

Engelli istihdamına ilişkin işverenlerin tutum ve algıları: Tokat örneği

By Seda Topgöl



Attitude and perceptions of employers to disabilities' employment: Tokat sample¹	Engelli istihdamına ilişkin işverenlerin tutum ve algıları: Tokat örneği
Seda Topgül² Murat Yıldırım³	
Abstract Disability studies are being studied in different disciplines. 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. 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. As a result 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	Özet Engelli çalışmaları geçmişten günümüze farklı disiplinlerde farklı yönleri ile çalışılmaktadır. Engelli bireylerin rehabilite edilmesi üzerine odaklanan medikal modelden sosyal modele dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm engellilerin toplumsal yaşamın bir parçası olmasına odaklanır. 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. 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. Araştırma sonucu, bütün çalışanlar içerisinde engelli çalışanların oranı %2,97'dir. Çalışan engellilerin büyük çoğunluğunu bedensel engelliler oluşturmaktadır. İşverenler tarafından engelli

¹ This work was supported by Scientific Research Projects Unit of Gaziosmanpaşa University. Project Number: 255/29, Date: April 2017.

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

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

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 expertise or experience when requesting disabled workers. Employers are employed in jobs suitable for their disability. 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

5
[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında sosyal yardımlar, ücretler, izin süreleri ve terfi konularında hiçbir fark gözetilmemektedir. İşverenler engelli çalışanların büyük çoğunluğunu Türkiye İş Kurumu aracılığı ile bulmaktadır. İşverenler, engelli çalışan talep ederken herhangi bir uzmanlık ya da tecrübe aramamaktadır. İşverenler işe aldıkları engellileri vasıflarına uygun işlerde çalıştırmaktadır. İşverenlerin 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

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

Giriş

2010 yılında yapılan Engelliler Araştırması sonuçlarına göre, ülkemizdeki toplam nüfusun %12,29'unu engelli (kalp, şeker, böbrek yetmezliği gibi süreğen hastalığı, an ya da bedensel veya zihinsel engeli olan) vatandaşlar oluşturmaktadır. Yaklaşık 1.8 milyon kişi Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engeli iken, 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 artırılması 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 özel 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 artırılması için büyük önem taşımaktadır.

Engelli 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 çalışmalar 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

35 ile de desteklenmektedir (Altan, 2004: 252; Baybora, 2006: 231). Sanayileşmeden önceki dönemde
 36 engelliler ekonomik anlamda topluma katkıda bulunabilirken, sanayileşme ile üretim sisteminin
 37 değişmesi ve fabrikalaşmaya geçiş ile toplumun dışında kalmaya başlamışlardır. Engellilerin
 38 toplumdan dışlanması ve bakımevleri gibi bir arada buldukları yerlere yerleştirilmeye başlanmıştır
 39 (Barnes, 1994: 62). Oysa sanayileşme ile birlikte otomasyon ve makineleşme ile işlerin küçük
 40 parçalara bölünmesi engellilerden yararlanılması mümkün kılmaktaydı (Altan, 1976: 228). Bu sayede
 41 engelliler yavaş yavaş işgücü piyasalarındaki yerlerini yeniden almaya başlamışlardır. Ancak
 42 engellilerin işgücü piyasalarına dahil olma çabaları işverenler tarafından yeterince
 43 desteklenmemektedir. Bu nedenle engelliler için Kanunlarda maddeler düzenlenmiş ve engelli
 44 istihdamı belirli şartlarda zorunlu kılınmıştır. Bu araştırma çerçevesinde öncelikle temel kavramlar ve
 45 kuramsal temeller oluşturulduktan sonra Tokat ili için bir alan araştırmasının sonuçları paylaşılacak
 46 ve tartışılacaktır.

47 Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1980 yılında sakatlık ile ilgili kullanılan terimleri
 48 standartlaştırmak ve ortak bir dil oluşturmak amacı ile “Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin
 49 Uluslar arası Sınıflandırılması (International Classification of Impairments,
 50 Disabilities and Handicaps, ICIDH) isimli bir sınıflama sistemi oluşturmuştur. Bu sınıflamaya göre
 51 (Kearney ve Pryor, 2004: 64; Tweedy, 2002: 220).

52 Yetersizlik yada özürlülük: “Kişinin fizyolojik, psikolojik, anatomik yapı ya da işlevlerindeki
 53 geçici yada kalıcı herhangi bir eksiklik yada anormalliktir”.

54 Sakatlık (Disability): “Yetersizlik sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile
 55 sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan eksiklik ya da
 56 sınırlamadır”.

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

60 2001 yılında DSÖ “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslar arası Sınıflandırılması” adıyla
 61 ICF’i yayımlanmıştır. ICF’e göre “özürlü” (handicap) terimi küçük düşürücü iması nedeni ile tümden
 62 çıkarılmış bunun yerine daha geniş kapsamlı bir terim olan “yetiyitimi” kelimesinin kullanılmasına
 63 karar verilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre, örneğin “zihinsel engelli” kişi yerine “öğrenme güçlüğü
 64 olan kişi” ifadesi kullanılmıştır (Karademir, 2008: 5).

