



Attitude and perceptions of employers to disabilities' employment: Tokat sample¹

Engelli istihdamına ilişkin işverenlerin tutum ve algıları: Tokat örneği

Seda Topgül²
Murat Yıldırım³

Abstract

Research problem is that there has been a social model transformation in the medical model focusing on the rehabilitation of disabled people. This transformation focuses on the fact that disabilities are part of social life. This view forms the basis of the social model. It is necessary to establish the social conditions necessary for the inclusion of the obstacles in front of the disabilities into the social life. By regulating these conditions, it will be possible for obstacles to take place at many points in life, from education to health and employment. Methods is this survey, which covers 126 public and private sector work places operating in Tokat, mainly reveals employers' views on employing disabled people. In this context, quantitative research method was used and data were collected through questionnaires. Findings of the research, the proportion of disabled employees among all employees is 2.97%. The vast majority of working disabilities constitute physical disabilities. There is no difference between employers and employees with disabilities and other employees on social benefits, wages or salary, leave periods and promotion. Employers find most of the disabled people through the Turkish Employment Agency. Employers are not seeking any

Özet

Araştırmanın amacı, engelli bireylerin rehabilite edilmesi üzerine odaklanan medikal modelden sosyal modele dönüşüm sürecinde engellilerin toplumsal yaşamın bir parçası olmasına odaklanmaktır. Engellilerin önündeki engellerin kaldırılarak toplumsal yaşama dahil edilmesi için gerekli toplumsal koşulların oluşturulması gereklidir. Bu koşulların düzenlenmesi ile eğitimden sağlığa ve istihdama kadar, yaşamın birçok noktasında engellilerin yer alabilmesi mümkün olacaktır. Araştırmanın yöntemi, Tokat'ta faaliyet gösteren engelli çalıştıran 126 kamu ve özel sektör işyerlerini kapsayan bu araştırma temel olarak, işverenlerin engelli çalıştırmaya yönelik bakış açılarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler anketler aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın bulguları, bütün çalışanlar içerisinde engelli çalışanların oranı %2,97'dir. Çalışan engellilerin büyük çoğunluğunu bedensel engelliler oluşturmaktadır. İşverenler tarafından engelli çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında sosyal yardımlar, ücretler, izin süreleri ve terfi konularında hiçbir fark gözlemlenmemektedir. İşverenler engelli çalışanların büyük çoğunluğunu Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulmaktadır. İşverenler, engelli çalışan talep

¹This work was supported by Scientific Research Projects Unit of Gaziosmanpaşa University, TOKAT. Project Number: 2016/29, Date: April 2017.

² Dr., Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Tokat, TURKEY, seda.topgul@gop.edu.tr

³Res. Asst., Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Tokat, TURKEY, murat.myildirim@gop.edu.tr

expertise or experience when requesting disabled workers. Employers are employed in jobs suitable for their disability. Conclusions is the main reason for employing employers with disabilities is the existence of the quota method in large part. Nearly 80% of employers do not consider employing disabled people in the coming years.

Keywords: Disability; Employment; Disability Employment Methods; Quota Method; Allocation Method.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Giriş

2010 yılında yapılan Engelliler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki toplam nüfusun %12,29'unu engelli (kalp, şeker, böbrek yetmezliği gibi süreğen hastalığı olan ya da bedensel veya zihinsel engeli olan) vatandaşlar oluşturmaktadır. Yaklaşık 1.8 milyon kişi Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli kişiden oluşurken, 6.6 milyon kişi süreğen hastalığı olanlardan oluşmaktadır (Ozida, 2010). Engellilere ilişkin olumlu ya da olumsuz herkesin bir tutumu bulunmaktadır. Türkiye ve Dünyada literatür incelendiğinde engellilere ilişkin sahip olunan tutumlar benzerlik göstermektedir. Özellikle istihdama ilişkin olumsuz tutumların söz konusu olduğu ve engelli istihdamı oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir (Tufan ve Arun, 2002: 13; Mamatoğlu, Yaşın Dökmen ve Yıldırım, 2015: 184). Buna karşın ülkemizde engelli istihdamının arttırılması amacı ile çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. En son 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddesi değiştirilmiştir. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" maddesi 6 şubat 2014 tarihinde "...engellilik, siyasal düşünce..." olarak değiştirilmiştir. İş ilişkisinde engellilik dolayısı ile ayırım yapılamayacağı Kanun ile düzenlenmiştir. Türkiye İş Kurumu'nun engelli istihdamına ilişkin 2016 yılı verilerine göre, iş başvurusunda bulunan 20.922 engellinin sadece 4.885 kamu ve özel kurumlara yerleştirilmiştir. Engellilerin 16.037 ise herhangi bir işe yerleştirilememiştir. Özellikle  zel sektörde zorunlu olarak çalıştırılması gereken engelli sayısı 105.245 iken, çalışan engelli sayısı 87.461'dir. Özel sektörde 17.784 engelli kadrosu boş kalmıştır. Bunu anlamı devletin koyduğu kotalar ve cezai yaptırımlarına rağmen, işverenler engelli çalıştırmayı tercih etmemektedir. Bu yüzden işverenlerin beklentilerinin belirlenmesi ve engelli çalışanı nasıl algıladıkları, engelli istihdamının arttırılması için büyük önem taşımaktadır.

Engellilerin sosyal politikalara konu olmaya başlaması 19. yüzyılın son çeyreğine rastlamaktadır. I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde özellikle engellilerin özel ve temel eğitim hizmetlerinden yararlanmasını amaçlayan çalışmaların yapıldığı görülmektedir. I. Dünya Savaşı'ndan sonra, tıbbi ve mesleki rehabilitasyon çalışmalarına ağırlık verilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal politikaya yönelik uygulamalar ağırlık kazanmıştır. Günümüzde ise engellilere yönelik sosyal politikaların yanında, engellilerin istihdam edilmeleri ve iş ilişkilerinin özel olarak düzenlenmesine yönelik uygulamalara ağırlık verildiği görülmektedir. Ayrıca bu politikalar eğitim ve sağlık politikaları ile de desteklenmektedir (Altan, 2004: 252; Baybora, 2006: 231). Sanayileşmeden  nceki dönemde engelliler ekonomik anlamda topluma katkıda bulunabilirken, sanayileşme ile üretim sisteminin değişmesi ve fabrikalaşmaya geçiş ile toplumun dışında kalmaya başlamışlardır. Engellilerin toplumdaki dışlanması ve bakımevleri gibi bir arada bulundukları yerlere yerleştirilmeye başlanmıştır (Barnes, 1994: 62). Oysa sanayileşme ile birlikte otomasyon ve makineleşme ile işlerin küçük

ederken herhangi bir uzmanlık ya da tecrübe aramamaktadır. İşverenler işe aldıkları engellileri vasıflarına uygun işlerde çalıştırmaktadır. Araştırmanın sonucu ise, işverenlerin engelli istihdam etmesinin temel nedeni büyük çoğunlukla kota yönteminin varlığıdır. İşverenlerin %80'e yakını ise gelecek yıllarda engelli istihdam etmeyi düşünmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelliler; İstihdam; Engelli İstihdam Yöntemleri; Kota Yöntemi; Tahsis Yöntemi.

parçalara bölünmesi engellilerden yararlanılması mümkün kılmaktaydı (Altan, 1976: 228). Bu sayede engelliler yavaş yavaş işgücü piyasalarındaki yerlerini yeniden almaya başlamışlardır. Ancak engellilerin işgücü piyasalarına dahil olma çabaları işverenler tarafından yeterince desteklenmemektedir. Bu nedenle engelliler için Kanunlarda maddeler düzenlenmiş ve engelli istihdamı belirli şartlarda zorunlu kılınmıştır. Bu araştırma çerçevesinde öncelikle temel kavramlar ve kuramsal temeller oluşturulduktan sonra Tokat ili için bir alan araştırmasının sonuçları paylaşılacak ve tartışılacaktır.

