlik vurgusu ile bu kez de engelli çalışanın *kapasitesine* vurgu yapılmaktadır.

Grafik 7. *Engelli Çalışanlarda Yeterli Bulunan ve Bulunmayan Özellikler*



İşverenlerin Engelli Çalışanların Verimliliğine Yönelik Değerlendirmeleri

Çalışan engellilerin genel olarak verimliliği konusundaki işveren değerlendirmeleri Tablo 8’de görüldüğü gibi gayet olumludur.

Toplam örneklemin yaklaşık %30’unun bu soruya yanıt vermediği de not edilmelidir. Yanıt verenlerin %70 gibi ağırlıklı bir kesimi, çalışan engellilerin işyerlerindeki verimliliğine vurgu yapmıştır. Çalışan engellileri “verimli” ve “çok verimli” şeklinde değerlendiren işverenlerin kendi işletmelerinde ise toplam en-

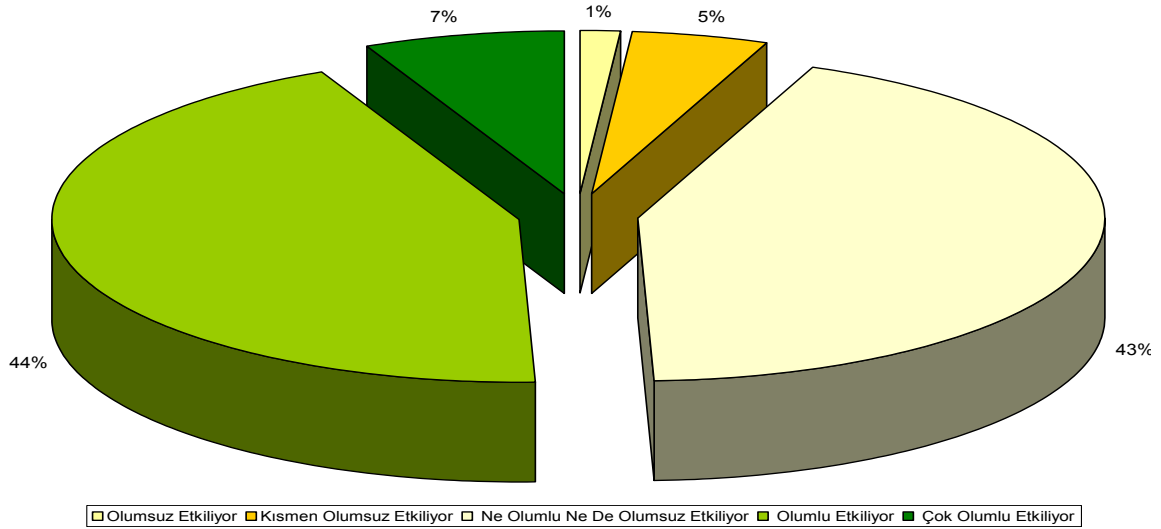
gellilerin %70’i istihdam edilmektedir. Öte yandan 50 ve üzeri kişi çalıştıran orta işletmelerle 200 ve üzeri kişi çalıştıran büyük işletmelerde engelli işgücünü verimsiz bulanlar istatistiki bakımdan ihmal edilebilir oranlarda iken küçük işletmelerde %9 sınırına ancak ulaşabilmektedir. Oysa her üç ölçekte de özel sektör temsilcileri engelli işgücünü %60’lar %70’ler nispetinde verimli görmektedirler.

Tablo 8. *Sektörlere Göre Engelli Çalışanlarla İlgili Verimlilik Algısı*

	Hiç Verimli Değil	Verimli Değil	Nötr	Verimli	Çok Verimli
C- İmalat	1.5	1.8	27.6	61.1	8.0
D- Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretim Ve Dağıtım	2.0	2.0	22.0	66.0	8.0
F- İnşaat	1.2	7.3	37.8	45.1	8.5
G- Toptan Ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının Ve Motosikletlerin Onarımı	-	4.4	26.3	62.3	7.0
H- Ulaştırma Ve Depolama	-	4.5	25.4	65.7	4.5
I- Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	-	7.4	36.8	54.4	1.5
J- Bilgi Ve İletişim	-	1.8	16.4	76.4	5.5
K- Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	-	4.8	23.8	64.3	7.1
L- Gayrimenkul Faaliyetleri	-	-	10.0	75.0	15.0
M- Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	1.7	6.9	25.9	50.0	15.5
N-İdari Ve Destek	-	4.5	28.4	61.2	6.0
P- Eğitim	1.4	5.8	18.8	69.6	4.3
O- İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	-	2.7	17.6	62.2	17.6
R- Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence Ve Spor	-	5.4	21.6	56.8	16.2
S- Diğer Hizmet Faaliyetleri	2.4	7.1	26.2	52.4	11.9
TOPLAM	0.8	4.0	26.0	60.8	8.4

Çalışan engellilerin işyerlerinde çalışma arkadaşlarının verimliliğine de pozitif yönde etkide bulunduğu görüşü, Grafik 8’de görüleceği gibi, %50 düzeyinde bir desteğe sahiptir. Çalışan engellilerin arkadaşları üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını düşünenler %6 gibi küçük bir oranda kalırken, %43’lük kesim sözü edilen etki konusunda yansız bir tutum sergilemiştir.

