

Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler

Employment Policies for Disabled People in Turkey: Problems and Suggestions

Mustafa ŞEN

Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2018, Cilt 8, Sayı 2, Sayfa 129-152
December 2018, Volume 8, Issue 2, Page 129-152

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2018-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 2 - Yıl: 2018
Volume: 8 - Issue: 2 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

Basım Tarihi / Press Date: 10.12.2018

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

DERGİPARK - TR

tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: Media Dynamics - 0312 287 40 46 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bağçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

15. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nur Asena CANER
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şahin KAVUNCUBAŞI
Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda Yerdelen TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Abdullah Talha YALTA
TOBB ETÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN
Bandırma Onyediy Eylül Ü.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İrep BAYAT
Mersin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ÇANKAL
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Dr. Murat ÖZVERİ
Avukat

15. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	35
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	5
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	7
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%34

Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler¹

Geliş Tarihi/Received: 08.01.2018
Güncelleme Tarihi/Revised: 07.08.2018
Kabul Tarihi/Accepted: 07.12.2018

Employment Policies for Disabled People in Turkey: Problems and Suggestions

Mustafa ŞEN*

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 2 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 2 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 129-152
Pages: 129-152
DOI: 10.32331/sgd.493016

ÖZ

Engellilik; az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin tamamında var olan ve önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkan sosyal bir olgudur. İnsanlık tarihi boyunca süregelen engellilerin karşılaştıkları sorunların türleri ve nitelikleri dönemsel olarak farklılık göstermekle birlikte bu sorunların en başında istihdam sorunu gelmektedir. Geçmişten günümüze engelli bireyler, genellikle toplumun diğer bireyleri tarafından farklı muamelelere tabi tutulmuşlardır. Acıma, üzüntü, korku gibi olumsuz hislerin duyulduğu engelli bireyler, topluma birer yük olarak görülmüşlerdir. Bu bakış açısının sonucu olarak genellikle toplumsal dışlanmaya maruz kalan engelli bireyler; yeteneklerini keşfedememekte, başkasının desteğine ihtiyaç duymakta, günlük işlerin bile üstesinden gelemeyeceğini düşünerek izole bir hayat sürdürmektedirler. Engelli bireyleri, toplumun diğer bireylerden ayrı tutmaksızın eşitlik çerçevesinde topluma kazandırmanın ve kimseye muhtaç olmadan bağımsız bir şekilde hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamanın en rasyonel yolu, şüphesiz ki onların çalışma yaşamına girebilmelerini temin edebilmekten geçmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de engelli bireylerin yaşadıkları istihdam sorununu ortaya koymak ve bu sorunların giderilmesine yönelik mevcut politikaların değerlendirilmesinin yapılarak, var olan politikaların geliştirilmesine ya da yeni politikaların oluşturulmasına yönelik önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Sözcükler: Engelliler, istihdam politikaları ve sorunları, Türkiye

ABSTRACT

Disability; least developed, developing and developed countries in all existing and is a social phenomenon as an important social problem we encounter. While it will vary periodically type and qualities of the problems facing disabled people that ongoing throughout human history, comes employment problems at the beginning of these problems. From past to present disabled people, often has been subjected to discrimination by other members of the society. Disabled people that is showed negative feelings such as fear, pity, sadness are viewed as a burden to society. As a result of this perspective is often disabled people exposed to social exclusion; unable to discover their talents, that needs the support of others, thinking not overcome even the daily chores have been leading an isolated life. The most rational way to integrate disabled people into society within the framework of equality and independently without the need of anyone to lead their lives is to undoubtedly ensure them to join work life. The aim of this study is to reveal employment problem faced by disabled people in Turkey and is to make proposals for the development of existing policies or for the creation of new policies by evaluating existing policies to overcome these problems.

Keywords: Disabled people, employment policies and problems, Turkey

Önerilen atıf şekli: Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 8(2), 129-152

* Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafasen061@gmail.com

¹ Bu çalışma, 18-21 Mayıs 2017 tarihleri arasında Berlin Humboldt Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi işbirliği ile Berlin’de düzenlenen Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Berlin Konferansı’nda sunulan bildirinin gözden geçirilmiş, yeniden düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Toplumu oluşturan engelli ve engelli olmayan tüm bireylerin; ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal haklarını fırsat eşitliği kapsamında korumak amacıyla politikalar üretmeye çalışan sosyal devlet anlayışının önemli hedeflerinden biri de sosyo-ekonomik hayatı yönlendirerek bedeni ve zihinsel yetersizlikleri olanlara yani engelli bireylere yönelik koruyucu tedbirler almak ve onların toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır. Engelli bireylerin topluma yük olmadan, sosyal hayatta kendilerine insan onuruna yaraşır bir yer edinebilmeleri için de çalışma hayatına katılımlarının ve istihdam olanaklarının artırılması önemli tedbirlerin başında gelmektedir.

Genelde toplumun üretmeden tüketici olarak görmeye alıştığı engellilerin bir işe girebilmeleri özellikle gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorun haline gelmektedir. Oysa engellilere de sağlıklı bireylere sağlanan imkânların verilmesi halinde, en az onlar kadar işlerinde başarılı olabilecekleri bilimsel olarak kanıtlanmasına ve engellilere yardımcı olmanın en uygar ve adil yolu olarak onların çalışma hayatı içerisinde yer almaları gerektiği düşüncesinde görüş birliğine varılmasına rağmen engelliler genellikle çalışma hayatı dışında kalmakta ve toplumdan soyutlanmaktadır (Altan, 1976: 227).

Engellilerin çalışma hayatına girebilmeleri, 20. yüzyılın başlarına dayanmaktadır. Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği ve ucuz işgücüne talebin arttığı Avrupa'da dahi engelliler, çalışma gücüne sahip olsalar bile genellikle toplumsal dışlanmaya maruz kalmış, geçimlerini ise ailelerinden sağladıkları destekle ya da sokaklarda dilencilik yaparak sağlamışlardır. Çalışma hayatını ve üretim sistemini insani değerlerden uzak tutan, iş güvenliğini, işçi sağlığını ve sosyal güvenceyi hiçe sayan anlayışı ve ağır çalışma şartlarıyla birlikte Sanayi Devrimi, ucuz işgücü olarak çalıştırılan çocukların, gençlerin ve kadınların ilerleyen süreçlerde hayatlarına engelli olarak devam etmelerine ve toplum içerisinde engellilerin sayısının artmasına neden olmuştur.

Diğer yandan ilerleyen süreçlerde gerçekleşen I. ve II. Dünya Savaşları da çok sayıda insanın engelli olarak yaşamlarını sürdürmelerine neden olmuştur. Günümüze değin süregelen süreçte gerçekleşen ve halen daha devam eden çeşitli savaşlar, yaşlı nüfusun artması, iş kazası ve meslek hastalıkları ve sağlık sorunları engellilerin sayısının artmasında önemli faktörler arasında yer almaktadır. Günümüzde bir milyardan fazla insanın ya da dünya nüfusunun yaklaşık %15'inin bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir. Türkiye'de ise 2002 yılında yapılan engelliler araştırmasına² göre toplam nüfusun %12,29'unu (yaklaşık 8,5 milyon) engelli bireyler oluşturmaktadır (World Report on Disability, 2011: 261; DİE, 2009: Engelli bireylerin işgücü piyasaları ile tanışmaları, II. Dünya Savaşı sonrasında özellikle Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan

² Araştırmaya göre Türkiye'deki %12,29 olan engelli nüfus oranının %2,58'ini (1,8 milyon) ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler, %9,7'ini (6,6 milyon) ise süregen hastalığı (kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren kan, kalp- damar, sindirim sistemi, idrar yolları ve üreme organı, cilt ve deri, kanserler, endokrin ve metabolik, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi, HIV vb. hastalıklar) olanlar oluşturmaktadır (DİE, 2009: 5). 2011 yılında TÜİK tarafından yapılan Nüfus ve Konut Araştırmasına göre ise süregen hastalıklara sahip olanlar hariç Türkiye'de engelli nüfus oranı (3 ve daha yukarı yaş) %6,9 (4,9 milyon) olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla süregen hastalık sahibi olanlarla birlikte günümüzde Türkiye'de engelli birey sayısının tahmini olarak 11 milyondan fazla olduğu söylenebilir (TÜİK, 2013: 90).

yasal ve kurumsal gelişmelerle vatandaşlarını en iyi yaşam standartlarına kavuşturmak amacıyla ortaya çıkan refah devletlerinin düzenlemeleriyle gerçekleşmiştir. Engellilerin her yönüyle topluma eşit vatandaşlar olarak katılabilmeleri kapsamında istihdam politikalarının oluşturulmasıyla geçmiş dönemlerde çalışma yaşamı dışında kalan engelli bireyler, işgücü piyasasına girme imkânı bulmuş ve çalışma yaşamı içinde yer almaya başlamışlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dünya genelinde 386 milyon çalışma çağında bulunan engellinin olduğunu tahmin etmekte ve bazı ülkelerde de engelliler arasındaki işsizlik oranının %80 olduğunu belirtmektedir (<https://www.disabled-world.com/disability/statistics/>). Avrupa Birliği’nde (AB) 2011 yılı verilerine göre engellilerin işsizlik oranı %17,4 ve istihdam oranı %38,1 iken engelli olmayan bireylerde bu oranlar sırasıyla %9,7 ve %68,5’tir (EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>). Türkiye’de 2002 yılında yapılan engelliler araştırmasında engellilerin işgücüne katılma oranı %21,71 ve işsizlik oranı %15,46, süregen hastalıklara sahip olanlarda ise bu oranlar sırasıyla %22,87 ve %10,77 olarak belirlenmiştir (DİE, 2009: 15). Türkiye’de aynı yıl içerisinde işgücüne katılma oranı %49,6 ve işsizlik oranı da %10,3’tür (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr>). 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması’nda ise engelli bireylerde işgücüne katılma oranı %22,1, istihdam oranı %20,1 ve işsizlik oranı da %8,8 iken engelli olmayan bireylerde bu oranlar sırasıyla %49,9, %45 ve %9,8 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2013: 99; TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr>).

Engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarına bakıldığında hem dünya genelinde hem de Türkiye’de hem işgücüne katılım oranları hem de istihdam oranlarının çok düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin topluma diğer vatandaşlarla eşit bir şekilde katılmalarının önünde en önemli sorunlardan bir tanesini istihdam sorunu oluşturmaktadır. Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikalarının değerlendirildiği bu çalışmada, engellilerin istihdam sorunu ele alınmış ve istihdamlarını arttırmaya yönelik öneriler sunulmuştur.

I- Kavram Olarak Engellilik ve Engelli

Bireyin zihinsel ve/veya bedensel fonksiyonlarındaki kayıplar sonucu ortaya çıkan sınırlılıkları/kısıtlılıkları ifade etmek için kullanılan bir kavram olan engellilik³ genel anlamı itibarıyla yeteneklerdeki ve güçteki sınırlılık ya da eksiklik durumudur. Daha açık bir ifadeyle engellilik, bireyin belirli aktiviteleri ve sosyal yaşamdaki rollerini yerine getirebilmesini sağlayan normal kapasitenin dışında olmaktır. Engelli ise, tedavisi/düzeltilmesi mümkün olmayan ancak rehabilite edilebilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Whyte ve Ingstad, <http://www.luc.edu/faculty/twren/phil389&elps423/d&c.htm>).

³ Sakatlık, özrürlük ve engellilik kavramları genel olarak birbirinin yerine kullanılmasına rağmen temelde aynı anlamları ifade etmemektedir. Özellikle sakat ve özürürlü kavramının yerine kullanılan engelli kavramı diğer kavramlara göre daha geniş bir anlam ifade eden bir kavram olup, sakat ve özürürlü kavramlarından daha yumuşak bir ifade olduğu ve onları incitmek için genellikle tercih edilmektedir. Türkiye’de de 25 Nisan 2013 tarihinde kabul edilen 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 ile birlikte doksan altı ayrı yasal düzenlemede yer alan “özürürlü, sakat, çürük” gibi farklı kavramlar, bir ifade birliğinin sağlanması ve ortak bir dil oluşturulması amacıyla “engelli” olarak değiştirilmiştir (Altan, 2004: 249).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise engelliliği; kişiden ya da bir bütün olarak vücuttan beklenen davranışlar, yetenekler ve görevler olarak ifade edilen normal aktivitelerin yerine getirilmesindeki eksiklik veya sınırlılık olarak tanımlamaktadır (WHO, 1980: 28).

5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun 3.maddesine göre engelli; “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Aynı maddede “hafif engelli”, “ağır engelli” ve “bakıma muhtaç engelli” ayırımına da gidilmiştir. Bakıma muhtaç engelli; “engellilik sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşükün olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır.

Ağır engelli ise “Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” kapsamında, “engel durumuna göre engel oranı %50 ve üzerinde olduğu tespit edilenlerden günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğine engelli sağlık kurulu tarafından karar verilen kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım doğrultusunda bireyin, ağır engelli sayılabilmesi için engel oranının en az %50 olmasının yanında, beslenme, giyinme, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme gibi günlük yaşam aktivitelerini de başkalarının yardımı olmaksızın tek başına yerine getirememesi gerekmektedir.

Yönetmelik hafif engelli tanımına ise 5378 sayılı Kanunda belirtilmesine rağmen yer vermemiştir. Ancak ağır engelli sayılmayan engelli bireylerin, hafif engelli olarak kabul edilmesi yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla Yönetmelikte yer alan ağır engelli tanımından hareketle hafif engelli; engel oranına bakılmaksızın, beslenme, giyinme, yıkanma ve tuvalet ihtiyacını giderme gibi günlük yaşam aktivitelerini yerine getirmek için başkalarının yardımına ihtiyaç duymayan kişiler olarak ifade edilebilir.

II- Genel Olarak Türkiye’de Engelliler ve İşgücü Durumu

Türkiye’de geçmişten günümüze engelliler konusunda bilgi ve veri eksikliği bulunmaktadır. Bu eksikliği gidermek amacıyla TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA), yeni adıyla Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü⁴ 2002 yılında “Türkiye Engelliler Araştırması” yapmıştır. Araştırmaya göre, engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29’dur. Bu oranın %7,09’unu erkekler, %5,20’sini ise kadınlar oluşturmakla birlikte Türkiye’de yaklaşık 8,5 milyon kişi yaşamını engelli olarak sürdürmektedir (<http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>).

Engellilik sadece bu sorunu yaşayan kişiyi değil aynı zamanda ailesini ve yakın çevresini de ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden etkileyen bir sorundur. Engellilerin

⁴ 633 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 31 Aralık 2011 tarihi itibarıyla Özürlüler İdaresi Başkanlığı Kurumu kapatılmıştır.

bakımıyla birebir ilgilenen ve bu nedenle çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kalan aile bireyleri de, engelli olmadığı halde çalışmaları engellendiği için dolaylı bir şekilde de olsa sosyo-ekonomik engelli bireyler olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla nüfus içerisindeki engelli sayısı, engellilerin bakımıyla ilgilenen ve ihtiyaçlarını gideren aile bireyleri de düşünüldüğünde daha fazla olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmaya göre Türkiye’de toplam engelli nüfusun %2,58’ini (yaklaşık 1,8 milyon) ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler oluştururken, %9,70’i ise (yaklaşık 6,6 milyon) süreğen hastalığa sahip olan kişilerden oluşmaktadır (DİE, 2009: 6). Tablo 1’de de görüldüğü üzere toplam engelli (erkek %11,10 ve kadın %13,45) ve süreğen hastalığa sahip olan nüfus (erkek %8,05 ve kadın %11,33) içerisinde kadınların oranı daha fazla iken ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus (erkek %3,05 ve kadın %2,12) içerisinde erkeklerin oranı daha fazladır.

Tablo 1. Türkiye’de Engelli Nüfus Oranları

Toplam Engelli Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma ve Zihinsel Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
12,29	11,10	13,45	2,58	3,05	2,12	9,70	8,05	11,33

Kaynak: DİE. 2009: 6

Tablo 2’de engelliler araştırması sonuçlarına göre engelli bireyler arasında işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları görülmektedir. Toplam engelliler içerisindeki işgücüne katılma oranı %21,71 ile çok düşük bir oranda gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı kentlerde (%25,61) kırsal alanlara (%17,76) göre daha fazladır. Cinsiyete göre bakıldığında ise engelli kadınlarda (%6,71) işgücüne katılma oranı erkeklere (%32,22) göre çok düşük olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında toplam istihdam oranı %18,36 iken kentlerde (%21,15) kırsal alanlara (%15,53) göre, erkeklerde de (%27,52) kadınlara (%5,27) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Engelli bireyler arasında işsizlik oranı ise toplamda %15,46’dır. Yine işsizliğin kırsal alanlara (%12,58) göre kentsel alanlarda (%17,43) ve erkeklere (%14,57) kıyasla kadınlarda (%21,54) daha yüksek olduğu Tablo 2’de görülmektedir.

Türkiye’de 2002 yılında toplam nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %49,6 ve istihdam oranı %43,3 olarak gerçekleşmiştir. Engelli bireyler arasında bu oranların toplam oranlara kıyasla çok düşük kalmasının, özel ve temel eğitim, mesleki eğitim, rehabilitasyon (tıbbi, sosyal, mesleki), bakım hizmetleri ve istihdama yönelik düzenlemeler ve uygulamalardan kaynaklanan birçok nedeni bulunmaktadır. Hiç şüphesiz bu sorunların başında, engellilerin istihdamına yönelik oluşturulan düzenlemelerdeki sorunlar gelmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de Engellilerin⁵ İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları

	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı*	İşsizlik Oranı
Toplam	21,71	18,36	15,46
Kent	25,61	21,15	17,43
Kır	17,76	15,53	12,58
Erkek	32,22	27,52	14,57
Kadın	6,71	5,27	21,54

Kaynak: DİE, 2009: 15; *Aynı kaynağın 45. sayfasındaki verilerden yararlanılarak hesaplanmıştır.

2011 yılında TÜİK tarafından yapılan Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre en az bir engeli (görme, duyma, konuşma, yürüme ve merdiven inme-çıkma, taşıma-tutma, öğrenme-hatırlama) olan nüfusun (3 ve daha yukarı yaş) oranı %6,9 (yaklaşık 4,9 milyon)’dur. Bu oran erkeklerde %5,9 iken (yaklaşık 2,1 milyon), kadınlarda ise %7,9 (yaklaşık 2,8 milyon) olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2013: 90).

Tablo 3’te 2011 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre engelli nüfusta işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları görülmektedir. İşgücüne katılma oranı toplamda %22,1 iken erkeklerde (%35,4) kadınlardan (%12,5) çok daha yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Toplam istihdam oranları %20,1 oranında gerçekleşirken cinsiyete göre bakıldığında erkeklerde %32,0 olan istihdam oranının kadınlarda %11,6 olduğu görülmektedir. İşsizlik oranları ise toplamda %8,8 iken erkekler (%9,5) arasında işsizlik kadınlara (%7,3) kıyasla daha yüksektir. 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması sonuçları 2002 yılında yapılan Engelliler Araştırması sonuçlarıyla karşılaştırıldığında oranlarda genel olarak bir iyileşmenin olduğunu söylenebilir. Ancak 2011 yılında genel nüfus içindeki toplam işgücüne katılma oranının %47,4 ve istihdam oranının %43,1 olduğu göz önüne alındığında engelli bireylerin bu oranlarında gelişme olmasına rağmen halen daha genel oranlara kıyasla çok düşük seviyelerde kaldığı görülmektedir.