Dünya Sağlık  rg t  (DSÖ) 1980 yılında sakatlık ile ilgili kullanılan terimleri standartlaştırmak ve ortak bir dil oluşturmak amacı ile “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslar arası Sınıflandırılması (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, ICIDH) isimli bir sınıflama sistemi oluşturmuştur. Bu sınıflamaya göre (Kearney ve Pryor, 2004: 164; Tweedy, 2002: 220).

Yetersizlik yada  z rl l k: “Kişinin fizyolojik, psikolojik, anatomik yapı ya da işlevlerindeki geçici yada kalıcı herhangi bir eksiklik yada anormalliktir”.

Sakatlık (Disability): “Yetersizlik sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonulandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan eksiklik ya da sınırlamadır”.

Engellilik (Handicapped): “Yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel etmenlere bağlı olarak engellilik ve sakatlık sonucu oluşan, o birey için normal olarak bir işlevin yerine getirilememesi yada eksik kalmasıdır”.

2001 yılında DSÖ “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslar arası Sınıflandırılması” adıyla ICF’i yayınlamıştır. ICF’e göre “ z rl ” (handicap) terimi küçük düşürücü iması nedeni ile tümden çıkarılmış bunun yerine daha geniş kapsamlı bir terim olan “yetiyitimi” kelimesinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre, örneğin “zihinsel engelli” kişi yerine “ ğrenme g c l ğ  lan kişi” ifadesi kullanılmıştır (Karademir, 2008: 5).

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nda 25 Nisan 2013 tarihinde 6462 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile  z rl  ibareleri değiştirilmiş ve engelli ibaresi kullanılmıştır. Bu nedenle bu çalışma da da  z rl  ya da sakat ibareleri yerine engelli ibaresi kullanılacaktır.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a göre engelli, “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve evre koşullarından etkilenen bireyi” tanımlamaktadır.

Engelliliğin sosyal teori bağlamında farklı modelleri tarih içerisinde değerlendirildiği görülmektedir. İlk olarak engellilik tedavi edilmesi gereken medikal bir durum olarak değerlendirilmiştir. Yani bir bozuklukla ilişkilendirilerek bozukluğun düzeltilmesi düşüncesinden hareket edilmiştir. Medikal model, bozukluğa sahip olan kişileri “normalleştirme” düşüncesinden iyileştirmeye rehabilite etmeye dönük hizmetlerin verilmesi anlayışından oluşmaktadır. Johnstone (2011: 17) tarafından medikal modelde engelli olmayanlar; normal, iyi, temiz, bağımsız olarak tanımlanırken, engelli olanların anormel, kötü, temiz olmayan ve bağımlı olarak ifade edilmektedir.

Okur ve Erdugan (2010: 245) engelliliği değerlendiren iki yaklaşımdan genel olarak söz ederken, medikal yaklaşımı ve sosyal yaklaşımı řu Şekilde tanımlamaktadır. Medikal yaklaşımda, “engellilik birey ve fonksiyon yoksunluğu temelinde kavranırken, daha çok tıbbi bakım ve rehabilitasyona odaklanılmıştır”. Sosyal yaklaşıma göre ise, “engellilik bireysel değil toplumsal bir olgu olarak ortaya konulmakta ve engellinin toplumsal yaşama katılmama nedeni toplumsal koşullar ve engeller ile açıklanmaktadır” Şeklinde tanımlamaktadırlar. Medikal ve sosyal yaklaşım arasındaki bu tanım farklarını ise “bitmeyen kavga” olarak adlandırmaktadırlar. Medikal model ve günümüzdeki sosyal model arasında fark olduğu açıktır. Medikal modele tepki olarak engelliliğin sosyal açıdan değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koyan sosyal model geliştirilmiştir. Sosyal model engellilik kavramının merkezine bireyin sahip olduğu yetersizliği değil, onu engelleyen toplumsal koşulları koymaktadır. Sosyal model Mike Oliver tarafından geliştirilmiş ve adlandırılmıştır. 1970’lerde engellilik kavramı yeniden yorumlanarak engellilerin toplumdan dışlanması yerine entegrasyonlarının sağlanmasıya y nelinmesini ifade etmektedir. Oliver yeniden yorumladığı kavram

ile engelliliğin nedeni olarak evre olduğu fikrini ortaya koymuştur (Finkelstein, 2007). Oliver (1996: 33) sosyal modeli bireyi toplumsal anlamda sınırlandıran herşey olarak ifade etmektedir. Sosyal model engelli bireylerin toplumun bir parçası haline gelebileceğini bunun içinde engellerin kaldırılarak engellilerin haklarının kazanımı için gerekli olan çalışmaların yapılması gerekliliğine odaklanmaktadır (Morris, 2000: 3). Özetle, medikal model ve sosyal model arasındaki fark, engellilik kavramına bakış açısından fark göstermektedir.

Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan çalışmalarda hem çalışan engelliler hem de işverenler açısından yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak engelli istihdamına ilişkin yapılan çalışmaların çoğunlukla çalışan ve çalışmayan engellilerin mevcut durumu, sorunları ve  nerileri üzerinde yapıldığını söylemek mümkündür.

Aytaç (2005) Bursa’da belediyelerin engellilere yönelik hizmetleri doğrultusunda “bedensel, zihinsel, görme ve işitme engellilerin yaş, cinsiyet ve özür gruplarına bakılmaksızın yalnız özür derecelerini dikkate alarak mesleki eğitimlerini, iş üretimini, fiziki ve sosyal rehabilitasyonunu sağlamak, engelli olmayan insanlarla kaynaştırarak topluma kazandırmak” amacı ile “Bursa Yıldırım Belediyesi Sosyal Yaşam Merkezi Projesi” alışması gerçekleştirmiştir. Bulgulara göre, Sosyal Yaşam Merkezi Projesi, özellikle bakacak kimsesi olmayan engellilerin tüm ihtiyaçlarını karşılayan, devlet güvencesi ile devlet, sivil toplum örgütleri ve özel sektörün birlikte yapılandırılacağı bir işleyişe sahip olan bir projedir ve ülkemizin hemen her bölgesinde yaygınlaştırılarak en az bir örnek oluşturulması gerekliliği ifade edilmiştir.