65 Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nda 25 Nisan 2013 tarihinde 6462 sayılı Kanun ile
 66 yapılan değişiklik ile özürlü ibareleri değiştirilmiş ve engelli ibaresi kullanılmıştır. Bu nedenle bu
 67 çalışma 19 da özürlü ya da sakat ibareleri yerine engelli ibaresi kullanılacaktır.

68 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a göre engelli, “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal
 69 yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam
 70 ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi” tanımlamaktadır.

71 Engelliliğin sosyal teori bağlamında farklı modelleri tarih içerisinde değerlendirildiği
 72 görülmektedir. İlk olarak engellilik tedavi edilmesi gereken medikal bir durum olarak
 73 değerlendirilmiştir. Yani bir bozuklukla ilişkilendirilerek bozukluğun düzeltilmesi düşüncesinden
 74 hareket edilmiştir. Medikal model, bozukluğa sahip olan kişileri “normalleştirme” düşüncesinden
 75 iyileştirmeye rehabilite etmeye dönük hizmetlerin verilmesi anlayışından oluşmaktadır. Johnstone
 76 (2011: 17) tarafından medikal modelde engelli olmayanlar; normal, iyi, temiz, bağımsız olarak
 77 tanımlanırken, engelli olanların anormal, kötü, temiz olmayan ve bağımlı olarak ifade edilmektedir.

78 Okur ve Erdugan (2010: 245) engelliliği değerlendiren iki yaklaşımdan genel olarak söz
 79 ederken, medikal yaklaşımı ve sosyal yaklaşımı şu şekilde tanımlamaktadır. Medikal yaklaşımda,
 80 “engellilik birey ve fonksiyon 3ksunluğu temelinde kavranırken, daha çok tıbbi bakım ve
 81 rehabilitasyona odaklanılmıştır”. Sosyal yaklaşıma göre ise, “engellilik bireysel değil toplumsal bir
 82 olgu olarak ortaya konulmakta ve engellinin toplumsal yaşama katılmama nedeni toplumsal
 83 koşullar ve engeller ile açıklanmaktadır” şeklinde tanımlamaktadırlar. Medikal ve sosyal yaklaşım
 84 arasındaki bu tanım farklarını ise “bitmeyen kavga” olarak adlandırmaktadırlar. Medikal model ve
 85 günümüzdeki sosyal model arasında fark olduğu açıktır. Medikal modele tepki olarak engelliliğin

86 sosyal açıdan değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koyan sosyal model geliştirilmiştir. Sosyal model
87 engellilik kavramının merkezine bireyin sahip olduğu yetersizliği değil, onu engelleyen toplumsal
88 koşulları koymaktadır. Sosyal model Mike Oliver tarafından geliştirilmiş ve adlandırılmıştır.
89 1970'lerde engellilik kavramı yeniden yorumlanarak engellilerin toplumdaki dışlanması yerine
90 entegrasyonlarının sağlanması y nelinmesini ifade etmektedir. Oliver yeniden yorumladığı kavram
91 ile engelliliğin nedeni olarak evre olduğu fikrini ortaya koymuştur (Finkelstein, 2007). Oliver (1996:
92 33) sosyal modeli bireyi toplumsal anlamda sınırlandıran herşey olarak ifade etmektedir. Sosyal
93 model engelli bireylerin toplumun bir parçası haline gelebileceğini bunun içinde engellerin
94 kaldırılarak engellilerin haklarının 12 zannını için gerekli olan çalışmaların yapılması gerekliliğine
95 odaklanmaktadır (Morris, 2000: 3). Özetle, medikal model ve sosyal model arasındaki fark, engellilik
96 kavramına bakış açısından fark göstermektedir.

97 Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan çalışmalarda hem çalışan engelliler hem de işverenler
98 açısından yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak engelli istihdamına ilişkin yapılan çalışmaların
99 Çoğunlukla alışan ve çalışmayan engellilerin mevcut durumu, sorunları ve  nerileri üzerinde
100 yapıldığını söylemek mümkündür.

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

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

116  zg keler ve Bıı (2010) engellilerin sosyal dışlanma boyutlarını araştırdıkları çalışmayı
117 Bursa ve Çanakkale Kent Konseyi Engelliler Meclis'lerinden Bursa'dan 30, analı 3 ile den 20 engelli
118 birey olmak üzere toplamda 50 engelli birey ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada iş; sosyal güvenlik;
119 emek piyasasında iş arama kanalları; mülkiyet durumu; eğitim ve sağlık hizmetleri; yoksulluk; sosyal
120 haklar ve örgütlenme kültürü hakkında sorular sorarak sosyal dışlanmanın boyutlarını belirlemeye
121 alışmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, engellilerin eğitim ve istihdamdan eşit şekilde
122 yararlanmadıklarından dolayı uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışma zorunda
123 kalmışlardır. Özellikle istihdam konusunda eğitim düzeyi ve özür gurubu temel belirleyicilerdir.
124 Fiziki anlamda da erişilebilirlikleri engellendiğinden dolayı kültürel ve sosyal hayattan kopmak
125 durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Engellilerin yetersiz bilinç düzeyine sahip olmaları, toplumdaki
126 ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu da kendileri için düzenlenen kurumlarda eğitilmeleri ve istihdam
127 edilmelerine yol açmaktadır.