Tablo 3. 2011 Nüfus ve Konut Araştırması Sonuçları Kapsamında Türkiye’de Engellilerin İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları

	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Toplam	22,1	20,1	8,8
Erkek	35,4	32,0	9,5
Kadın	12,5	11,6	7,3

Kaynak: TÜİK, 2013: 99

2010 yılında TÜİK ile Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında Türkiye genelinde ilk defa Ulusal Özürlüler Veri Tabanı’na (ÖZVERİ) kayıtlı engellilere yönelik olarak Özürlülerin Sorun ve Beklentileri

⁵ Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler

Araştırması⁶yapılmıştır. Araştırma ile engellilerin günlük hayattaki sorun ve beklentilerinin belirlenerek, bu alanda daha etkin politikaların oluşturulması hedeflenmiştir.

Tablo 4. Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması Kapsamında Engelli Bireylerin Çalışma Durumu

Çalışan Engelliler				Çalışmayan Engelliler		
Toplam	Ücretli	İşveren	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	İş Arayan	Diğer
14,3	77,4	15,0	7,6	85,7	6,3	93,7

Kaynak: TÜİK, 2011: 10

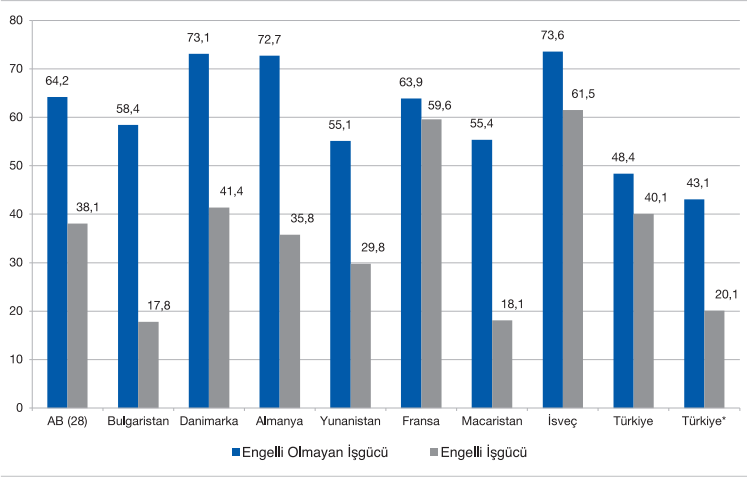
2010 yılında yapılan Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması kapsamında çalışan ve çalışmayan engelli bireylerin verileri Tablo 4’te görülmektedir. Araştırma kapsamına giren engelli bireylerin %14,3’ü istihdamda yer alırken %85,7’si ise istihdam dışında kalmıştır. Çalışan engelli bireylerin %77,4’ü ücretli, maaşlı ya da yevmiyeli, %15’i işveren veya kendi adına bağımsız ve %7,6’sı da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışmayan %85,7 oranındaki engelli bireylerden ise sadece %6,3 iş aramaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş aramayan engelli bireylerin (%93,7) çalışmama ya da iş aramama nedenleri ise sırasıyla %51,4 ile çalışmayacak durumda ağır engelli olması, %29,2 ile emekli, öğrenci, ev işleri ile meşgul ya da yaşlı olması, %16,6 ile engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünmesi, %3,3 ile ailesinin çalışmasına izin vermemesi ve %10,7 ile diğer nedenler olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2011: 10).

2002 yılında gerçekleştirilen Özürlüler Araştırması’nın ileri analiz raporuna göre; en fazla zihinsel engellilerin (%63,9), ikinci olarak konuşma engeli bulunanların (%45,9) “çalışamaz” durumda olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda, görme engeli bulunanların sadece %15,4’ü, işitme engeli bulunanların %18,2’si ve bedensel engeli bulunanların ise sadece %27’si için “çalışamaz” durumda oldukları raporda yer almaktadır. Bu veriler kapsamında engellilerin çalışma durumları incelendiğinde ise, çalışma hayatına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4’ü için “çalışamaz” durumda olduğu belirtilmesine rağmen, görme engellilerin sadece %16,8’i çalışma imkânı bulabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, her 10 görme engelliden 8’inin çalışabilir durumda olmasına karşın, çalışma hayatına girişleri kısıtlanmaktadır. Bedensel ve işitme engeli bulunanlar için de aynı durum söz konusudur. Dolayısıyla engelli bireylerin çalışma hayatına girişte herhangi bir kısıtlama ile karşı karşıya kalmaması

⁶ Ulusal Özürlüler Veritabanı (ÖZVERİ), yetkili sağlık kuruluşları tarafından Engelli Sağlık Kurulu raporu almış ve veri tabanına bilgi akışı sağlanabilen bazı kamu kurum ve kuruluşlarına herhangi bir nedenden dolayı başvurmuş engelli bireylerin verilerinin derlenmesi ile oluşturulmuştur. Dolayısıyla Türkiye’de yaşayan tüm engelli bireyleri kapsamamaktadır. Ulusal Engelliler Veritabanı’nda kayıtlı, adresi, engel grubu ve engelli sağlık kurulu rapor bilgileri bilinen, yaşayan toplam 1.802.863 engelli birey mevcuttur. Araştırma kapsamında Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan ÖZVERİ’de kayıtlı ve Türkiye Cumhuriyeti sınırları dâhilindeki hanelerde yaşayan ve sağlık raporunda en az %20 engel oranına sahip olduğu bildirilen 280.014 engelli birey kapsamıştır. Araştırmada, kurumsal alanda yaşayan engelli bireyler kapsam dışında tutulmuştur (Kurumsal alan olarak; yaşlılar evi, huzur evleri, yurt, hapisane, askeri kışla, hastane, otel ve çocuk yuvaları alınmaktadır) (<http://www.tuik.gov.tr>, 11.02.2017).

için engellilere yönelik düzenlenen istihdam politikalarının gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 24-25).

Grafik 1. 2011 Yılı İtibariyle AB Ülkeleri ve Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Genel İstihdam Oranları



Kaynak: EUROSTAT, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en, 11.02.2017; TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017, 11.02.2017; *TÜİK verileri

Grafik 1’de AB ortalaması, seçilmiş bazı AB ülkeleri ve Türkiye’de engelli istihdam oranları ile genel istihdam oranları görülmektedir. AB’ye üye 28 ülkenin ortalaması dikkate alındığında genel istihdam oranı %64,2 iken engelli bireyler arasında istihdam oranı ise %38,1 şeklinde çok daha düşük seviyede kalmıştır. Türkiye’de istihdam oranları dikkate alındığında farklı oranlar ortaya çıkmaktadır. EUROSTAT’ın verilerine göre 2011 yılında Türkiye’de genel istihdam oranları ile engelli bireyler arasında AB ortalamasında olduğu gibi çok fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Genel istihdam oranı %48,4 ve engelli bireyler arasında istihdam oranı ise %40,1 olarak gerçekleşmiştir. Ancak TÜİK verilerine göre genel istihdam oranı %43,1 iken bu oran engelli bireyler arasında, genel istihdam oranından çok düşük bir seviyede %20,1 olarak gerçekleşmiştir.

Nitekim Türkiye’de 2002 yılında gerçekleştirilen “Türkiye Özürlüler Araştırması”, 2010 yılında yapılan “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” ve 2011 yılında yapılan “Nüfus ve Konut Araştırması” sonuçlarına göre engelli bireylerde istihdam oranının genel istihdam oranlarına kıyasla çok düşük kaldığı Tablo 2, 3 ve 4’te görülmektedir. Grafikte diğer ülkelerin oranlarına bakıldığında engelli bireyler arasında istihdam oranı, Türkiye’ye kıyasla daha düşük olan ülkeler arasında Bulgaristan (%17,8) ve Macaristan (%18,1) olduğu görülmektedir. Ayrıca İsveç (%61,5), Fransa (%59,6) ve Danimarka’da (%41,4) engelli istihdam oranlarının diğer ülkelere ve AB ortalamasına göre daha yüksek olduğu Grafik 1’de görülmektedir.

III- Türkiye’de Engellilerin İstihdamı

Bireylerin fiziksel ve sosyal yönden varlığını sürdürebilmesi çoğu zaman yeterli gelir elde edebileceği bir işe sahip olmasına bağlıdır. Dolayısıyla bir iş bulup çalışmak, engelli bireyler açısından da sürekli ve düzenli bir gelire sahip olabilmenin ön koşuludur. Ayrıca; çoğu kez ücret gelirinden başka bir geliri bulunmayan ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilerle birlikte yaşayan bireylerin bir işe sahip olmaları ihtiyaç olmaktan çok, yaşamsal bir zorunluluktur (Altan, 2007: 107-108). Engelli bireylerin işsiz kalmaları, toplumsal hayata katılma imkânlarını da büyük ölçüde sınırlandırmaktadır. Dolayısıyla engelli bireylerin topluma bir yük olarak görülmesinin aksine, katkıda bulunma potansiyeline sahip üretken bireyler olarak kabul edilmeleri gerekmektedir.