Kuzgun (2009) engellilerin işgücüne doğrudan katılımını belirleyen değişkenleri değerlendirmiştir. Buna göre, engellilerin eğitim, bilgi ve beceri yetersizliği yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Işverenlerde engelli çalışanların maliyeti arttırdığı gerekçesi ile engelli istihdamına olumlu yaklaşmamaktadır. Bir başka değişken ise, ekonomik büyümenin istihdam yaratmaması neticesinde engelliler için uygulanan kota uygulamasının da etkinliğinin azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

 zg keler ve Bıkıkı (2010) engellilerin sosyal dışlanma boyutlarını araştırdıkları çalışmayı Bursa ve Çanakkale Kent Konseyi Engelliler Meclis’lerinden Bursa’dan 30, Çanakkale’den 20 engelli birey olmak üzere toplamda 50 engelli birey ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada iş; sosyal güvenlik; emek piyasasında iş arama kanalları; mülkiyet durumu; eğitim ve sağlık hizmetleri; yoksulluk; sosyal haklar ve örgütlenme kültürü hakkında sorular sorarak sosyal dışlanmanın boyutlarını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, engellilerin eğitim ve istihdamdan eşit şekilde yararlanmadıklarından dolayı uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışma zorunda kalmışlardır. Özellikle istihdam konusunda eğitim düzeyi ve özür gurubu temel belirleyicilerdir. Fiziki anlamda da erişilebilirlikleri engellendiğinden dolayı kültürel ve sosyal hayattan kopmak durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Engellilerin yetersiz bilinç düzeyine sahip olmaları, toplumdan ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu da kendileri için düzenlenen kurumlarda eğitilmeleri ve istihdam edilmelerine yol açmaktadır.

Genç ve at (2013) engelli istihdamına ilişkin yaptıkları çalışmada, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’nin iştiraki olan BELDE- Ař’ye bağlı G len Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve Iř Merkezi üzerinden mesleki rehabilitasyon merkezlerinin engellilerin sosyal içermesine katkısını araştırmışlardır. Bu işyerinin araştırılmasının nedeni öncelikle korumalı işyeri olarak açılması ardından mesleki rehabilitasyona yönelik işyerine çevrilmesidir. 30 kişiden oluşan örnekleme anket çalışması yapmışlardır. Buna göre merkezdeki engellilerin yarıya yakını (yüzde 46,7) 35 yaşın üstündedir. Işe başlama yaşı 25’lerde ve yine yarıya yakını 8 yıldan fazla zamandır merkezde çalışmaktadır. Yüzde 40’ı ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanların 9 tanesi kadındır. Çalışanları yüzde 32’si bedensel, yüzde 23’  işitme, yüzde 14’  görme, yüzde 11 civarı ise zihinsel engellidir. Görme engellilerin engel düzeyi yüzde 80’lerde iken, zihinsel engellilerin yüzde 35’lerdedir. Ağır zihinsel engellilerin çalışma yasağının bulunması hususuna dikkat edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ise, engellilerin burada çalışmasının temel nedeninin ekonomik destek sağlamak olduğu tespit edilmiştir. Sosyal destek ve rahat çalışma ortamı amacı ise daha az tercih edilmektedir. Çalışmaya başladıktan sonra engellilerin kendilerini yeterli hissetme oranı artmıştır. Ancak farklı özür

gurubundan bireylerin aynı işyerinde çalışması karşılıklı iletişim kuramama nedeni ile problem olarak görülmektedir. Engelli olan ve olmayanlar arasında yeterlilik farkından dolayı problem yaşandığı bu nedenle de sosyal içermenin tam olarak gerçekleşmediği ifade edilmiştir. Korunmalı işyerleri fiziki olarak engellilere kolaylık sağlarken, engelliler tarafından sosyalleşme ve hayata tutunma yeri olarak görülmektedir. Diğer yandan ise, toplama kampları gibi toplumdaki soyutlanma ile sosyal dışlanmaya neden olduğu d şuncesi desteklenmiştir. Burada çalışmayı tercih etmelerinin nedeni ise, devlet güvencesi, rahat çalışma ortamı ve  zg ven sağlaması olarak sıralanmıştır.

Engellilerin yanı sıra işverenlere yönelik olarak yapılan sınırlı araştırmalarda bulunmaktadır. Mamatoğlu, Yaşın Dökmen ve Yildirim (2015) ‘‘Işyerinde Engellilere Yönelik Tutum  leği’’ geliştirmiş ve Türkiye’de 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1628 işveren ya da işveren temsilcisi ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, engelli çalıştırmaya yönelik tutumlar işverenlerin engellilere yönelik olumlu ve olumsuz bakış açısı ile doğrudan ilişkilidir. Engelli istihdamının d şuk olması işverenlerin olumsuz bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Işverenler engelli çalışanların mesleki açıdan eksik olduğu, iş ortamına uyum sağlayamadığı ve engelli çalışanların yaptığı için niteliğinin iyi olduğuna inanmadığı için olumsuz bir tutum sergilediği ortaya konulmuştur. Mamatoğlu (2015) Türkiye’deki engelli istihdamının genel görünümünü işveren gözü ile değerlendirilip, işveren gözünden önerilen politikaları araştırdığı çalışmasında 1628 işveren ya da işveren vekiline anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, engelli işçi alıştırma yükümlülüğü olan özel işletmelerin yüzde 33’  engelli istihdam etmemektedir. Neden engelli alıştırmıyorsunuz? Sorusuna ise, yüzde 55’i ‘‘kota altında alışanım var’’ derken, ‘‘sektörün uygun olmadığını’’ ileri sürenler yüzde 36’lık bir orana sahip iken, ‘‘engelli çalıştırmak istemiyorum’’ diyenlerin oranı yüzde 1 olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda istihdam edilen engellilerin çoğunlukla ‘‘nitelik gerektirmeyen işler’’ ile ‘‘büro ve müşteri hizmetleri’’ işlerinde istihdam edildikleri ortaya çıkmıştır. İstihdam edilen engelli guruplarında ise en çok tercih edilenler ortopedik engelliler olurken (yüzde 40.9), tercih edilmeyen engel gurubunu zihinsel engelliler (yüzde 22.5) ve görme engelliler (yüzde 17) oluşturmaktadır.

Engellilerin istihdamına ilişkin Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2018 yılı için yayınladığı istatistik veriye göre, engelli çalıştırmakla yükümlü yerlerde çalıştırılması gereken engelli kişilerin 2017 yılı için sayısı özel sektörde 110.672 olması gerekmektedir. Buna karşın özelde istihdam edilen engelli sayısı 96.720 kişidir. 2017 yılı için özel sektörde zorunlu olunmasına rağmen 13,952 engelli istihdam edilmemiştir. Engelli kişi çalıştırmakla yükümlü olan özel sektörde kota açığı 21.789 olarak gerçekleşmiştir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2018: 1-2). 14 Aralık 2017 İstihdam şurası’nda Milli İstihdam Seferberliği’nin ikinci kısmı başlatılmıştır. 31 Aralık 2020 tarihine kadar 18-25 yaş arası engelli bireylerin istihdamında 18 ay sürecek şekilde her çalışanın sigorta primi ve vergisi ödenecektir (Evcil, 2018).