Grafik 2. Çalışan Engellilerin İşyerindeki Çalışma Arkadaşlarının Verimliliğine Etkileri



İşverenlere Göre Engelli İstihdamı Nasıl Geliştirilebilir

Bu bölümde işveren ve yöneticilerin engelli istihdamını arttırmaya dönük öneri ve görüşleri çözümlenecektir. Tablo 9, işverenlerin konuya ilişkin önerilerine ve bu önerilerden hangilerini üstleneceklerine ilişkin verileri sunmaktadır.

Tablo 9. Engelli Performansını Arttırmanın Yolları Ve İşverenlerin Sorumluluğu Hakkında Çoklu Yanıt Analizi

	Engelli performansını nasıl arttırır?		İşverenler hangilerini üstlenir?	
	Sayı	%	Sayı	%
Mesleki eğitim kursları	634	15.9	303	10.6
İşyerinde hizmet içi eğitim, toplantı	579	14.5	471	16.5
Kişisel gelişim kursları	511	12.8	250	8.7
Motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar	458	11.5	331	11.6
Bireysel eğitim	456	11.4	349	12.2
Doğru görev tanımlaması yapılmalı	455	11.4	358	12.5
Ulaşım	336	8.4	323	11.3
Çalışma ortamının fiziksel koşullarının düzenlenmesi	295	7.4	220	7.7
Ekip çalışması	266	6.7	257	9.0
Toplam	3990	100.0	2862	100.0

Engelli istihdamını geliştirmenin öncelikli yolu olarak mesleğe ve işe dönük eğitimler gösterilmektedir ki yanıtların %30’u bu başlık altında toplanabilir. Bu hizmeti karşılayacaklarını beyan eden firmaların oranı %27’dir. Performans artırıcı öneriler içinde çalışan engellinin bireysel gelişimini hedefleyenler ikinci ağırlıklı öbeği oluşturmaktadır. “Kişisel gelişim” ve “bireysel eğitim” gibi, bu yöndeki önerileri ileri sürenler %24 nispetindedir. İşverenlerin %21’lik kesimi bu yöndeki hizmetleri üstlenebileceklerini de belirtmişlerdir. Önerilerin üçüncü öbeğinde iş yönetimine öneriler yer almaktadır. “Motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar”, “doğru görev tanımı yapılması” ve “ekip çalışması” gibi önerileri ileri süren işverenlerin oranı %30’dur. Bu önerileri üstlenebileceklerini söyleyen işverenlerin oranı ise %33’dür. Çalışan engellinin motivasyonunu arttırmaya dönük öneri setinin sonuncusu çalışma koşullarıyla ilgilidir. Ulaşım ve fiziki koşulları ileri sürenler %16 kadardır; yanıtlayıcıların %19’u bu yöndeki önerileri üstlenebileceklerini beyan etmiştir.

Engelli çalışanların performansını arttırmaya dönük öneriler, işyeri büyüklüğü ile ilişkilendirilerek aşağıdaki Tablo 10’da yer almıştır. Her bir öneri başlığı için küçük, orta ve büyük-boy işletmelerden gelen yanıtlar arasında dikkat çekici farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Hizmet ve meslek eğitimine dönük öneriler, üç işletme grubu tarafından benzer oranlarla desteklemiştir. Kişisel gelişime dönük önerilerde küçük-boy firmalar %27 gibi bir oranla orta ve büyük boy firmaların 5-6 puan önünde yer almaktadır. Kısmi farklılaşmanın gözlemlendiği bir diğer alan iş yönetimiyle ilgilidir. “Motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar”, “doğru görev tanımı” ve “ekip çalışması” gibi iş yönetimi ile ilgili önerilerde küçük-boy firmalar bu kez biraz daha geriden gelmektedir.