İnsanlar kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları bireylerin geçimlerini sağlayabilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve gelir elde etmek zorundadır. Engelli bireylerin de geçimlerini sağlayabilmesi ve gereksinimlerini karşılayabilmesi için çalışma hayatına girmesi ekonomik açıdan bir zorunluluktur. Engellilerin istihdam dışında kalması, bir ülkenin en değerli üretim kaynağı olan insan gücünün kullanılmaması anlamına gelmektedir. Ancak üretimde yer almayan engelli bireyler oluşumuna katkı sağlamadıkları milli gelirden bir şekilde pay almaktadırlar. Hâlbuki toplumun refah düzeyinin artırılması ve ekonomik gelişme ancak mevcut üretim kaynaklarının tümünün etkin bir şekilde üretime katılması ve yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanması ile gerçekleşebilir (Kutal, 1993: 390).

Ayrıca engelli bireylerin istihdam dışında kalmaları durumunda kendilerine bakmak zorunda kalan aile bireylerinden en az birinin, çalışma gücüne sahip olmasına rağmen çalışma hayatı içerisinde yer alması engellenmektedir. Oysa engelli bireylerin istihdamının artırılması durumunda milli gelir düzeyi yükselecek ve milli gelirden alınan paylar da artacaktır. Diğer yandan engellilerin çalışma hayatı içerisinde yer almasıyla birlikte sosyal güvenlik sistemi kapsamında sosyal yardım ve hizmetlerden yararlandırılmaları gerekmeyecek ve böylelikle sosyal güvenlik harcamaları da düşecektir. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemini finanse eden vergi yükümlülükleri ile aktif sigortalıların ekonomik yükleri azalacaktır (Altan, 2007: 196-197).

Çalışmak, insanlara sadece gelir sağlayan bir uğraş değil aynı zamanda insanların kişiliklerinin gelişmesine yardımcı olan ve kendilerine olan güven duygusunu pekiştiren bir araçtır. Dolayısıyla insanlar salt gelir elde etmek amacıyla çalışmazlar. Bir işte çalışıp başarılı olmak bireyleri mutlu kılan bir yaşam biçimidir. Böylelikle bireyler çalışıp bir değer yaratmanın övüntüsüyle içinde yaşadıkları toplumun gelişmesine katkıda bulunur ve toplumla bütünleşirler (Altan, 2007: 108). Dolayısıyla engelli bireylerin toplumsal yaşama tam ve etkin bir şekilde katılması ve saygınlık kazanması, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine kavuşabilmesi ancak çalışma hayatı içerisinde yer alabilmeleri ile gerçekleşebilecektir. Bu gerekçelerle çalışma hakkı, temel bir insan hakkı olarak kabul edilerek insan hakları ile ilgili uluslararası sözleşmelerin yanı sıra anayasa ve yasalarda tanınıp güvence altına alınmıştır.

Uluslararası sözleşmeler içerisinde önemli sözleşmelerden biri olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23.maddesinde; “herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve

elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ifadesiyle birlikte çalışma hakkının önemine vurgu yapılmaktadır. Diğer yandan Türkiye’de Anayasa’nın 17.maddesinde belirtilen; “herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” hükmü ve 49.maddesinde yer alan; “çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” hükmü ile sadece engelli olmayan bireylerin değil engellilerin de çalışma hakkına sahip olduğu, anayasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır. Bu anlamda çalışma hakkının gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi sosyal devletin görevleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak engelli bireylerin toplumdaki diğer bireylere oranla iş bulmalarının daha güç olması, özellikle işverenlerin yasal bir zorunluluk olmaksızın işyerlerinde engelli bireyleri istihdam etmek istememeleri nedeniyle engellilerin istihdamı daha çok devlet müdahaleleri ve yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir.

Engellilerin istihdamına yönelik kullanılan yöntemler genel olarak yedi başlık altında incelenebilir. Bunlar; korumalı işyerleri, kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi, sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam ve kota sistemi şeklinde sıralanmaktadır (Öz ve Orhan, 2013: 52). İlk uygulama örneklerine 1800’lü yıllarda ABD’de rastlanan korumalı işyerleri, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet ya da özel kuruluşlar tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleridir. Ayrıca bu işyerleri, engelli bireylere normal rekabete açık olmayan koruyucu bir çevrede istihdam olanağı sağlamaktadır. Diğer yandan bu işyerlerinde istihdam edilen engellilerin yetkinlikleri geliştirilerek normal iş piyasasına geçişleri de sağlanabilmektedir (Gökmen, 2013: 56; Orhan, 2013: 40).

Türkiye’de 30.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğe göre korumalı işyeri; “normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla, devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanımın sağlandığı ve mali yönden desteklendiği, çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Yönetmeliğe göre korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmek için; en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal engelli veya diğer engel gruplarından ise %60 ve üzeri engelli olmak, İŞKUR’a kayıtlı olmak ve 15 yaşını bitirmiş olmak gerekmektedir.

5378 sayılı Engelliler Kanunu’nun 14.maddesi hükümlerine dayanılarak 2013 yılında korumalı işyerleriyle ilgili yeni bir yönetmelik hazırlanmıştır. 26.11.2013 tarihinde yürürlüğe giren yeni Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 3.maddesine göre korumalı işyeri; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerleri” olarak ifade edilmektedir. Hem 5378 sayılı Engelliler Kanunu’nda⁷ hem de 2013 tarihli Yönetmelikte yer alan korumalı işyeri tanımı ile 2006 tarihli Yönetmelikte yer alan tanım arasında bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Özellikle işgücü piyasasına kazandırılması güç olan engellilerden sadece zihinsel ve ruhsal engelli bireyler belirtilmiş olup ağır dereceli

⁷ 5378 sayılı Engelliler Kanunu’nun 3.maddesinin (1) bendinde yer alan korumalı işyeri tanımı 06.02.2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanun’un 63.maddesiyle birlikte değiştirilmiştir.

ortopedik ya da diğer engelli gruplarından bahsedilmemiş ve işgücü koruma kapsamına alınmamıştır. Ayrıca korumalı işyerlerinin mesleki rehabilitasyon fonksiyonuna da değinilmemiştir. Dolayısıyla 2013 yılındaki Yönetmeliğe göre korumalı işyerlerine kabul edilecek engelli bireyler sadece zihinsel veya ruhsal engellilerden en az %40 engellilik oranına sahip olanlardan oluşmaktadır. Aynı zamanda İŞKUR’a kayıtlı ve 15 yaşını bitirmiş olmaları da gerekmektedir (Seyyar, 2015: 297-298).

Esnek çalışma saatlerinden dolayı daha tercih edilebilir olan kişisel çalışma yöntemi engellilerin, kendisinin ve çevresinin imkânlarıyla ya da devlet teşvikleriyle kendi işyerlerini kurup çalışmaları esasına dayanmaktadır. Bu yöntem son derece sınırlı olmakla birlikte, bu yöntemde engelli bireyler hem çalışma yaşamına girmekte hem de istihdam oluşturmaktadır (Orhan, 2013: 42). Türkiye’de en az %40 engelli raporu olan ve İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programından sertifika almış veya iş kuracağı alanda mesleki eğitim sertifikasına sahip engellilerin hazırlayacağı projeler kapsamında, kendi işini kurmak isteyen engellilere İŞKUR tarafından kuruluş işlemleri, işletme gideri ve kuruluş destekleri sağlanmaktadır. Bu desteklerin finansmanı kota sistemi kapsamında engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari ceza paraları fonundan sağlanmaktadır (İŞKUR, 2015: 39).

Kuruluş işlemleri desteği; işyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar gibi masraflar için en fazla 3.000 TL’dir. İşletme gideri desteği; kuruluş tarihinden itibaren işletmeye 12 ay içinde olmak şartı ile fatura karşılığı olarak işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma) en fazla %60’ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 11.000 TL’dir. Kuruluş desteği ise; işletmenin kuruluşundan itibaren 12 ay boyunca fatura karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ham ve ara madde, sarf malzeme, ofis malzemesi gibi maliyetler için en fazla 36.000 TL olmak üzere maksimum 50.000 TL kaynak tahsis edilmektedir. Bu kapsamda 2015 yılında 441 proje başvurusundan 286 proje ve 2016 yılında ise 247 proje başvurusundan 173 projeye kaynak aktarılmıştır (<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisnikurmadestegi.aspx>; İŞKUR, 2015: 39-40; İŞKUR, 2016: 46).

İşverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı yönteminde ise engelli bireyler, kota sistemi ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen isteğe bağlı bir şekilde istihdam edilmektedir. Ancak işyerlerinin engelliler için uygun hale getirilmesinin ortaya çıkaracağı ek maliyetler ve engellilere yönelik önyargılar nedeniyle hatta hükümetlerin bu durumlardaki teşviklerine rağmen işverenler isteğe bağlı engelli istihdamına yönelmemektedir (Öz ve Orhan, 2013: 52). Türkiye’de yükümlü olmadıkları halde ya da kontenjan fazlası engelli çalıştıran işverenlere prim teşviki sağlanmaktadır. 4857 İş Kanunu’nun 30.maddesine göre;“.....kонтенжан fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı⁸ Hazinece karşılanır” hükmü yer almaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte hızla gelişen teknolojilere ayak uydurabilmek ve uluslararası rekabette yer alabilmek, klasik çalışma modellerinin yanında esnek çalışma modellerini

⁸ 06.02.2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanun’un 58.maddesiyle birlikte bu fıkrada yer alan “yüzde ellisi” ibaresi “tamamı” şeklinde değiştirilmiştir.

ortaya çıkarmıştır. Esnek çalışma modellerinden biri olan evde çalışma yöntemi ile engelli bireyler muhasebe, aracılık, pazarlama, danışmanlık gibi birçok alanda faaliyet gösterebilirler. Ancak bu noktada önemli olan ise, engelli bireylerin de hızla gelişen teknolojilere paralel olarak eğitim almaları ve bu yönde mesleki eğitim programlarının düzenlenmesidir. Kooperatif çalışma yönteminde engelli bireyler, kendi çabalarıyla veya devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle birlikte çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkânları oluşturmayı hedeflemektedir. Sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam yönteminde ise, belli işlerin yalnızca engelli bireylerin istihdam edildiği işler olarak tanımlanabileceği bir yöntemdir. Örneğin; İtalya, Yunanistan ve Danimarka’da telefon santral operatörlükleri için görme engelliler istihdam edilmektedir (Öz ve Orhan, 2013: 52).