1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın evreni Tokat’ta faaliyet gösteren ve engelli alıştırma yükümlülüğü olan kamu ve özel sektör işyerleridir. Engelli alıştırma yükümlülüğü olan işyeri sayısının kısıtlı olmasından dolayı örneklem çekilmeyip, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Evrendeki işyerlerinin isim, adres ve iletişim bilgileri Türkiye Iř Kurumu Tokat İl Müdürlüğü’nden temin edilmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında Tokat’ ta toplam 126 firmanın engelli çalışan bulundurduğuna ulaşılmıştır. 126 firmanın bilgilerine Tokat Iř Kurumu aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenin 126 işveren ile sınırlı olması nedeni ile örneklem çekilmeyip bütün evren araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada ana kütleye ulaşılmak istenmiş olup bazı firmaların kapatılmış olması ya da gösterilen adreslerde bulunmamaları gibi sınırlılıklardan dolayı toplamda 54 firmaya ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerini elde etmek adına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinden çalışma için gerekli bilgileri elde etmek adına SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Veriler oluşturulan anket formları yolu ile 1 Ağustos 2016-1 şubat 2017 tarihlerinde saha çalışması ile elde edilmiştir. Anket verileri işveren ya da işveren temsilcilerinden alınan cevaplardan oluşmaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veriler anketler yolu ile toplanmıştır. Kullanılan bu işverenlere yönelik form Yazıcı, Őiřman ve Kocabaş'ın 2011 yılındaki araştırmalarında kullandığı formdan oluşturulmuştur. İşyerinde istihdam edilen engellilerin sayısı, engellilerin özür durumuna göre dağılımı, engelli iřچileri işleri nasıl buldukları, engelli işçiler ve diğer işçiler arasında çeşitli açılardan fark bulunup bulunmadığına ilişkin görüşleri sorgulanmıştır. Bu bölüm, işverenlerin mevcut engelli çalışanlar hakkındaki genel düşüncelerini içerdiği ifade edilebilir. Anket formunun likert tipi olarak hazırlanan diğer bölümünde ise, engelli çalışanların verimliliğine, devam devamsızlık ve eğitimlerine ilişkin görüşleri sorgulanmış ve 6 adet yargı bildiren cümleye beş aralıklı (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) olarak yer verilmiştir. Anket formunun  c nc  bölümünde ise, engellilerin ile yerleştirilmesinde uygulanan yöntemler hakkındaki görüş ve  nerileri ölçmeye yönelik “kota”, “tahsis yöntemi”, “evde alıştırma”, “korunmalı işyeri”, “engelli istihdamının özendirilmesi” ve “bağmsız çalışmaya yönlendirme”yi içeren istihdam yöntemlerinin değerlendirilmesini içeren kısım bulunmaktadır.

3. Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın evreni Tokat'ta faaliyet gösteren ve engelli alıştırma yükümlülüğü olan kamu ve özel sektör işyerleridir. Engelli alıştırma yükümlülüğü olan işyeri sayısının kısıtlı olmasından dolayı örneklem çekilmeyip, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Evrendeki işyerlerinin isim, adres ve iletişim bilgileri Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nden temin edilmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında Tokat'ta toplam 126 firmanın engelli çalışan bulundurduğuna ulaşılmıştır. 126 firmanın bilgilerine Tokat İş Kurumu aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenin 126 işveren ile sınırlı olması nedeni ile örneklem çekilmeyip bütün evren araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada ana kütleye ulaşılmak istenmiş olup bazı firmaların kapatılmış olması ya da gösterilen adreslerde bulunmamaları gibi sınırlılıklardan dolayı toplamda 54 firmaya ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerini elde etmek adına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinden çalışma için gerekli bilgileri elde etmek adına SPSS 20 paket programından yararlanılmıştır. Veriler oluşturulan anket formları yolu ile 1 Ağustos 2016-1 Őubat 2017 tarihlerinde saha çalışması ile elde edilmiştir. Anket verileri işveren ya da işveren temsilcilerinden alınan cevaplardan oluşmaktadır.

3.1. İşletmelerde İstihdam Edilen Engelli alışanların Genel Dağılımları

Araştırmada kullanılan anket verileri üzerinden işletmelerde toplam 5724 çalışanın istihdam edildiğine ulaşılmıştır. 5724 çalışanın da 170' i engelli çalışanlardır. Herhangi bir engel durumu olmayan çalışan sayısı ise toplamda 5554' d r. İşletmelerde istihdam edilen engelli çalışanların herhangi bir engel durumu olmayan çalışanlar üzerinden değerlendirildiğinde %2,97' lik bir kısmı oluşturduğu göstermektedir. Sağlıklı alışanların da işletmedeki istihdam hacminin %97,03'  n  oluşturduğu görülmektedir.

3.2. Engelli alışanların Engellerine Göre Genel Dağılımı ve Fazladan Kazanım Durumları

Araştırmada anket verileri üzerinden elde edilen bilgilere göre 99 çalışan bedensel engelli, 2 çalışan görme engelli, 3 çalışan zihinsel engelli, 39 çalışan işitme engelli, 20 çalışan konuşma engeli olup katılımcıların bu grupta olmadığını belirttiği ve çalışmada diğer grup olarak adlandırılan grupta ise 7 çalışan istihdam edilmektedir. İşletmelerde toplamda 170 engelli çalışan istihdam edilmektedir. Araştırmada engelli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla haklara ve pozitif ayrımcılığa sahip olup olmadıklarının tespiti üzerinden ankette katılımcılara önemli ifadeler yöneltilmiştir. Aşadıdaki izelge ve Őekillerle sunulacak olan sonuçlar toplamda 4 temel başlık üzerinden ele alınmıştır. Bunlar sosyal yardımlar, ücret, izin süreleri ve yükselme başlıkları olarak sunulmuştur. Katılımcılar anket formunda bu konu üzerinden herhangi bir ayrımcılığın yapılp yapılmadığını net ifadelerle belirtmeleri için “Evet bir fark gözetiliyor” ya da “Hayır hiçbir fark g zetilmiyor” Şeklindeki ifadelerden hangilerine katıldıkları tespit edilmek istenmiştir. Örneğin katılımcı sosyal yardımlar

konusunda engelli çalışanların daha fazla hak ve pozitif ayrımcılığa sahip olup olmadığını yukarıdaki iki şıktan birini seçerek belirtmiştir. Bu temel konu başlıkları üzerinden anket verileri ile elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Engelli alışanların Diğer alışanlara Göre Fazladan Kazanım Durumu,(%)

		Y�zdelik
Sosyal Yardım	Evet bir fark g�zetiliyor	20,4
	Hayır hiçbir fark g�zetilmiyor	79,6
�cretler	Evet bir fark g�zetiliyor	16,7
	Hayır hiçbir fark g�zetilmiyor	81,5
İzin S�releri	Evet bir fark g�zetiliyor	31,5
	Hayır hiçbir fark g�zetilmiyor	68,5
Terfi	Evet bir fark g�zetiliyor	29,6
	Hayır hiçbir fark g�zetilmiyor	70,4

Tablo 1 değerlendirildiğinde, işverenlerin ortalama olarak yüzde 70'i sosyal yardım, ücret, izin süreleri ve terfi konularında, engelli çalışanlar ve diğer çalışanlarla arasında bir fark g zetmediklerini belirtmişlerdir. Bu fark sadece olumsuz anlamda ayrımcılık noktasında değil, aynı zamanda pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen olumlu ayrımcılık noktasında da geçerli olmaktadır.

3.2. Engelli alışanların İstihdam Yöntemleri

Araştırmada katılımcılara ayrımcılık değerlendirmesinin ardından engellilerin hangi yollarla istihdam edildiğini ve işe alınırken hangi sınav ya da özel yetenek üzerinden bir değerlendirme yapıldığına dair birtakım ifadeler yönetilmiştir. Bu ifadelere katılımcıların verdiği cevaplar üzerinden ilk değerlendirme işe alınırken hangi yolun seildiğidir.

Tablo 2. Engelli alışanların İstihdam Yöntemleri,(%)

	Y�zdelik
Kendim buldum (Gazete İlanı, İnternet)	18,5
Akraba aracılığı ile buldum	1,9
Arkadaş aracılığı ile buldum	5,6
T�rkiye İş Kurumu aracılığı ile buldum	59,3
Diğer	14,8

İşverenler engelli çalışanları yüzde 59,3 oranında Türkiye İş Kurumu aracılığıyla istihdam ederken, yüzde 18,5'i engelli çalışanları arkadaş, akraba gibi tanıdıklarına haber vererek kendileri bulma yolunu seçmişlerdir.