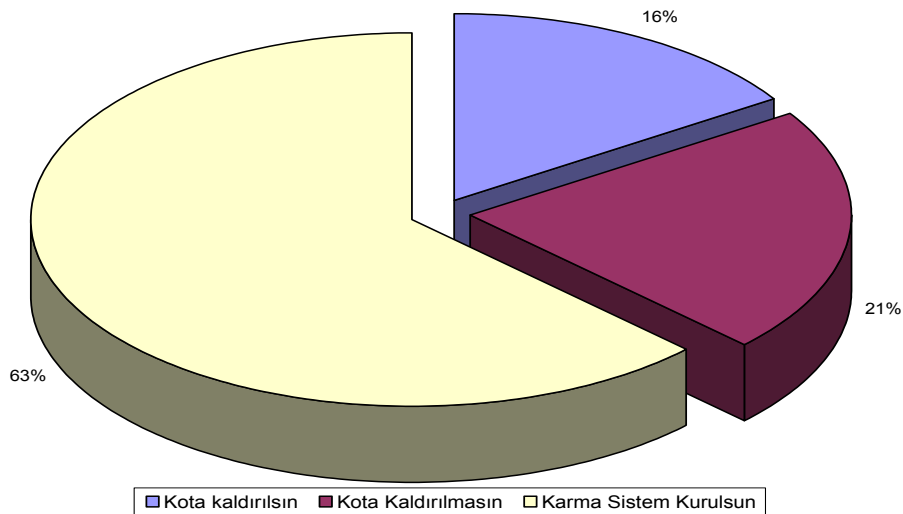
İşverenlerin Engelli İstihdamını Artırmaya Yönelik Görüşleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, işverenlerin engelli çalışan istihdam etmek için hangi konulara öncelik verdikleri, kota ve teşvik uygulamalarına nasıl yaklaştıkları, devletten neler bekledikleri sorgulanmıştır. Bu maksatla genel olarak kota ve teşvik uygulamasının nasıl değerlendirildiği, engelli istihdamında ceza kullanımına nasıl yaklaşıldığı, engelli çalışanı olmayan işyerlerinde engelli çalıştırmama nedenlerinin neler olduğu incelenmiştir. Yine araştırmanın amaçlarına ulaşmak için işverenlere, işyerinde engellilerin istihdamını artırmak için neler yapılabileceği 21 öneri cümlesinden oluşan Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi ile sorgulanmıştır.

Tablo 30. *İşyeri Büyüklüklerine Göre Çalışan Engellilerin Performansını Arttırmaya Dönük Öneriler*

Sayı %	Hizmet İçi Eğitim	Mesleki Eğitim	Kişisel Gelişim	Motive edici organizasyon	Bireysel Eğitim	Fiziki koşullar	Doğru görev tanımı	Ulaşım	Ekip çalışması	Toplam
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	75	69	59	43	71	37	53	40	34	142
	15.6	14.3	12.3	8.9	14.8	7.7	11.0	8.3	7.1	100
Orta-boy (50-199 işçi)	294	330	259	243	231	147	231	160	130	585
	14.5	16.3	12.8	12.0	11.4	7.3	11.4	7.9	6.4	100
Büyük-boy (200 + işçi)	202	224	185	167	150	109	167	130	98	399
	14.1	15.6	12.9	11.7	10.5	7.6	11.7	9.1	6.8	100
Toplam	571	623	503	453	452	293	451	330	262	1126

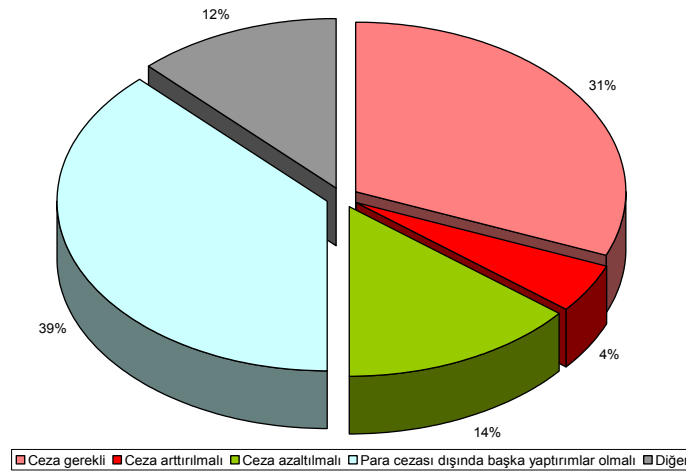
Öncelikle engelli istihdamını artırmak için, hali hazırda uygulamada olan kota ve teşvik sistemleri ilgili olarak işverenlerin görüşleri üzerinde durmakta yarar vardır. Bulgular, engelli istihdamında teşvik ve kotaların kaldırılması ya da sürdürülmesi doğrultusundaki kutuplaşmış görüşlerin yaklaşık oranlarda destekçilere sahipken; yanıtlayıcıların %63'ünün, Grafik 9'da yer aldığı gibi, "teşvik ve kotanın dengeli kullanıldığı karma bir sistemden" yana olduğunu göstermektedir. Bu eğilimler, gerek işkolları gerekse de farklı işletme büyüklükleri bakımından değişmemektedir.