Dünya genelinde engellilerin çalışma hayatına girmelerinde en kolay ve en yaygın yöntem olarak kullanılan kota sistemi, işletmelerin belirli oranda ve sayıda engelli çalıştırmalarının devlet tarafından zorunlu tutulduğu bir sistemdir. Bu uygulamada engelli çalıştırma oranı işletmelerde çalışan sayısına göre belirlenmekte ve ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Yasalarla belirlenen oranda veya sayıda engelli işçiyi çalıştırmayan işverenlere ise kota ihlali nedeniyle idari para cezası uygulanmaktadır (Shima vd., 2008: 3).

Kota sistemi, ilk olarak 1919 yılında Almanya’da uygulanmaya başlamış ve bu ülkeyi 1920’de Avusturya, 1921’de İtalya ve 1923’de Fransa takip etmiştir (Çiftçi, 2013: 36). Almanya’da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %5 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu vardır. Fransa’da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %6, İtalya’da 15-35 arası işçi çalıştıran işyerleri bir engelli, 36-50 arası işçi çalıştıran işyerleri iki engelli, 50 üzeri işçi çalıştıran işyerleri ise %7 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Çek Cumhuriyeti’nde en az 25 işçi çalıştıran işyerleri %4, İspanya’da en az 50 işçi çalıştıran işyerleri %2, Güney Kore’de 300 üzeri işçi çalıştıran işyerleri için %2 oranında engelli çalıştırma kotası uygulanmaktadır (Kuddo, 2012: 72).

Türkiye’de ise engellilere yönelik kota uygulaması, ilk olarak 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu, 1967 yılındaki kota uygulaması ile ilgili düzenlemelerinin birçoğunu aynen benimsemiş ve 1972 yılında çıkarılan bir yönetmelikle kota sistemi uygulanabilir bir hale gelmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 25.maddesinde, “İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %2 oranında engelli bireyleri mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun bir işte, aynı oranda eski hükümlüyü de mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler” hükmü yer almıştır. Daha sonra 1997 yılında yapılan bir düzenleme ile birlikte 01.01.1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %2 olan oran %3’e çıkarılmıştır (Seyyar, 2015: 270).

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda engelli istihdamı konusunda yeniden düzenlemelere gidilmiştir. Kanun’un 30. maddesine göre; “İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda engelli ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun ek 1.maddesinin b fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun

işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı %6’dır. Ancak engelliler için belirlenecek oran, toplam oranının yarısından az (%50) olamaz” şeklinde düzenlemeye gidilmiştir. 2008 yılında engellilerin istihdamına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesinde değişikliğe⁹ gidilmiş ve ilgili madde; “işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi¹⁰ meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” şeklinde yeniden düzenlenmiştir (Orhan, 2013: 33).

Zorunlu çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm işçiler esas alınmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmekte ve işyerindeki tam süreli çalışan işçi sayısına ilave edilmektedir. İşyerinde kısmi süreli olarak çalıştırılan engelli işçi bulunması halinde bunlar da çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmekte ve toplam işçi sayısından düşürülmektedir. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmamakta ve yarım dâhil daha fazla olan kesirler tama dönüştürülmektedir¹¹.

Aynı zamanda işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmamaktadır. İşyerinde çalıştırılan engelli işçiler ve özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi ihtiyacı için kurduğu güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışan işçiler engelli işçi sayısının tespitinde dikkate alınmamaktadır.¹² Engelli bireylerin talebi halinde, işyerlerinde kısmi süreli çalışma yapan işveren tarafından engelli bireyler kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla zorunlu çalıştırma yükümlülüğü, kısmi süreli çalıştırmayla da karşılanabilmektedir. Ancak kısmi süreli işçi sayısının tespiti, çalışma sürelerinin tam süreli çalışmaya dönüştürülmesiyle hesaplanmaktadır. Diğer taraftan aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı da, toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır¹³.

⁹ 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesinde değişikliğe gidilmiştir.

¹⁰ 04.07.2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanun’un 79. maddesiyle “eski hükümlü işçiyi” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16.06.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları” ibaresi eklenmiştir.

¹¹ 4857 sayılı İş Kanunu m.30; 27210 sayılı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m.11; Örneğin; 60 işçi çalıştıran bir işverenin ($60 \cdot 0.03 = 1,8$) 2 engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunurken, 80 işçi çalıştıran bir işverenin de ($80 \cdot 0.03 = 2,4$) 2 engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.

¹² Örneğin; 47 engelli olmayan ve 3 engelli işçiyi çalıştıran işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü ancak 3 engelli olmayan işçinin daha istihdam edilmesiyle doğacaktır.

¹³ 4857 sayılı İş Kanunu m.30; 27210 sayılı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m.11; Örneğin; Türkiye’nin 7 ayrı ilinde 7 ayrı işyeri bulunan ve her birinde 40 işçi olmak üzere toplamda 280 işçi çalıştıran işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmazken, aynı ilde iki farklı işyeri bulunan ve bu iş yerlerinde 40 işçi olmak üzere toplamda 80 işçi çalıştıran işverenin 2 engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işverenlere, çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırmadığı her ay için para cezası¹⁴ uygulanmaktadır. İşverenlerden tahsil edilen cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri İŞKUR aracılığı ile sağlamaktadır. Ancak Kurumun aracılığı olmaksızın da engelli işçi işe alınabilmektedir. Bu durumda engelli işçiyi işe alan özel sektör işverenleri durumu en geç 15 işgünü içerisinde Kuruma bildirmeli ve tescil ettirmelidir. 14 yaşını doldurmuş ve en az %40 oranında engelli sağlık kurulu raporuna sahip olan engelliler İŞKUR'a engelli statüsünde kayıt olabilmektedir.

Tablo 5'te, İŞKUR'a 2007 ve 2016 yılları arasında kayıtlı olan ve başvuru yapan engelli işgücü, kamu ve özel sektör olmak üzere işe yerleştirilen toplam engellilerin cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Tabloda görüldüğü üzere İŞKUR'a kayıtlı toplam engelli işgücü ile başvuru yapan engellilerin sayısının yıllar itibariyle artmasına rağmen işe yerleştirilen engellilerin sayısında düşüş yaşanmıştır. 2007 yılında kayıtlı olan engelli işgücü 63.946 iken 2016 yılında 98.962, 2007 yılında kuruma başvuru yapan engelli sayısı 36.397 iken 2016 yılında 79.321 olarak artış göstermiştir.

Tablo 5. İŞKUR'a Kayıtlı Engelli İşgücü, Başvuru ve İşe Yerleştirme

Yıllar		Kayıtlı İşgücü	Başvuru	İşe Yerleştirme		
				Kamu	Özel	Toplam
2007	Toplam	63.946	36.397	573	17.291	17.864
	Erkek	50.429	26.196	494	15.098	15.592
	Kadın	13.517	10.201	79	2.193	2.272
2008	Toplam	96.533	48.480	427	21.540	21.967
	Erkek	71.927	33.599	371	18.484	18.855
	Kadın	24.606	14.881	56	3.056	3.112
2009	Toplam	101.389	40.519	545	25.860	26.405
	Erkek	74.306	24.901	470	22.350	22.820
	Kadın	27.083	15.618	75	3.510	3.585
2010	Toplam	76.449	36.144	295	31.962	32.257
	Erkek	59.573	22.140	265	27.564	27.829
	Kadın	16.876	14.004	30	4.398	4.428
2011	Toplam	95.976	35.151	455	37.894	38.349
	Erkek	69.228	21.085	391	32.251	32.642
	Kadın	26.748	14.066	64	5.643	5.707
2012	Toplam	126.615	83.955	398	35.133	35.531
	Erkek	92.887	64.693	338	29.865	30.203
	Kadın	33.728	19.262	60	5.268	5.328
2013	Toplam	131.806	76.235	287	34.189	34.476
	Erkek	101.630	62.212	241	28.785	29.026
	Kadın	30.176	14.023	46	5.404	5.450
2014	Toplam	123.930	77.632	232	26.118	26.350
	Erkek	100.361	63.532	200	21.956	22.156
	Kadın	23.569	14.100	32	4.162	4.194
2015	Toplam	125.999	65.255	258	20.197	20.455
	Erkek	102.031	52.318	219	16.899	17.118
	Kadın	23.968	12.937	39	3.298	3.337
2016	Toplam	98.962	79.321	236	14.795	15.031
	Erkek	80.007	63.517	187	12.363	12.550
	Kadın	18.955	15.804	49	2.432	2.481

Kaynak: İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2009 s. 39; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi), <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 11.02.2017

¹⁴ 01.01.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için para cezası miktarı 2.295 TL'dir.

İŞKUR tarafından işe yerleştirilen engelli bireylerin sayısına bakıldığında ise 2007 yılında 17.864 iken 2016 yılında bu sayı azalarak 15.031’e kadar gerilemiştir. İşe yerleştirilen engellilerin sayısı 2007 yılından 2011 yılına kadar artış göstermiş ancak 2011 yılından sonra sürekli azalma eğilimine girmiştir. Bu durum özel sektörde işe yerleştirmeler arasında da kendini göstermektedir. 2016 yılında kamuda 256 ve özelde de 14.795 olmak üzere toplamda 15.031 engelli birey İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. Aynı zamanda tabloda kayıtlı işgücü, başvuru ve işe yerleştirmeler kapsamında kadın engellilerin erkek engellilere kıyasla çok daha düşük sayılarda yer aldığı görülmektedir.

İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayıları, engelli olmayanlar ve engelliler olmak üzere Tablo 6’da yer almaktadır. Aynı zamanda engelli işe yerleştirmelerin toplam işe yerleştirmeler içerisindeki oranları da tabloda görülmektedir. 2007 yılında engelli işe yerleştirmelerin toplam işe yerleştirmeler içerisindeki oranı %16 iken bu oran 2010 yılına kadar artışını sürdürmüş ve 2009 yılında %22,3’e kadar yükselmiştir. 2010 yılı ile birlikte bu oran sürekli azalarak 2016 yılında %1,9’a kadar gerilemiştir.

Tablo 6. İŞKUR Tarafından Toplam İşe Yerleştirilenler İçerisinde Engellilerin Payı (%)

Yıllar		İşe Yerleştirme				Eski Hükümlü ve TMY ¹⁵ Yerleştirme	
		Toplam Yerleştirme	Normal Yerleştirme	Engelli Yerleştirme			
2007	Toplam	111.375	88.270	17.864	%16	5.241	%4,7
	Erkek	87.975	67.241	15.592	-	5.142	-
	Kadın	23.400	21.029	2.272	-	99	-
2008	Toplam	109.595	85.117	21.967	%20	2.511	%2,3
	Erkek	84.584	63.262	18.855	-	2.467	-
	Kadın	25.011	21.855	3.112	-	44	-
2009	Toplam	118.278	91.541	26.405	%22,3	332	%0,3
	Erkek	88.825	65.677	22.820	-	328	-
	Kadın	29.453	25.864	3.585	-	4	-
2010	Toplam	205.231	172.751	32.257	%15,7	223	%0,1
	Erkek	155.534	127.483	27.829	-	222	-
	Kadın	49.697	45.268	4.428	-	1	-
2011	Toplam	363.672	325.086	38.349	%10,5	237	%0,07
	Erkek	261.964	229.089	32.642	-	233	-
	Kadın	101.708	95.997	5.707	-	4	-
2012	Toplam	556.587	520.786	35.531	%6,4	270	%0,05
	Erkek	390.979	360.513	30.203	-	263	-
	Kadın	165.608	160.273	5.328	-	7	-
2013	Toplam	671.578	636.855	34.476	%5,1	247	%0,04
	Erkek	466.155	436.883	29.026	-	246	-
	Kadın	205.423	199.972	5.450	-	1	-
2014	Toplam	701.435	674.701	26.350	%3,8	384	%0,05
	Erkek	478.839	456.300	22.156	-	383	-
	Kadın	222.596	218.401	4.194	-	1	-
2015	Toplam	889.640	868.930	20.455	%2,3	255	%0,03
	Erkek	628.792	611.419	17.118	-	255	-
	Kadın	260.848	257.511	3.337	-	-	-
2016	Toplam	789.133	773.860	15.031	%1,9	242	%0,03
	Erkek	542.184	529.397	12.550	-	237	-
	Kadın	246.949	244.463	2.481	-	5	-

Kaynak: İŞKUR, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2009 s. 39; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (Çevrimiçi), <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 11.02.2017

¹⁵ Terörle Mücadele Kanunu kapsamında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar (Terörle Mücadelede Yaralananlar-TMY).

Tablo 7’de engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı ve bu işyerlerinde işverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli sayısı, çalışan engelli sayısı, engelli açık kontenjan sayısı ve kontenjan fazlası sayısı yer almaktadır. 2011 yılında engelli çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı kamuda 1.004 iken 2016 yılında özelleştirmelerin etkisiyle azalarak 806’ya kadar gerilemiştir. Özel işyeri sayıları ise 2011 yılında 15.118 iken 2016 yılında artış göstererek 18.332’ye kadar yükselmiştir. 2011 yılında kamuda çalışan engelli işçi sayısı 12.347 iken 2016 yılında bu sayı azalarak 10.822 işçiye kadar gerilemiş aynı yıllarda özelde çalışan engelli işçi sayısı ise 71.088’den artarak 92.413 işçiye ulaşmıştır.

Tablo 7. Çalışan Engelli Sayısı ve Kontenjanları (2011-2015)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı	Kamu	1.004	979	890	809	844	806
	Özel	15.118	16.980	17.596	17.773	17.144	18.332
	Toplam	16.122	17.959	18.486	18.582	17.988	19.138
Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı	Kamu	10.496	10.246	9.514	8.417	8.432	8.206
	Özel	86.607	97.322	97.689	101.823	99.262	104.966
	Toplam	97.103	107.568	107.203	110.240	107.694	113.172
Engelli Çalışan Sayısı	Kamu	12.347	12.358	11.804	10.422	10.696	10.822
	Özel	71.088	77.547	80.434	84.706	84.370	92.413
	Toplam	83.435	89.905	92.238	95.128	95.066	103.235
Engelli Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	1.164	931	700	712	472	387
	Özel	20.789	25.250	23.075	23.637	22.037	20.336
	Toplam	21.953	26.181	23.775	24.349	22.509	20.723
Engelli Kontenjan Fazlası Sayısı	Kamu	3.015	3.043	2.990	2.717	2.736	3.003
	Özel	5.270	5.475	5.820	6.520	7.145	7.783
	Toplam	8.285	8.518	8.810	9.237	9.881	10.786

Kaynak: İŞKUR, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 11.02.2017

Özel sektörde yıllar itibariyle istihdam edilen engelli işçi sayısı artış göstermesine hatta engelli kontenjan fazlası engelli işçi istihdam edilmesine rağmen halen daha hem özel sektörde (20.336 kişi) hem de kamu sektöründe (387 kişi) açık kontenjan bulunmaktadır. Diğer yandan engelli bireylerin devlet memuru olarak istihdamları ise Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonunda ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. maddesine göre; kamu kurum ve kuruluşları, toplam dolu kadro sayısının %3’ü oranında engelli memur istihdam etmekle yükümlüdür.

Tablo 8’de 2002 ile 2017 (Ekim) yılları arasında memur olarak istihdam edilen engelli sayıları görülmektedir. Tabloya bakıldığında istihdam edilen engelli memurların sayıları 2002 yılından 2017 yılı Ekim ayına kadar sürekli artış göstermiştir. 2002 yılında 5.777 engelli memur istihdamda yer alırken 2017 Ekim ayında bu sayı 49.873’e kadar ulaşmıştır.

Ancak engelli memur sayısında sürekli artış yaşanmasına rağmen halen daha kamuda çok sayıda açık kontenjan bulunmaktadır. Özellikle 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda kamu kurum ve kuruluşlarının engelli istihdam etmedikleri takdirde cezadan muaf olmalarına yönelik düzenleme (m.25) mevcut iken, bu muafiyet 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda yapılan düzenleme (m.30) ile kaldırılmıştır. Buna rağmen kamu kurum ve kuruluşları engelli istihdamı konusunda özel sektöre örnek teşkil etmesi gerekirken halen daha istenilen seviyeye çıkılamamıştır.

Tablo 8. Engelli Memur Sayıları (2002-2017)

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2017 (Ekim)	49.873
2016	43.151
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

Kaynak: EYH Genel Müdürlüğü, 2017: 3

2017 Ekim ayı itibariyle kamuda memur olarak istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı 62.244 iken istihdam edilen engelli birey sayısı 49.873 ve açık engelli memur kontenjanı ise 13.441’dir. Örneğin; Milli Eğitim Bakanlığı 28.699 engelli bireyi memur kadrosunda istihdam etmesi gerekirken 20.955 engelli istihdam etmiş ve istihdam etmesi gereken 7.744 açık engelli memur kontenjanı bulunmaktadır. Aynı şekilde Diyanet İşleri Başkanlığının 1.742, Adalet Bakanlığının 1014, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanlığının 537, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanlığının 482, Emniyet Genel Müdürlüğünün 321, Gümrük ve Ticaret Bakanlığının 245, Sağlık Bakanlığının 191, Genelkurmay Başkanlığının 128 açık engelli memur kontenjanı bulunmaktadır (DPB, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>).

IV- Türkiye’de Engellilerin İstihdamına İlişkin Sorunlar ve Öneriler

Türkiye’de çalışma hakkı Anayasa’da yer almış, ayrıca Anayasa’nın 50.maddesinde bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı

belirtilmiştir. Dolayısıyla engellilerin çalışma hayatına girebilmelerine yönelik çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış ve uygulamaya geçirilmiştir. Ancak Türkiye'deki engelli bireylerin istihdam oranlarındaki düşüklük, kota sistemi içerisinde hem kamuda hem de özel sektördeki açık kontenjan sayıları ve sistemdeki eksiklikler, diğer istihdam yöntemlerine ilişkin uygulamalardaki yetersizlikler (korunmalı işyerleri, teşvik, girişimcilik...) dikkate alındığında engellilerin istihdamında önemli sorunların olduğu görülmektedir.