3.3. Engelli İstihdamında Gereklili Uzmanlık ya da Tecrübe

Türkiye İş Kurumu tarafından talepte bulunan işe yeri sahipleri ya da personel şeflerinin engellilerden herhangi bir konu üzerinde uzmanlık talebinde bulunup bulunmadığını ve ayrıca engellilerin işe alınırken herhangi bir sınavla tabi olup olmadıkları belirlemek adına bazı ifadeler yöneltilmiştir.

Tablo 3. Engelli İstihdamında Gereklili Uzmanlık ya da Tecrübe,(%)

İşe başlamadan �nce herhangi bir uzmanlık ya da tecr�be istenmesi	Y�zdelik
Evet	14,8
Hayır	77,8
Engelli alışanların işe başlamadan �nce herhangi bir sınavla tabi tutulmaları	
Evet	11,1
Hayır	88,9

Türkiye İş Kurumuna başvurularında herhangi bir alanda uzman ya da tecrübeli engelli çalışan isteyip istemediklerinin sonuçları verilmiştir. Bu tabloya göre 4 katılımcı engelli çalışanını farklı yollarla elde ettiği için bu ifadeye yanıt vermemiş ve kayıp veri olarak yer almışlardır. Katılımcıların %88,9' lük gibi yüksek çoğunluğu engellileri işe alırken herhangi bir sınava tabi tutmadıklarını göstermektedir.

3.4. İşverenlerin Engelli Çalışan Algısının Değerlendirilmesi

İşverenlerin engelli algısını ölçebilmek için ankete altı adet ifade eklenmiştir. Buna göre, işverenlerin yüzde 38,9'u engelli işçilerin verimli çalışması için her türlü değişikliğin yapıldığını ifade ederken, yine yüzde 38,9 oranındaki işveren engelli işçiler için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığını ifade etmiştir. İşverenlerin yüzde 50'si işçileri vasıflarına uygun işlerde çalıştırdıklarını belirtirken, yüzde 37'si meslek içi eğitim kursları düzenlediğini belirtmiştir. İşverenlerin yüzde 48,1'i engelli işçiler için her türlü araç gereç sağlandığını belirtmektedir. Bütün ifadeler değerlendirildiğinde cevapların çoğunun istenilen ve olması gereken cevaplar şeklinde verildiği dikkat çekmektedir. Bunun nedeni işveren tarafından araştırmanın yapılmasının yasal bir kontrol olduğunun düşünülmesidir. Dolayısıyla istenilen cevapların verilmeye çalışıldığı dikkat çekmektedir.

Tablo 4. İşverenlerin Engelli Çalışan Algısının Değerlendirilmesi

	Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Özürlü işçilerin daha verimli çalışabilmesi için işyerinde gerekli her tür değişiklik yapıldı.	%38,9	%31,5	%9,3	%14,8	%5,6
Özürlü işçilerin iş sağlığı ve güvenliği için işyerinde gerekli her tür tedbir alındı.	%33,3	%38,9	%14,8	%9,3	%3,7
Özürlü işçiler mesleklerine ve vasıflarına uygun işlerde çalıştırılmaktadır.	%40,7	%50	%7,4	%1,9	0
Özürlü işçilerin işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için mesleki eğitim ve kurslar düzenlenmektedir.	%37	%22,2	%27,8	%9,3	%3,7
Özürlü işçilerin işleriyle ilgili her türlü araç ve gereç sağlanmaktadır.	%48,1	%29,6	%16,7	%3,7	%1,9
Ygün koşullar var ise, çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri özürlü işçilerin koşullarına göre belirlenmektedir.	%14,8	%20,4	%16,7	%44,4	%3,7

3.5. Engellilerin istihdamında kullanılan yöntemlerin etkinliğinde işveren algısı

İşverenlere engellilerin istihdamında en etkili sonucu verecek istihdam şekillerine ilişkin açıklamalar verilerek, engelli istihdamında hangi yöntemlerin ne kadar etkin olduğuna ilişkin değerlendirmeleri istenmiştir.

Tablo 5. Engellilerin istihdamında kullanılan yöntemlerin etkinliğinde işveren algısı

Kota yöntemi (Yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarla saptarılan oranlarda özürlü çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesini öngören istihdam tekniği)	Hiç (%0)	Çok az (%1,9)	Biraz (%13)	Oldukça (%18,5)	Çok (%66,7)
Tahsis yöntemi (Çeşitli özürlü gruplarının farklılıkları göz önünde bulundurularak, bahçıvanlık, santral operatörlüğü gibi bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen özürlüler için ayrılmasını öngören istihdam tekniği)	Hiç (%11,1)	Çok az (%11,1)	Biraz (%46,3)	Oldukça (%13)	Çok (%18,5)
Evde çalıştırma (İşlerin belirli günlerde özürlü bireyin ikametgâhına götürülüp bırakılmasını, tamamlandıktan sonrada geri alınmasını öngören bir düzenleme çerçevesinde işlerlik kazandırılan ve özürlü bireyin evinde çalışmasını sağlayan istihdam tekniği)	Hiç (%25,9)	Çok az (%35,2)	Biraz (%18,5)	Oldukça (%5,6)	Çok (%14,8)
Korumalı işyerleri (Özürlüler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyerleri)	Hiç (%1,9)	Çok az (%1,9)	Biraz (%13)	Oldukça (%25,9)	Çok (%57,4)
İşverenlerin özürlü istihdamına özendirilmesi (İşverenlere istihdam ettikleri her bir özürlü birey için belirli oranlarda vergi indirimleri ya da bağışıklıkları tanınarak, işverenin ödemek zorunda olduğu sigorta vb. ödemelerde indirimler vs. sağlanılarak işverenlerin özürlü istihdamına özendirilmesini öngören istihdam tekniği)	Hiç (%1,9)	Çok az (%0)	Biraz (%7,4)	Oldukça (%22,2)	Çok (%68,5)
Bağımsız çalışmaya yönlendirme (Özürlü bireylerin parasal, aynı ya da hizmet niteliğindeki yardımlarla desteklenerek kendi işlerini kurmalarını ve böylece bağımsız çalışabilmelerini hedefleyen istihdam tekniği)	Hiç (%9,3)	Çok az (%20,4)	Biraz (%53,7)	Oldukça (%9,3)	Çok (%7,4)

Tablo 5'e göre, işverenler kota yönteminin etkili bir yöntem olduğunu düşünmekle birlikte, kota yönteminin etkinliğinin cezalarla değil vergi indirimleri şeklindeki özendirmelemlerle daha etkin olacağını düşünmektedir. Bazı engelli türleri için, engellerinin göz önünde bulundurularak, bir takım işlerin sadece engellilere ayrılması şeklindeki tahsis yönteminin etkili olacağını düşünmektedir.