Grafik 3. *Özel Sektör İşletmelerinin Kota Ve Teşviklere İlişkin Görüşleri*

Öte yandan, engelli istihdamını gerçekleştirmek maksadıyla ceza sisteminin gerekli olduğunu düşünenler, Grafik 10’de yer aldığı gibi, mevcut cezaların arttırılması gerektiğini ileri sürenlerle birlikte değerlendirildiğinde % 40 civarında bir ağırlığa sahiptir. Benzer oranda yanıtlayıcı “para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiğine” vurgu yapmışken, % 15 nispetindeki yanıtlayıcı da “cezaların azaltılması” görüşündedir. Dağılımlara bu kez çoklu yanıt analizi çerçevesinde bakıldığında cezacı eğilimlerin %36, çeşitlenmiş yaptırımları savunanların %38, ceza karşıtlarının ise %14’lük ağırlığa sahip oldukları görülecektir.

Ceza sistemi konusundaki tutumlar, firma büyüklükleri ile ilişkilendirildiğinde, ana eğilimler değişmemekle birlikte, küçük ve büyük boy firmaların birbirine daha benzer özellikler sergilediği görülmektedir. Tablo 11’de yer aldığı gibi, küçük ve büyük boy firmalar, cezaların azaltılması ile para cezası dışındaki başka yaptırımlarla çeşitlenmeyi –küçük farklarla da olsa- daha fazla vurgulamaktadır.

Grafik 4. *Engelli Çalıştırmayla İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşüncelerin Çoklu Yanıt Analizi*



Tablo11. *Firma Büyüklüklerine Göre Engelli İstihdamındaki Ceza Sisteminin Değerlendirilmesi*

	Ceza sistemi; (%)				
	Gerekli	Arttırılmalı	Azaltılmalı	Çeşitlenmeli	Diğer
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	30.1	3.7	13.5	36.8	16.0
Orta-boy (50-199 işçi)	33.3	4.5	12.4	37.8	12.0
Büyük-boy (200 + işçi)	28.4	4.9	16.6	38.4	11.8
Toplam	400	58	180	486	159

Kota, teşvik ve istihdama ilişkin bu bölümdeki bulgular değerlendirildiğinde; genel olarak işverenlerin engelli istihdamına olumlu yaklaştıkları, kota ve teşviklerin bir arada ele alındığı dengeli sistemleri tercih ettikleri görülmüş, ceza sisteminde para cezası dışında farklı ve çeşitlenmiş uygulamalar önerilmiştir.

Öte yandan, Tablo 12'ten izlenebileceği gibi engellilere ve işyerlerine eğitim, rehabilitasyon, işe yerleştirme gibi konularda rehberlik edilmesi gerektiği görüşü ağırlık kazanmaktadır. Bu konuda özellikle İŞKUR'un rolüne önem verildiği gözlenmektedir. Örneğin "İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış engelliye yönlendirmeli" ifadesine katılıyorum diyenlerin oranı % 91'dir. "İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir." ifadesine katılanlar ise %89 oranındadır. Teşvik konusunda ise; özellikle vergi indirim ve teşvik beklentisinin öne çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte kotayı aşan işverenlere verilmesi önerilen çok sayıda teşvik konusunda ise tereddütlerin var olduğu söylenebilir. Buna örnek olması bakımından, karşılıksız kredi olanağı, SGK primlerinin devletçe karşılanması, işyerine ulaşım sorununun devletçe çözüme kavuşturulması gibi önerilerden söz edilebilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Engellilerin toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri, toplumsal duyarlılık gereğidir. Bu konularda araştırmaların yapılmasına ve uygulamalarla hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi Araştırması, Türkiye'de bu anlamda ve bu büyüklükte yapılan ilk araştırmadır. Bu araştırmada, özellikle özel sektörün engelli istihdamı konusundaki düşünceleri ve beklentileri değerlendirilmiştir. Hangi koşullar altında ya da ne gibi düzenlemeler yapılırsa engelli istihdam oranının artırılabilceği anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, işverenlere gelecekte önemi artacak mesleklerin neler olabileceği sorulmuştur.