Türkiye'de engellilerin istihdam yöntemleri incelendiğinde, engelli istihdamını arttırmak amacıyla kota sisteminin diğer yöntemlere kıyasla daha çok tercih edildiği görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesinde yer verilen düzenlemeye göre; işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu madde, 2008 yılında 5763 sayılı Kanun ile birlikte bu şekilde değiştirilmiştir. İlgili maddede değişikliğe gidilmeden önce kamu ve özel işyeri ayrımı yapılmaksızın işverenlerin %6 oranında engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme zorunluluğu vardı ve engelli istihdamının bu oranının yarısından az olamayacağı şeklinde düzenlemişti. Dolayısıyla engellilerin istihdamı, yapılan değişiklikte birlikte hem kamu ve özel işyeri ayrımı hem de oranının düşürülmesi kapsamında olumsuz etkilenmiştir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesinde yer alan düzenlemede, aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanacağı hükmüne yer verilmiştir. Buna göre aynı ildeki iki işyerinde 30'ar işçiden toplam 60 işçi çalıştıran işverenin 2 engelli işçi çalıştırma zorunluluğu varken, her biri farklı illerde olmak üzere 10 işyeri bulunan ve her birinde 30'ar işçi olmak üzere toplamda 300 işçi çalıştıran işverenin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Türkiye'de kota sistemine ilişkin en önemli sorunlardan bir tanesi de 50 ve üzeri işçi çalışan işyerlerinin kapsama alınmasıdır. İşgücü piyasasının özürsüzler açısından analiz raporuna göre; engelli çalışanı bulunmayan işyerlerinin engelli çalıştırmama gerekçeleri içerisinde kota altında çalışan sayısına sahip olmanın %48 ile en önemli gerekçe olduğu belirtilmektedir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 108). Aynı raporda işyeri büyüklüğüne göre engelli istihdamı verileri; 49 ve altında işçi çalıştıran işyerlerinde %21,3 iken, 50-199 arası işçi çalıştıran işyerlerinde %78,8 ve 200 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde ise %93,3 olarak belirtilmiştir (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 72). Dolayısıyla 49 ve 50 çalışana sahip işyerleri arasındaki fark engelli istihdamı açısından çok fazladır. Bu durum 49 ve altında işçi çalıştıran işverenleri kota kapsamına girmekten kaçınmak için bir veya birkaç işçi daha çalıştırmaktan alıkoymakta ya da kaçak işçi çalıştırmaya itmektedir.

Diğer yandan Türkiye'de 2015 yılı itibariyle Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı 1.740.187 işyeri bulunmakta ve bu işyerlerinin %97,9'u (1.704.177) 1-49 işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır. Aynı zamanda SGK'ya kayıtlı toplam çalışan sayısı ise

13.999.398 kişidir ve bunların %58,9’u ise (8.249.992) 1-49 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır (SGK, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>). Dolayısıyla engellilerin istihdamını sağlamayı hedefleyen kota düzenlemesi, işyerlerin yaklaşık %98’ine engelli istihdamı zorunluluğu getirmemektedir. Diğer bir ifadeyle mevcut kota düzenlemesi, SGK’ya kayıtlı çalışanın yaklaşık %59’unu istihdam eden 1-49 çalışanı bulanan işyerlerine engelli istihdamını zorunlu tutmamaktadır.

Ayrıca 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri, genelde büyük şehirlerde ve özellikle sanayinin gelişmiş olduğu merkezlerde yoğunlaşmaktadır. Buna karşılık, kırsal bölgelerde ve az gelişmiş şehirlerde 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri sınırlı kalmaktadır. Dolayısıyla bu yerlerde yaşayan engellilerin istihdamı sağlanamamaktadır (Özürülüler Şurası, 1999: 118). Günümüzde hizmetler sektörünün istihdam içindeki payının ağırlığı ve bu sektörde klasik çalışma yöntemlerine kıyasla daha çok esnek çalışma modellerinin tercih edilmesi, sektör içerisindeki 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin sayısını azaltmakta ve engellilerin istihdamını zorlaştırmaktadır.

Engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan işyerlerine devlet tarafından sağlanan teşviklerle engelli istihdamı cazip hale getirilmeye çalışılmakta ancak bu teşvikler sadece işveren sigorta primine ait teşvikle sınırlı kalmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesine göre; hem engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan hem de engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmayan ya da kontenjan fazlası engelli çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı devlet tarafından karşılanmaktadır. Diğer yandan zihinsel ve ruhsal engellilerin istihdamını sağlayan korumalı işyerlerinin kurulmasını teşvik etmek amacıyla devlet tarafından, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 89.maddesiyle gelir ve kurumlar vergisinde indirimine gidilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun ek 1.maddesiyle ücretlerin belirli bir kısmının karşılanması, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 49.maddesiyle işsizlik sigortası işveren payının ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesiyle sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının Hazine tarafından karşılanması, 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nun mükerrer 44. maddesiyle çevre temizlik vergisinden muafiyet şeklinde çeşitli teşvikler sunulmaktadır.

Engellilerin istihdamını zorlaştıran bir diğer sorun da temel ve mesleki eğitim olanaklarının yeterli olmaması ve mevcut olanaklardan yeteri kadar yararlanamamalarıdır. İşgücü piyasasının özürülüler açısından analiz raporuna göre; işverenlerin engelli istihdam etmeme gerekçeleri içerisinde en yüksek oranlar %31,6 ile işe-sektöre uygun engelli bulunamaması ve %19,2 ile vasıflı, mesleki eğitilmiş ve kalifiyeli engellinin bulunamaması olarak belirtilmektedir (Özürülü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011: 85). Tablo 9’da 2002 yılında yapılan engelliler araştırmasına göre engelli bireylerin eğitim durumları verilmektedir. Tabloya bakıldığında engelli bireylerin sadece %9,32’sinin lise ve daha üstü bir eğitime sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan kadınlarda erkeklere kıyasla lise ve üstü eğitime sahip olanların oranı %5,42 ile daha düşük, kırsal alanda ise %4,53 ile kente göre çok daha düşüktür.

Tablo 9. Türkiye’de Engellilerin¹⁶ Eğitim Durumu

	Toplam	Kent	Kır	Erkek	Kadın
Okuma-Yazma Bilmeyen	36,37	27,40	45,36	25,75	51,26
Okuma-Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	7,69	6,85	8,54	7,95	7,32
İlkokul	40,97	42,75	39,17	47,21	32,22
Ortaokul veya Dengi Meslek Okulları	5,64	8,00	3,31	6,98	3,78
Lise veya Dengi Meslek Okulları	6,90	10,92	3,16	8,98	3,97
Yükseköğretim	2,42	4,36	0,47	3,10	1,45

Kaynak: DİE. 2009: 11

Engellilere yönelik İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları ve katılımcı sayıları Tablo 10’da verilmektedir. Kadınlara oranla erkeklerin bu kurslardan daha fazla yararlandıkları ve düzenlenen kurs sayısı ile kurslara katılımın da 2012 yılına kadar genel itibariyle arttığı, bu yıldan sonra ise azalmaya başladığı görülmektedir. 2003 yılında düzenlenen kurs sayısı 23 ve bu kurslara toplam katılım sayısı 231 kişi iken 2016 yılındaki kurs sayısı 143, toplam katılım sayısı ise 1.360 kişi olarak gerçekleşmiştir. Ancak hem kurs sayıları hem de katılımcı sayıları özellikle kadın engellilerin kurslara katılımı, engellilerin mesleki eğitimi açısından yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, engellilerin eğitiminin önündeki engellerin kaldırılması hem engelli bireylerin istihdamının artırılması hem de işverenlerin engelli istihdam etmekle ilgili çekincelerin azaltılması açısından önemlidir.

Tablo 10. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		Toplam
		Erkek	Kadın	
2003	23	-	-	231
2004	20	-	-	288
2005	42	-	-	1.710
2006	94	1.899	1.148	3.047
2007	135	1.231	855	2.086
2008	273	2.166	1.416	3.582
2009	220	1.714	905	2.619
2010	351	2.252	1.386	3.638
2011	434	2.648	1.592	4.240
2012	574	3.753	2.519	6.272
2013	506	3.326	2.147	5.473
2014	184	1.064	772	1.836
2015	269	1.570	1.242	2.812
2016	143	802	558	1.360

Kaynak: İŞKUR, 3.Genel Kurul Raporu, 2005: 38; İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler>, 25.02.2017

¹⁶ Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelliler

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin sorunların giderilmesi ve istihdamlarının artırılmasına yönelik farklı öneriler ve projeler geliştirilebilir. Dolayısıyla uygulanabilir çözüm önerilerinden bazıları şunlardır;

- Özellikle mevcut kota sistemine göre kamu ve özel işyerlerindeki açık kontenjanların ivedilikle doldurulması gerekmektedir. Devletin, zorunlu istihdam yöntemi olan kota yükümlülüğünü eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi ve özel sektöre örnek olması gerekirken kamuda 13.917 açık engelli memur kontenjanı mevcuttur. Özel sektörde ise engelli açık kontenjanı 20.336’dır.

- 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30.maddesinde yer alan, “aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır” hükmüne aynı il sınırları ifadesinden sonra “ya da farklı illerde” ifadesi getirilerek, farklı illerde 50 işçiden az işçi çalıştıran ve birden fazla işyeri bulunan işverenlere de engelli istihdamı zorunluluğu getirilerek istihdam artışı sağlanacaktır.

- Kota sistemi kapsamında belirlenen 50 ve üzeri işçi sayısı Türkiye’de ki işyerlerinin sadece %2’sini kapsamakta %98’ini ise kapsamamaktadır. Dolayısıyla kanunda belirlenen işçi sayısı tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Örneğin; 15-35 çalışanı olan işyerlerine 1 engelli, 36-50 çalışanı olan işyerlerine 2 engelli ve 50 işçinin üzerinde çalışanı olan işyerlerine %6 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu getirilebilir. Ya da 50 ve üzeri işçi sayısı her bölge veya il için farklı aralıklarda oluşturulabilir. Örneğin; sanayinin yoğunlaştığı bölgelerde daha yüksek işçi sayısı, sanayinin nispeten sınırlı olduğu bölgelerde daha düşük bir işçi sayısı belirlenebilir. Özellikle bu sayının az gelişmiş bölgelerde ve kırsal alanlarda azaltılması bu yerlerde yaşayan engellilerin istihdam edilme şanslarını arttıracaktır.