Gelecek yıllarda ilave engelli istihdamı bu bilgiler ışığında gelecek yıllara da engelli istihdamında artışın neredeyse hiç olmayacağı söylenebilir. Bu durum engelliler açısından oldukça zor durum olacaktır. Yukarıdaki ifadeye evet ya da ihtiyaç halinde engelli çalışan istihdam edebileceğini beyan eden katılımcılara bir sonraki ifadeye hangi meslek grubu ya da hangi uzmanlığa sahip engellilerden kaç kişiyi işe alacağı yöneltilmiştir. Bu ifadeye ait cevaplar herhangi bir seçeneğe sahip olmadan katılımcıların kendilerinin ifade etmeleri beklenmiştir. Araştırmanın verileri gözden geçirildiğinde toplamda 7 engellinin daha istihdam edileceğine ulaşılırken mesleki anlamda da muhasebeci bir engellinin işe alınabileceğine ulaşılmıştır. Bu veriler yukarıdaki çizelgelere de gözlemlendiği üzere oldukça az çünkü gelecek yıllarda engelli istihdamını tercih eden katılımcı sayısı oldukça azdır. Bunların dışında araştırma verileri incelendiğinde katılımcıların engellilerden temizlik işlerinden iyi anlayan ya da ütü gibi el becerisini ve dikkati isteyen işlerde becerikli engelli çalışanlar istedikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu beceri ve tecrübe noktasında engelli çalışanlarından bir beklentilerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Sonuç

Türkiye İş Kurumu'nun engelli istihdamına ilişkin 2016 yılı verilerine göre, iş başvurusunda bulunan 20.922 engellinin sadece 4.885 kamu ve özel kurumlara yerleştirilmiştir. Engellilerin 16.037 ise herhangi bir işe yerleştirilememiştir. Özellikle  zel sektörde zorunlu olarak çalıştırılması gereken engelli sayısı 105.245 iken, çalışan engelli sayısı 87.461'dir. Özel sektörde 17.784 engelli kadrosu boş kalmıştır. Bunu anlamı devletın koyduğu kotalar ve cezai yaptırımlarına rağmen, işverenler engelli çalıştırmayı tercih etmemektedir. Bu yüzden işverenlerin beklentilerinin belirlenmesi ve engelli çalışanı nasıl algıladıkları, engelli istihdamının arttırılması için büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında, işverenler engellileri bir maliyet unsuru olarak görmektedir. Engelli alışanların iş yerinin fiziki ortamına uyum sağlayamaması, eğitiminin yetersiz olması, devamsızlık yapmaları ve yaptıkları için niteliği konusundaki olumsuz bakış açısından dolayı, işverenler engelli çalıştırmaya olumlu yaklaşmamaktadır. Engelli istihdamının arttırılması için bu algının değiştirilmesi temel noktadır. Engelli istihdamının arttırılması için ise, engelli kayıtları ayrıntılı bir şekilde tutulması ve güncellenmesi, engellilere mesleki eğitimler verilmesi, engellilere mesleki rehberlik yapılması ve engellerine uygun olarak farklı istihdam yöntemlerinin bir arada kullanılması gereklidir. Engelli istihdamına ilişkin farklı istihdam türleri bulunmaktadır. Bunlar sıklıkla kullanılan kota yöntemi, korumalı işyerleri yöntemi, tahsis yöntemi, evde çalışma yöntemi, işverenlerin engelli istihdamına özendirilmesi ve bağımsız çalışmaya y nlendirilmedi.

Bu araştırmada Tokat ili genelinde engelli alıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerinde, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nde engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan işyerlerinin listesi alınmıştır. Alan araştırılmasına çıkıldığında g r lm ştir ki alınan liste güncel bir liste değildir. Listede yer alan işyerleri kapanmış, adres değiştirmiş ya da yanlış adresler bildirilmiştir. Araştırma da bu işyerlerine ulaşım en büyük sınırlılığı oluşturmuştur. Güncel kayıtlarının tutulması engelli istihdamının takip edilmesi için önemlidir. Listede görülen Tokat il merkezi ve ilçelerindeki 126 işyeri için tamamına ulaşılamamış ve 54 işyerine ulaşılabilmemiştir. Bu 54 işyerinde toplam 5724 kişi istihdam edilmektedir. İstihdam edilenlerin 170'i engelli çalışandır. Engelli alışanların büyük çoğunluğu bedensel engelli ve iştme engellilerden oluşmaktadır. İşverenler sosyal yardımlar konusunda ve ücretler konusunda, %80'ler civarında diğer çalışanlarla engelli çalışanlar arasında bir fark görmemektedir. İşverenlerin %70'i yükselme (terfi) konusunda herhangi bir fark bulunmadığını belirtirken, izinler konusunda %68 civarında bir fark olmadığını d şunmektedir. Ancak izin süreleri konusunda azınsanmayacak bir oranda işverenler (%31,5) engelli çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında bir fark olduğunu d şunmektedir. Bu fark genel olarak engelli çalışanların daha çok izin kullandığı ve sık devamsızlık yaptığı yönündedir. Benzer bir sonuç Mamatoğlu (2015)' nun çalışmasında çıkmıştır. İşverenler engelli çalışanların daha fazla devamsızlık yaptıkları algısına sahiptir. Nitekim alışma sürelerinin başlangıç ve bitişlerinin engellinin koşullarına göre belirlenmesi noktasında, %70 civarında işverenler katılmamaktadır.

Tokat ili genelinde işverenler engelli çalışanları daha çok Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulmaktadır. Diğer yüksek oran ise, engellilerin işleri kendilerinin bulduğu seçeneğidir. Engelliler doğrudan işverenlere başvurabilmektedir. Tokat ili özelinde değerlendirildiğinde, engelli çalışanların sadece engelli alıştırma zorunluluğu olan işyerlerinde bulunmamasıdır. 5 ya da 10 çalışan gibi çok az çalışanı olan işyerlerinde de engelli çalışan istihdam edilmesidir. Bir başka önemli bir nokta ise, engelli çalışan için işverenin, Türkiye İş Kurumu'ndan herhangi bir uzmanlık ya da tecrübe istememesidir. Genel olarak yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, işverenler engellilerin eğitim düzeyinin düşüklüğünden Őikayet etmektedir. Ancak Tokat ili özelinde bakıldığında, işverenler buna ilişkin herhangi bir talepte bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durum engellilerin hangi mesleğe ya da özelliklere sahip olmasının, işveren açısından önemli olmadığını göstermektedir. Ancak işverenlerin, engelli çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri için mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi gerektiğine olan inançları %59 oranındadır. İşverenler hem engelliler mesleki eğitim almalı algısına sahip iken, işe alınmalarında herhangi bir özellik aramamaktadır. Anlaşılacağı gibi işverenler genel

olarak sadece kotaları doldurmak amacı ile engelli istihdam etmektedir. İşverenlerin engelli istihdamına bakışında, engelliler için işyerlerinde değişiklik yapılması gerektiği ve engellilerin vasıflarına uygun işlerde çalıştırılması gerektiği algısına sahiptir. Bu algı, engelli çalışmanın fazladan bir maliyet yaratacağı d şunmesini desteklemektedir. İşverenler engelli istihdamında yasal kota zorunluluğunu olmasına rağmen kotaları doldurmamaktadır. İşverenler yasal zorunluluk nedeni ile engelli istihdam etmektedir. Engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan işyerleri ise ‘‘işe engelli başvurusunun yapılmadığını’’, ‘‘kota altında çalışmanı olduğunu’’, ‘‘vasıflı, eğitimi engelli bulamadığını’’ ve ‘‘engelli çalıştırmak istemediğini’’ beyan ederek engelli istihdamından kaçınmaktadır (Mamatoğlu, 2015: 545).