Araştırma Örneklemden Elde Edilen Verilerin Özet Değerlendirmesi

Araştırma sonunda işverenler, profesyonel meslekler ve yardımcı profesyonel meslek gruplarının hem engelli hem de diğer çalışanlar için gelecekte önemli meslekler olarak ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Ancak yine araştırma sonunda engellilerin daha çok nitelik gerektirmeyen işler ile büro ve müşteri hizmetleri alanlarında istihdam edildiği görülmektedir. Bu noktada engellilerin bilgi ve becerilerinin eğitimle geliştirilmesi önemlidir. Ancak, mevcut durumda, meslek sahibi engellilerin kendi alanlarında istihdam edilmediği, alan

dışında ya da görece daha niteliksiz işlerde istihdam edildiği bilinmektedir. Örneğin hukukçu görme engelli bir kişi, bir hukuk bürosunda istihdam edilmek yerine santral operatörü olarak istihdam edilmektedir. Burada devlet, engellilerin eğitim aldığı alanda istihdam edilmesini sağlayacak tedbirleri almak durumundadır. Bunun için hem eğitim hayatında, hem kamusal alanda ve hem de yasal mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırma sonunda, işverenlerin daha önceden odak gruplarda da ifade edilenlerle uyumlu olarak istihdam etmek istemedikleri engelli gruplarının zihinsel engelliler ve ruhsal duygusal rahatsızlığı olan engelliler olduğu görülmektedir. Öte yandan işverenler; ortopedik, dil işitme konuşma engellileri istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Bu durumda tüm engelli grupları için, işverenlerin istihdam etme zorunluluğu olmalıdır.

Tablo 14. Engelli İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi Üzerinde Değerlendirmeler

	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)
21. İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış engelliye yönlendirmeli	2.2	6.9	90.9
3.Engellilere istihdam edilecekleri işlere göre devlet tarafından eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmelidir.	4.6	5.2	90.2
20. İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir.	2.8	8.3	88.8
7.Engellilerin niteliklerine göre çalıştırma konusunda, işverene rehberlik edilmelidir.	5.2	8.9	85.9
6.İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.	7.3	8.2	84.6
9.Engelli istihdamı sosyal sorumluluk olarak görülmelidir.	5.3	8.7	86.0
11.Yasal zorunluluğu olmayan işletmeler engelli istihdam etmeye teşvik edilmelidir.	6.8	10.8	82.4
19.Mevzuat konusunda rehberlik yapılmalıdır.	3.6	10.4	86.0
10.Engellilerle ilgili, vasıf yeterlilik tanımlamaları yeniden ve detaylı yapılmalıdır.	4.7	14.8	80.5

18. Her bir engellinin iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarda çalışabileceği raporlanmalıdır.	5.4	13.2	81.4
12. Engelli istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir.	1.3	15.2	73.5
15. Kotayı geçen işyerlerinde, engellilerin SGK primlerinin tamamını devlet karşılamalıdır.	1.9	16.4	69.7
14. Engelli istihdam eden işyeri kamuoyuna duyurularak onurlandırılmalıdır.	1.4	15.9	68.6
5. Engelliler için esnek çalışma modeli uygulanmalıdır.	1.6	17.1	68.3
1. Engelli istihdamında kotayı aşan işverenlere, düşük faizli ya da karşılıksız kredi kolaylığı sağlanmalıdır.	17.1	15.6	67.3
13. İşyeri ulaşım sorunları devlet tarafından çözülmelidir.	20.4	20.1	59.6
16. İşyerinde engelliler için yapılacak mekânsal ve fiziksel düzenlemeler devlet tarafından karşılanmalıdır.	19.2	23.0	57.8
4. Engelli istihdamının ücretlendirilmesinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.	28.2	23.1	48.7
17. Ciro engelli istihdamında bir kriter olmalıdır.	29.2	25.0	45.8
8. Engelli istihdamı gönüllülük esasına dayandırılmalıdır.	39.1	14.7	46.2
2. Engelli çalıştırma kotasına uymayanlara verilen cezalar artırılmalıdır.	38.2	20.8	41.0

Araştırmada, işveren ve işveren temsilcilerine açık uçlu olarak sorulan sorulara verilen cevaplar engellilerin istihdamında yaşanan sorunların; eğitim eksikliği, çıkarılan işin kalitesinin düşüklüğü, engellilerin çalışma konusundaki isteksizliği vb. olarak sıralandığını göstermektedir. Ayrıca yine açık uçlu sorular; çalışma azmi ve özverili çalışmayı engelli çalışanlarda yeterli bulunan yönler olarak ele aldıklarını göstermektedir. Buna karşılık işe ve işyerine uyumsuzluk, mesleki bilgi eksikliği engelli çalışanların yeterli bulunmayan yönleri olarak gösterilmektedir. Burada ilginç olan “yeterli” bulunan olumlu özellikler daha çok bireysel çalışma davranışlarına dönükken; “yetersiz” bulunan özellikler birlikte çalışma ortamına uyum sorununa vurgu yapmaktadır. Buna göre engelli çalışanlara ve diğerlerine birlikte uyumlu çalışmalarına ön ayak olmak için; işe uyum takım çalışması vb. konularda eğitim verilebilir. Ayrıca engelli çalışanların