- Türkiye’de engellilerin istihdamına yönelik uygulanan teşvik sistemi geliştirilmeli ve çeşitlendirilmelidir. Teşvikler daha çok 50 işçinin altında çalışanı olan yani engelli istihdamı zorunluluğu bulunmayan işyerlerine yönelik değildir. Özellikle işveren sigorta priminin devlet tarafından karşılanmasının yanı sıra, işyerlerinin engelli bireylerin çalışmasına uygun hale getirilmesi için yapılması gereken değişikliklerin devlet tarafından desteklenmesi, işyerlerinde engelli bireylere özel araç, gereç ve donanımın vergiden muaf tutulması, çalışan engelli bireylere yönelik verilecek mesleki eğitimlerin devlet tarafından desteklenmesi, çeşitli vergi indirimleri ve enerji maliyetlerinin düşürülmesi engelli istihdamını arttıracaktır.

- Engelli istihdam zorunluluğu bulunmasına rağmen engelli istihdam etmek istemeyen işverenlere yönelik mevcut yasal düzenlemede yer alan ceza uygulamasının daha caydırıcı ve etkin bir şekilde olması gerekmektedir. Örneğin; kota kapsamında olmakla birlikte engelli istihdam etmek istemeyen işverenlerin, korumalı işyerlerinin ya da kooperatiflerin oluşturulmasına finansal destek sağlaması, işverenlere bu işyerlerinden zorunlu ürün veya hizmet alımı uygulamasının getirilmesi, engellilere staj imkânının sunulması gibi yaptırımlar ceza uygulamasının daha caydırıcı ve etkin olmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda kota kapsamında bulunan işyerlerine yönelik düzenli olarak yapılacak denetimler de ceza uygulamasının etkinliğini arttıracaktır.

- Engellilerin istihdamında kota sisteminin haricinde diğer yöntemlerden olan korumalı işyerleri, kişisel çalışma, kooperatif çalışma, evde çalışma yöntemleri teşvik edilmeli ve artırılmalıdır. Engellilerin bir araya gelerek iş kooperatiflerinin oluşturulmasına yönelik çeşitli teşviklerin devlet tarafından sağlanması ve kendi işyerlerini kurabilmelerine yönelik teşviklerin artırılması gerekmektedir. Özellikle zihinsel ve ruhsal engellilerin istihdamını sağlayan korumalı işyerlerinin artırılmasına yönelik olarak devlet, korumalı işyeri açacak belediyelerin yanında gerçek veya tüzel kişilere yatırım maliyetlerinin belirli bir oranını karşılamak üzere destek sağlamalıdır. Aynı zamanda bu işyerlerinde üretilen malların piyasaya dönük olması, teşhiri ve tanıtılması konusunda da destek verilmelidir.

- Engelli istihdamını arttırabilmek ve işverenlerin engelli istihdamı konusundaki çekincelerini ortadan kaldıracı için engelli bireylerin daha iyi eğitim olanaklarına kavuşturulması, engelli nüfusun temel ve mesleki eğitim düzeyinin artırılması gerekmektedir. Bu konuda İŞKUR ve MEB'e önemli görevler düşmektedir. Özellikle İŞKUR'un, mesleki eğitim kurslarının sayısını ve etkinliğini arttırabilmesi noktasında işverenler ve engelli bireylerle işbirliğini ve iletişimi düzenli ve kararlı bir şekilde sağlamalıdır. Ayrıca engelli bireylerin temel eğitim almalarının önündeki engellerin kaldırılması da önemli bir husustur. Engellilerin kolayca erişebileceği ve eğitim alabileceği ilkokul, ortaokul ve liseler ile bu konuda uzman öğretmenlerin sayısının artırılması gerekmektedir.

SONUÇ

Dünya genelinde beş milyardan fazla insanın bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir. Türkiye'de ise 2002 ve 2011 yıllarında yapılan araştırmalarda engelli bireylerin sayısının beş milyonu geçtiği hatta süregen hastalığa sahip olanlarla birlikte bu sayının on bir milyonu aştığı söylenebilir. Gün geçtikçe engelli bireylerin sayısının git gide artış göstermesi engellilere yönelik düzenlenen ve düzenlenecek olan sosyal politikalara da önem kazandırmaktadır. Bu politikaların başında ise özellikle engellilerin en büyük sorunlarından biri olan istihdam sorununa yönelik politikalar gelmektedir. Ancak, gerek toplumsal önyargılar gerekse uygulama politikalarındaki bazı eksiklikler sonucunda engellilerin istihdamı büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır.

Engelli bireylerin insan onuruna yaraşır bir şekilde kimseye muhtaç olmadan bağımsız bir şekilde yaşayabilmelerini ve önyargılardan uzak bir şekilde toplumla bütünleşmelerini sağlayabilmek için çalışma hayatı içerisinde yer almaları gerekmektedir. Zira sosyal devlet ilkesini benimseyen ülkeler, tüm vatandaşlarına insan onuruna yaraşır, adil ve yeterli bir yaşam düzeyi temin etmekle yükümlüdür. Bu anlamda devlet, engellilerin korunması, toplumun içinde herkesle birlikte ve toplumsal yaşamın ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel ve kamusal olmak üzere tüm alanlarında aktif olarak yer alması, ekonomik kalkınmanın nimetlerinden toplumdaki diğer bireylerle birlikte eşit bir şekilde yararlandırılması görevini sosyal devlet ilkesi gereğince yerine getirmelidir.

Bu kapsamda Türkiye'de, özellikle engellilerin istihdamında en kolay ve en yaygın yöntem olarak kullanılan kota sisteminin kapsama alınan işyerleri açısından yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Engelli istihdam zorunluluğu bulunmayan ve kontenjan fazlası engelli istihdam eden işyerlerine verilecek teşvikler artırılmalı ve

çeşitlendirilmelidir. Özellikle işgücü piyasasında diğer engellilere kıyasla istihdam edilmeleri daha zor olan ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamını sağlayan korumalı işyerlerinin sayısı artırılmalı ve desteklenmelidir. Diğer yandan başkasının sürekli bakımına muhtaç engellilerin istihdamı noktasında ev dışına çıkamayan engellilerin istihdamını arttırabilecek evde çalışma imkânları geliştirilmelidir. Aynı zamanda engelli bireylerin meslek sahibi olmaları ya da mesleklerini günün değişen koşullarına uygun olarak geliştirmeleri ve çalışma hayatı içerisinde daha fazla yer almaları açısından temel ve mesleki eğitim imkânları arttırılmalı ve eğitim almalarının önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Kaynakça

- Altan, Ö. Z. (1976). *Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları. No: 146/90.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1592.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No: 900.
- Çiftçi, A. (2013). Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 9. 36-41.
- DISABLED WORLD (Çevrimiçi) [<https://www.disabled-world.com/disability/statistics/>]. (Erişim: 11.02.2017).
- DİE (2009). *2002 Türkiye Özürlüler Araştırması*. Ankara. Yayın No: 2913.
- DPB (Çevrimiçi) [<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>]. (Erişim: 01.12.2017).
- EUROSTAT (Çevrimiçi) [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=h1th_dlm010&lang=en]. (Erişim: 11.02.2017).
- EUROSTAT (Çevrimiçi) [<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>]. (Erişim: 11.02.2017).
- EYH Genel Müdürlüğü (2017). *Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler*. Ankara.
- Gökmen, H. (2013). Korumalı İşyerleri ve İstihdam. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 9. 56-57.
- Hacettepe Üniversitesi Engelliler Uygulama ve Araştırma Merkezi. [<http://www.engelsiz.hacettepe.edu.tr/belge/ozida.pdf>]. (Erişim: 11.02.2017).
- İŞKUR (Çevrimiçi) [<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kendiisinikurmadestegi.aspx>]. (Erişim: 13.02.2017).
- İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri. (Çevrimiçi) [<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler>]. (Erişim: 11.02.2017).
- İŞKUR (2016). *2016 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara.
- İŞKUR (2015). *2015 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara.
- İŞKUR (2008). *2008 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara.
- İŞKUR (2005). *3. Genel Kurul Raporu*. Ankara.
- Kuddo, A. (2012). *Public Employment Services and Activation Policies*. The World Bank. Social Protection and Labor. Discussion Paper. No: 1215.
- Kutal, G. (1993). *Sakatların Ekonomik Hayata Katılması*. İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Güncel Sorunları. Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayını.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları. Ankara. No: 35.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2013). Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine. *İstihdamda 3İ Dergisi*. 9. 52-55.

Özürülüler Şurası (1999). *Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürülüler Komisyon Raporları*. Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı. I. Özürülüler Şurası. Ankara.

Özürülü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). *İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi*. Ankara. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Özürülü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

Seyyar, A. (2015). *Dünya'da ve Türkiye'de Engelli Dostu Sosyal Politikalar*. İstanbul. Rağbet Yayınları.

SGK (Çevrimiçi) [<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>]. (Erişim: 17.02.2017).

Shima, I. vd., (2008). *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. European Centre Policy Brief. 1.18.

TÜİK (2011). *Özürülülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması 2010*. Ankara. Yayın No: 3636.

TÜİK (2013). *2011 Nüfus ve Konut Araştırması*. Ankara. Yayın No: 4030.

TÜİK (Çevrimiçi) [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017]. (Erişim: 11.02.2017).

TÜİK (Çevrimiçi) [<http://www.tuik.gov.tr>]. (Erişim: 11.02.2017).

WHO (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Geneva

WHO WB (2011). *World Report In Disability*. Geneva. Publications of the World Health Organization Whyte ve Ingstad. *Disability and Culture: An Overview*. (Çevrimiçi) [<http://www.luc.edu/faculty/twren/phil389&elpl423/d&c.htm>]. (Erişim: 11.02.2017).