İşverenlerin engelli istihdam yöntemlerine ilişkin, işverenlere çeşitli tanımlamalar yapılmış ve Tokat ili için işverenlere hangi yöntemin ne kadar etkili olacağı sorulmuştur. İşverenlerin %85,2'si engelli istihdamı için kota yönteminin iyi bir yöntem olduğu algısına sahiptir. İşverenlerin %46,3'   tahsis yönteminin biraz geçerli olabileceğini d şunmektedir. Evde alıştırma yönteminde ise işverenlerin %61,1'i etkili olmayacağını d şunmektedir.

Korumalı işyerleri yönteminin %83,3 geçerli ve uygun olabileceği algısı bulunmaktadır. Korumalı işyerlerinin finansal sıkıntılar nedeni ile kapanmak üzere olduğunu ve işlevini yitirdiğini belirten Aktaş ve ark. (2004: 175) belirli sorunların çözülmesi ile engellilerin istihdamı açısından korumalı işyerlerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi gereken bir istihdam yöntemi olduğunu belirtmektedirler. Korumalı işyerlerinin gerekli  n araştırmalar ve destekler sonucunda kuruluşu desteklenmeli ve sonrasında da ticari işletme olarak çalışma hayatında kalması için gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir. Korumalı işyerleri sadece engelliler için istihdam yaratan işletmeler değildir, aynı zamanda engellilerin toplumsal hayata katılımları için önemi de göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla korumalı işyerlerinin yaygınlaştırılması hem engelliler için büyük önem taşırken, hem de işverenlerin engelli istihdamı için en etkili olabilecek yöntemlerden biri olarak görülmektedir.

İşverenlerin vergi indirim gibi çeşitli teşviklerle engelli istihdamına özendirilmesi konusunda %90,7'si engelli istihdamının arttırılmasında çok etkili olacağı görüşüne sahiptir. İşverenlerin kota sisteminin cezalar yerine teşviklerle  zendirileceğine inandıklarını ortaya koymuştur. Bağımsız çalışmaya yönlendirilmesi yönteminde, işverenlerin yarısından fazlası engellilerin girişimci olmasının etkili olacağını d şunmektedir.

İşverenlerin engelli istihdamına ilişkin algıları değerlendirilirken, gelecek yıllardaki ilave engelli istihdamı yapıp yapmayacakları sorulmuştur. İşverenlerin neredeyse %80'i engelli istihdam etmeyi d şunmemektedir. Tokat ili için gelecek yıllarda engelli istihdamında sıkıntılar söz konusu olacağını söylemek mümkündür. Diğer %20 civarındaki işveren ise, ileriki yıllarda istihdam edeceği engelliler için herhangi bir özellik aramamaktadır.

Tokat ili geneli için işverenler, engelli istihdamını arttırılmasında en etkili yöntemin çeşitli teşviklerle engelli istihdamının özendirilmesi olduğunu d şunmektedir. İkinci olarak işverenler uygulanmakta olan kota yönteminin, etkili bir yöntem olduğu algısı bulunmaktadır. Engelli istihdam yöntemlerinden korumalı işyerleri yönteminin de yüzde seksenler oranında engelli istihdamını arttırıcı etkisinin olacağını ifade etmişlerdir.

Tokat ilinde engelli istihdamına ilişkin olarak araştırmadan çıkan sonuçlar neticesinde yapılabilecek engelli istihdamını arttırmaya yönelik sosyal politika önerilerini řu şekilde sıralayabiliriz.

1. Öncelikle Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün bünyesinde kayıtlı olan engellilerin kayıtlarının ve engelli alıştırma zorunluluğu olan işveren listelerinin güncellenmesi gerekmektedir.

2. Engellilere ve işverenlere ilişkin veri tabanları oluşturulması gerekmektedir.

3. İşverenlerin büyük bir oranı, engelliler için korumalı işyerlerini önermektedir. Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nden beklenen Tokat ilinde de korumalı işyerinin oluşturulma ve uygulamaya geçirilmesidir.

4. Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün engelliler için bir danışmalık sistemi kurması önerilebilir.

5. Devam eden kota uygulaması için gerekli denetimler yapılmalıdır.

6.Engellilere meslek kazandırmak için gerekli eğitimleri almalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

7.Engelli istihdamında yerel yönetimlerde sorumluluk almalıdır.

8.Tokat için engelli istihdamında en büyük sorun, işverenlerin mevcut engelli istihdamlarından dolayı, gelecek yıllarda engelli istihdam etmeyi istememeleridir. Bu yüzden engelli istihdamının teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda engelli işsizlerin de tercih edilebilir bir duruma getirilmeleri gerekmektedir. Bunun için Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün bir işgücü araştırması gerçekleştirilerek, engelli istihdamı için işveren ihtiyaçları göz önünde bulundurulması ve buna yönelik engellilere mesleki eğitimlerin sağlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Altan, Ö. Zühtü (1976). Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ya. No. 146/90.
- Altan, Ö.Zühtü (2004). Sosyal Politika Dersleri. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No.1592,İİBF Yay. No. 185.
- Aytaç, Serpil (2005). "İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Engelliler İçin Sosyal Yaşam". Sosyal Siyaset Konfereansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan. İstanbul, 125-158.
- Barnes, Colin (1994). Disabled People in Britain and Discrimination. London: Second Printing With Updated Preface, Hurst& Company.
- Baybora, Dilek (2006). Çalışma Hayatında Engellilere Karşı Ayrımcılık. Sosyal Siyaset Konfereansları Dergisi, 51, 229-269.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2018). Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Araştırma ve Geliştirme ve Proje Dairesi Başkanlığı, İstatistik Bülteni.
- Evcil, Cahit (2018). "İşverenlere Yönelik Sigorta Prim Destekleri ve Teşvikler", [https://www.bdo.com.tr/getattachment/Yayınlarımız/Duyurular/Vergi-2018/Vergi-2018-008-\(1\)/05_Cahit-Evcil-Istihdam-Tesvikleri.pdf.aspx?lang=tr-TR](https://www.bdo.com.tr/getattachment/Yayınlarımız/Duyurular/Vergi-2018/Vergi-2018-008-(1)/05_Cahit-Evcil-Istihdam-Tesvikleri.pdf.aspx?lang=tr-TR)
- Finkelstein, Vic (2007). The 'Social Model of Disability' and the Disability Movement. <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf>, Erişim: 10.07.2016.
- Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. Akademik İncelemeler Dergisi, 8 (1), 363-393.
- Johnstone, David (2011). An Introduction to Disability Studies. London: David Fulton.
- Karademir, Şeniz (2008). Engellilik Sınıflaması İçin Bir Model Oluşturma. Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Uzmanlık Tezi. Aydın.
- Kearney, Penelope M. ve Pryor, Julie (2004). The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) and Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 162-170.
- Kuzgun, İnci (2009). Türkiye'de Engellilerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
- Mamatoğlu, Nihal (2015). Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözü İle Engelli İstihdamını Arttırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politika Dergisi*, 7(3), 524-560.
- Mamatoğlu, Nihal; Yaşın Dökmen, Zehra ve Yıldırım, Fatma (2015). İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2), 183-204.
- Morris, Jenny (2000). Reclaiming the Social Model of Disability Conference Report. <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf>, Erişim: 10.07.2016.
- Okur, Nejla ve Erdugan, Fatma Erbil (2010). Sosyal Haklar ve Engelliler: Engellilik Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme. II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, 245-265.
- Oliver, Michael (1996). Understanding Disability: From Theory to Practice. New York: Palgrave.