işyerine ve diğer çalışanlara olumlu etkisi, işyerinde performans artışı olarak gösterilmektedir. Çalışanların olumsuz etkileri ise; iş kazası riski, iletişim güçlüğü ve işi yavaşlatmak olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla işletmelerde tüm çalışanlara iş güvenliği, iletişim, iş etiği konularında eğitim verilebilir.

Yine bu çalışmada, mevcut kota ve teşvik uygulamasına özel sektörün yaklaşımı irdelenmiştir. Genel olarak yasal bir zorunluluk olan kota sisteminin işverenler tarafından benimsendiği, cezai yaptırımların maddi cezalar dışında alternatiflerle çeşitlendirilebileceği, vergi indirimi gibi yeni teşviklerin özendiriciliğine inandıkları ortaya çıkmıştır. Devletten ve bir devlet kurumu olan İŞKUR’dan engellilere ilişkin mevzuat, rehabilitasyon, işe yerleştirme vb. konularda rehberlik ve destek istedikleri görülmüştür. Buna dayanarak, engelliler için İŞKUR içinde bir danışman sisteminin kurulması önerilebilir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan Engelli İstihdamını Artırmaya Yönelik Öneri Listesi’nin hazırlanmasında araştırma başında engelli istihdamı ile ilgili taraf olan, işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ve meslek kuruluşlarından temsilciler ile gerçekleştirilen iki odak grup çalışmasından elde edilen bilgiler kullanılmıştır.

Odak gruplarda getirilen önerilerin araştırma sonunda yüksek bir şekilde vurgulanan İŞKUR ve etkinlik alanları üzerinde durduğunu ifade etmekte yarar vardır. Özellikle engellilere ilişkin sağlıklı veri tabanlarının ve takip sistemlerinin olması, iş gücü kaybına göre envanterlerinin oluşturulması, iş analizlerinin yapıp işler ve engellilerin eşleştirilmesi, hem engelliye hem işverene danışmanlık verilmesi hep İŞKUR’dan beklenen çalışmalardır. Yine odak grup katılımcılarının mesleki rehabilitasyona ağırlık verilmesini vurguladıkları görülmektedir. Katılımcılar işverenlerden, iş yerinde farklı lokasyonlarda çalıştırılabilecek engelli gruplarını belirlemesini istemekte daha ileri giderek; işyerlerinin tüm engel gruplarının rahatça çalışabileceği şekilde düzenlemesinin önemine vurgu yapmaktadırlar. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir nokta, bu türlü iş analizlerini, iş yeri ve alet ekipman düzenlemelerini yapacak nitelikli personel ihtiyacı olduğudur. Bu konuda endüstri psikolojisi, ergonomi uzmanlığı, mühendislik psikolojisi alanlarında uzman kişilerin ülke çapında üniversitelerin lisansüstü programlarında yetiştirilmesi ve ilgili alanda istihdam edilmesi önemlidir.

Engelli İstihdamına Yönelik Olarak Sosyal Politika Önerileri

Türkiye genelinde 50’nin üzerinde işçi çalıştıran özel sektör işletmelerinde işveren ve işveren temsilcileri ile gerçekleştirilen bu çalışmanın sonunda. İşveren bakış açısıyla şimdi ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekler sorgulanmış, işverenlerin engelli çalıştırmaya nasıl baktıkları, engellileri istihdam ederken

nelerin istihdam olasılığını artırdığına nelerin istihdam olasılığını düşürdüğüne inandıkları, mevcut teşvik ve kota sistemini engelli istihdamını artırma anlamında nasıl değerlendirdikleri ve engelli istihdamını artırmak için ne gibi önerileri daha önemli ve öncelikli buldukları ortaya konulmuştur.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, engelli istihdamı konusunda geliştirilecek politikalara ışık tutar niteliktedir. Bu noktada, araştırma sonunda engelli istihdamı ile ilgili geliştirilen sosyal politika önerileri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

1. Engelli dostu istihdam politikaları oluşturulmalıdır.
2. ÖZİDA Genel Müdürlüğü, bir alt biriminde tüm engelli araştırmaları toplanmalı, bu birim araştırma sonuçlarını üretecek politikalara yansıtmakla yükümlü olmalı, yeni araştırma ihtiyaçları buradan duyurulmalıdır.
3. Engellilerin sosyal hayata katılmasının önündeki ulaşım vb. engeller kaldırılmalıdır.
4. Korumalı işyeri uygulamaya geçirilmelidir.
5. Mesleki rehabilitasyon merkezlerinin etkinliği artırılmalıdır.
6. ÖZİDA Genel Müdürlüğü ağırlıklı olarak engellilerin istihdamına yönelik politikalar ve projeler geliştirmelidir. Sosyal politikaların sadece engellileri maddi olarak desteklemek şeklinde olmaması gerekmektedir. Sosyal politikalar içinde yaşam alanlarının engelliler için uygun hale getirilmesinden başlayarak, onların ulaşım, diğer insanlarla sosyalleşme, bir arada yaşama ihtiyaçlarını gidermeye yönelik pek çok uygulamayı zorunlu hale getirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla Engellilerin istihdamı; engellilerin sosyal hayat içinde var olmaları konusunda ayrıdır. Bu nedenle engellilere ilişkin politikaların geliştirileceği bir merkez, engellilerin sosyal, iş hayatı vb. her alanda karşılaşılabilecekleri problemlere odaklanan farklı alt birimlerden oluşturulmalı, alt birimler birbiriyle koordineli olarak çalışmalıdır. Hükümet yapılanması içinde ilgili bakanlık üretilen politikaların yürütülmesi için gerekli adımları diğer tüm bakanlıkları koordine ederek atmalıdır.
7. Engellilere ilişkin çalışma yapılan her birimde, uzman personel çalıştırılmalıdır (psikolog, sosyal çalışmacı, fizyoterapist, rehber öğretmen/ psikolojik danışman, özel eğitimci, doktor, sosyolog ve çalışma ekonomisti).
8. Endüstri psikolojisi, ergonomi uzmanlığı, mühendislik psikolojisi alanlarında uzman kişilerin ülke çapında üniversitelerin lisansüstü programlarında yetiştirilmesi teşvik edilmeli ve istihdamı sağlanmalıdır.
9. Engellilerin eğitim aldığı alanda istihdam edilmesi işverenler için yasal zorunluluk olmalıdır.

10. Engellilere profesyonel meslekler kazandırmak için eğitim hayatında, kamusal alanda ve yasal mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır.
11. Farklı engel grupları için eğitim almak istediği alanda eğitim hayatını kolaylaştıracak düzenlemeler (kütüphane, uygulama alanı vb.) eğitim kurumlarının yasal zorunluluğu olmalıdır.
12. Tüm engelli gruplarında istihdam işverenlerin zorunluluğu olmalı engel grubu tercihe bırakılmamalıdır.
- 13 Engelliler için İŞKUR içinde rehabilitasyon, mevzuat değişiklikleri, engelli istihdamı vb. konularında işverenlerin danışabileceği bir danışman sistemi kurulmalıdır.
- 14 Engelliler için mevcut veri tabanları güncellenmeli, iş analizleri ve engelli nitelik analizleri yapılarak iş ve engelli eşleştirmelerinde kullanılmalıdır.
- 15 İş gücü kaybı ve engellilik oranı ayrımı yapılmalıdır. İşgücü kaybına göre bir envanter çalışması yapılmalıdır.
- 16 Engelli istihdamında yerel yönetimler de sorumluluk almalıdır.
- 17 Kota uygulaması devam etmelidir.
- 18 Engelli istihdam etmeyen veya gerekli işyeri düzenlemelerini yapmayan işverenlere caydırıcı (işyeri ruhsatını iptal etmek gibi) ve çeşitli (para cezası dışında iş yeri kapatma vb. şeklinde farklı cezalar) cezalar verilmelidir.
- 18 Teşvikler artırılmalıdır.
- 19 İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.
- 20 Yasal zorunluluğu olmayan işletmelerin engelli istihdam etmeleri teşvik edilmelidir.
- 21 Yasal zorunluluğu olmayan işletmelerin engelli istihdam etmeleri durumunda medyada duyurularak onurlandırılmaları sağlanmalıdır.
- 22 Engelli istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir.
- 23 İşletmelerde kurum kültürünü yerleştirmek ve engelliler ve diğer çalışanların birlikte ve uyum içinde çalışmalarını sağlamak için bazı eğitim programları zorunlu tutulmalıdır. Bu eğitimler;
 - 1 Kurum kültürü,
 - 2 İşçi sağlığı güvenliği,
 - 3 İş etiği,
 - 4 İletişim,
 - 5 Takım çalışması,
 - 6 Örgütsel çeşitlilik,
 - 7 Duyarlılık alanlarında olmalıdır.