- Ozida (2010). Engellilik Araştırmaları. Türkiye Engelliler Araştırması.
-  zg k celer, Serhat ve Bı kı, Doğan (2010). Engellilerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale  rneklerinden Yansıyanlar. II Ulusal Sosyal Haklar Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, Petrol-İş Yayı, İstanbul.
- Tufan, İsmail ve Arun,  zg r (2006). Türkiye Engelliler Araştırması 2002 İkincil Analizi. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Grubu, Ankara.
- Tweedy, Sean M. (2002). Taxonomic theory and the ICF: Foundations for a unified disability athletics classification. *Adapted physical activity quarterly: APAQ*, 19(2), 220-237.
- Yazıcı, Berna; Őiřman, Yener ve Kocabaş, Fatma (2011). Determining the Problems of Disabled Employees: A Survey Conducted in Eskişehir. *Journal of Disability and Society*, 26 (3), 285-292.

[Extended English Summary](#)

1. Purpose of the Research

Studies in Turkey show that the employers consider disabled people as a cost element. Employers do not find employing disabled people favorable due to the fact that failing to adapt to the physical environment of their workplace, having inadequate education, being absent, and the negative perception of the nature of their work. The main point to increase employment of disabled people is to alter this perception. In order to increase employment of disabled, it is necessary to keep and update the disabled records in detail, give vocational training to disabled people, prove professional guidance and use different employment methods proper with their disabilities together. There are different types of employment for the disabled employment. These include the frequently used quota method, the sheltered workplace method, the allocation method, working from home, encouraging employers to employ disabled people and leading to independent work.

2. Method of the Research

This study tried to set forth the attitudes of the employers towards the disabled employees in the establishments obliged to employ disabled persons throughout Tokat province. Therefore, a list of the establishments mandatory to employ disabled persons was taken from the Tokat Provincial Directorate of the Turkish Employment Agency. It appeared during the field research that the list is not up-to-date.

Workplaces on the list were closed or changed their addresses, or incorrect addresses were declared. Reaching these workplaces has been the greatest challenge in the study. Keeping up-to-date records is important for tracking employment of disabled.

3. Findings and Interpretation

Only 54 workplaces were possible to reach out of 126 in the list in Tokat province and districts. A total of 5724 people are employed in these 54 workplaces. 170 of them are disabled. The vast majority of employees with disabilities are physically handicapped and hearing impaired. About 80% of employers do not see a difference between employees with disabilities and the other employees regarding welfare benefits and wages. 70% of employers think there is no difference in advance (promotion), while 68% think there is no difference regarding the leave of absence. However, a considerable amount of employers (31.5%) think there is a difference between disabled and other employees in terms of leave of absence periods. This difference is mainly due to the fact that disabled people use more leave and are often absent. A similar result was observed in the study of Mamatoğlu (2015). Employers have the perception that disabled employees are more absent. As a matter of fact, about 70% of the employers do not share the point of determining the start and end of working hours according to the conditions of the disability.

Employers mostly find disabled employees through the Turkish Employment Agency, throughout Tokat. The other high rated option is the disabled people to find their own job. Disabled persons can apply directly to employers. When Tokat province is evaluated in particular, disabled employees do not only work in workplaces where mandatory to employ disabled persons. Workplaces with fewer employees, such as 5 or 10, also employ disabled people. Another important point is that the employer not to require any expertise or experience from the Turkish Employment Agency for the disabled employee. When the studies are assessed in general, employers complain about the low level of education of the disabled persons. However, in the case of Tokat province, the employers do not have any concerning demand. Therefore, it shows that the occupation or skills of the disabled persons are not important for the employer. However, 59% of the employers believe that vocational training courses are required to be organized to improve the skills and knowledge of the disabled employees. Employers have the perception that people with disabilities are in need of vocational training nevertheless they do not require any skills in recruitment. As can be understood, employers generally employ people with disabilities only to fill their quota. According to the perception of employers in the employment of the disabled persons; it is necessary to make changes in the workplace for the disabled persons and they should be employed in appropriate jobs for their qualifications. This perception supports the idea that the disabled persons will create an extra cost. Employers do not fill quotas even though there is a legal quota requirement for employment of disabled persons. Employers employ people with disabilities only for legal reasons. Workplaces mandatory to employ disabled persons avoid to employ them by declaring: “no application received from disabled persons”, “they are working under quotas”, “they cannot find skilled, educated disabled people” and that “they do not employ disabled people” (Mamatoğlu, 2015: 545).

The employers were given various methods definitions related to the employment of disabled persons and the method was asked possible to be effective for employers in Tokat province. 85.2% of the employers have a perception that the quota method is a good method for employment of disabled people. 46.3% of the employers think that the allocation method may be valid. 61.1% of the employers do not think that work from home would be effective.

There is a perception that the sheltered workplaces method is 83.3% valid and appropriate. Aktaş et al. (2004: 175) indicated that the sheltered workplaces is a method of employment that requires the support and development in terms of employment of disabled people and resolving specific problems while stating the sheltered workplaces are about to close with financial reasons and they have lost their function. Establishment of sheltered workplaces need to be supported with the necessary preliminary research and supports, and the necessary measures must be taken in order to remain in business life as a commercial enterprise afterwards. Sheltered workplaces are not just businesses that create employment for the disabled, but also important for social participation of the disabled people. Therefore, popularizing the sheltered workplaces is seen as one of the most effective ways for employers to employ disabled people, while is of great importance for the disabled people.

90.7% of the employers have a perspective of efficiency encouraging the employment of the disabled persons with various incentives, such as tax reduction, in increasing employment of the disabled people. It has been shown that the employers believe quota system will be encouraged by the incentives rather than the penalties. Regarding the method of directing to independent work, more than half of the employers think disabled people to be entrepreneurs will be effective.

When employers' perceptions of employment of disabled were assessed, they were asked whether they would make additional employment of the disabled persons in the coming years. Almost 80% of employers do not consider hiring disabled people. It is possible to say that in Tokat province there will be difficulties in the employment of the disabled people in the coming years. The other 20% of employers are not looking for any skills for disabled persons who will be employed in the coming years.

Employers, throughout Tokat, think that the most effective way to increase employment of disabled people is to encourage it with various incentives. Secondly, employers have the perception that the current quota method is an effective method. They also stated that sheltered workplace method of the employment methods of the disabled persons would be eighty percent effective to increase employment of disabled people.

As a result of the research regarding the employment of the disabled people in Tokat, we can list the social policy proposals to increase employment of the disabled as follows:

1. First of all, it is necessary to update records of disabled persons registered in Tokat Provincial Directorate of Turkish Employment Agency and lists of employers mandatory to employ disabled persons.

2. Disabled people and employer-related databases need to be established.

3. A large proportion of employers recommend sheltered workplaces for people with disabilities. Tokat Provincial Directorate of the Turkish Employment Agency is expected to establish the sheltered workplace in Tokat province and put into practice.

4. It is suggested that the Tokat Provincial Directorate of Turkish Employment Agency to establish a counseling system for the disabled people.

5. The necessary inspections should be made for the current quota application.

6. Arrangements must be made to ensure that disabled people receive vocational training.

7. Local governments should take responsibility for the employment of disabled people.

8. The major problem in employment of the disabled people for Tokat is that employers' unwillingness to employ disabled people in the coming years due to current employment of the disabled persons. Therefore, the promotion of the employment of the disabled people is of great importance. In addition, unemployed people with disabilities need to be brought to a preferable situation. Therefore, it is proposed that the Tokat Provincial Directorate of the Turkish Employment Agency of Turkey to conduct a workforce survey to ensure employers' needs for the employment of the disabled are taken into consideration and vocational training for disabled people is provided.