KAYNAKÇA

AB KOMİSYONU (2010), “Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın)”, Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni (55), ss. 27-30.

AKTAŞ, C., vd., (2004), “Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması (Sheltered Workshops in Turkey)”, Başbakanlık Özürlüler İdaresi

BERETZ, E. M., (2003), “Hidden Disability and an Academic Career”, *Academe*, 89(4), ss. 50-56.

BAYBORA, D., (2006), “Çalışma hayatında özörlölere karşı ayrımcılık”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (51), ss. 229-269.

DEMİR, M., (2011), “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewDownloadInterstitial/1602/678> (12.04.2011)

DİKSA, E., ve ROGERS, E. S., (1996), “Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40 (1), ss. 31-45.

DÖKMEN, Z. Y., (2000), “Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği. Geliştirilmesi, geçerliği ve güvenilirliği (Bildiri)”, XI. Ulusal Psikoloji Kongresi, 20-22 Eylül 2000, Ege Üniversitesi, İzmir.

EERDEMİR, Ş., (1990), “Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuatlar Hakkında Rapor”, Türkiye Sakatları Koruma Vakfı Yayını, Ankara.

FULTON, S. ve SABORNİE, E., (1994), “Evidence of employment inequality among females with disabilities”, *Journal of Special Education*, (28), ss.149-165.

GÜNDÜZ, G. S., (2007), “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, Uzmanlık Tezi, Ankara, ÇSGB Türkiye İş-Kur Genel Müdürlüğü.

HENDRICK, D., (2010), “Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, (32), ss.125–134.

“İş Gücü piyasasının Engelliler Açısından Analizi İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” (2011), TC. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. ISBN: 978-605-4628-38-4. Mattek Matbaacılık. Proje Ekibi: Fatma Yıldırım, Zehra Dökmen, Nihal Mamatoğlu, Metin Özügürlü, Erdem Karabulut.

JACOBY, A., vd., (2005), “Employers’ Attitudes to Employment of People with Epilepsy: Still the Same Old Story?”, International League Against Epilepsy.

KAYACI, E., (2007), “Özürlüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması, Yayınlanmamış uzmanlık tezi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

KENNEDY, J. ve OLNEY, M., (2001), “Job discrimination in the POST-ADA ERA: Estimates from the 1994 and 1995 National Health Interview Surveys”, Rehabilitation Counseling Bulletin, 45(1). Database: Academic Search Premier.

KUZGUN, İ., (2009), “Türkiye’de özürlülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler”, Journal of Yasar University, 4(15), ss. 2451-2466.

RANDOLPH, D. S. ve ANDRESEN, E. M., (2004), “Disability, gender, and unemployment relationships in the United States from the behavioral risk factor surveillance system”, Disability & Society, 19 (4), ss.403-414 .

ROESSLER, R. T. vd. (2007), “Workplace Discrimination Outcomes and Their Predictive Factors for Adults With Multiple Sclerosis” Rehabilitation Counseling Bulletin, 50(3), ss. 139–152.

SEYYAR, A., (2001), “Almanya’da Meslekî Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Özürlüler Çalışma Atölyesi”, Mercek, ss. 6-22

SCHUR, L., vd. (2005), “Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities”, Behavioral Sciences and the Law, (23), ss. 3–20.

STENSRUD, R., (2007), “Developing Relationships With Employers Means Considering the Competitive Business Environment and the Risks It Produces”, Rehabilitation Counseling Bulletin, 50 (4), ss. 226-237.

TOKOĞLU, E., vd. (2011), “Organizational Commitment and Job Satisfaction Subjects at Handicapped and Non-handicapped Personnel: A Study on Public

Organization” Academic Sight International Refereed Online Journal of Social Sciences, (23), ISSN: 1694-528X, ss. 1-14.

TUFAN, İ. ve ARUN, Ö., (2002), “Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi”, TÜBİTAK, Proje no: SOBAG-104K077.

Türkiye Özürlüler Araştırması’na (2002), T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

Ulusal Sosyal Hizmetler Konferans Küreselleşme Sosyal Adalet ve Sosyal Hizmetler, Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi yayını, (9), 20-22 Mayıs 2004 Ankara, ss: 180-195.

UŞAN, F., (2003), “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, E- Akademi, 15.

YILDIRIM, F. ve DÖKMEN, Z.Y., (2004), “Engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, adil dünya inancı ve kontrol odağı inancı arasındaki ilişkiler” 6.

YILMAZ, Z., (2007), “Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler”, Özveri.(<http://www.ozida.gov.tr/ozveri>).