128 Genç ve at (2013) engelli istihdamına ilişkin yaptıkları çalışmada, Kocaeli Büyükşehir
129 Belediyesi'nin iştiraki olan BELDE- AŐ'ye bağlı G len Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve
130 Iř Merkezi üzerinden mesleki rehabilitasyon merkezlerinin engellilerin sosyal içermesine katkısını
131 araştırmışlardır. Bu işyerinin araştırılmasının nedeni öncelikle korumalı işyeri olarak açılması
132 ardından mesleki rehabilitasyona yönelik işyerine çevrilmesidir. 30 kişiden oluşan örnekleme anket
133 alışması yapmışlardır. Buna göre merkezdeki engellilerin yarıya yakını (yüzde 46,7) 35 yaşın
134  stindedir. Işe başlama yaşı 25'lerde ve yine yarıya yakını 8 yıldan fazla zamandır merkezde
135 alışmaktadır. Yüzde 40'ı ilköğretim ve lise mezunu olan çalışanların 9 tanesi kadındır. Çalışanları
136 yüzde 32'si bedensel, yüzde 23'  işitme, yüzde 14'  görme, yüzde 11 civarı ise zihinsel engellidir.

6
137 Görme engellilerin engel düzeyi yüzde 80'lerde iken, zihinsel engellilerin yüzde 35'lerdedir. Ağır
138 zihinsel engellilerin çalışma yaşının bulunması hususuna 6 kkat edilmiştir. Araştırmanın sonucuna
139 göre ise, engellilerin burada çalışmasının temel nedeninin ekonomik destek sağlamak olduğunu tespit
140 edilmiştir. Sosyal destek ve rahat çalışma ortamı amacı ise daha az tercih edilmektedir. Çalışmaya
141 başladıktan sonra engellilerin kendilerini yeterli hissetme oranı artmıştır. Ancak farklı özür
142 gurubundan bireylerin aynı işyerinde çalışması karşılıklı iletişim kuramama nedeni ile problem olarak
143 görülmektedir. Engelli olan ve olmayanlar arasında yeterlilik farkından dolayı problem yaşandığı bu
144 nedenle de sosyal içermenin tam olarak gerçekleşmediği ifade edilmiştir. Korumalı işyerleri fiziki
145 olarak engellilere kolaylık sağlarken, engelliler tarafından sosyalleşme ve hayata tutunma yeri olarak
146 görülmektedir. Diğer yandan ise, toplama kampları gibi toplumdaki soyutlanma ile sosyal dışlanmaya
147 neden olduğu düşüncesi desteklenmiştir. Burada çalışmayı tercih etmelerinin nedeni ise, devlet
148 güvencesi, rahat çalışma ortamı ve özgüven sağlaması olarak sıralanmıştır.

149 Engellilerin yanı sıra işverenlere yönelik olarak yapılan sınırlı araştırmalarda
150 bulunmaktadır. Mamatoğlu, Yılmaz Dökmen ve Yıldırım (2015) "İşyerinde Engellilere Yönelik
151 Tutum Ölçeği" geliştirmiş ve Türkiye'de 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1628 işveren ya da işveren
152 temsilcisi ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, engelli çalıştırmaya
153 yönelik tutumları işverenlerin engellilere yönelik olumlu ve olumsuz bakış açısı ile doğrudan
154 ilişkilidir. Engelli istihdamının düşük olması işverenlerin olumsuz bakış açılarından
155 kaynaklanmaktadır. İşverenler engelli çalışanların mesleki açıdan eksik olduğu, iş ortamına uyum
156 sağlayamadığı ve engelli çalışanların yaptığı işin niteliğinin iyi olduğuna inanmadığı için olumsuz bir
157 tutum sergilediği ortaya konulmuştur. Mamatoğlu (2015) Türkiye'deki engelli istihdamının genel
158 görünümünü işveren gözü ile değerlendirilip, işveren gözünden önerilen politikaları araştırdığı
159 çalışmasında 1628 işveren ya da işveren vekiline anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre,
160 engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olan özel işletmelerin yüzde 33'ü engelli istihdam etmemektedir.
161 Neden engelli çalıştırmıyorsunuz? Sorusuna ise, yüzde 55'i "kota altında çalışmam var" derken,
162 "sektörün uygun olmadığını" ileri sürenler yüzde 36'lık bir orana sahip iken, "engelli çalıştırmak
163 istemiyorum" diyenlerin oranı yüzde 1 olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda istihdam edilen
164 engellilerin çoğunlukla "nitelik gerektirmeyen işler" ile "büro ve müşteri hizmetleri" işlerinde
165 istihdam edildikleri ortaya çıkmıştır. İstihdam edilen engelli guruplarında ise en çok tercih edilenler
166 ortopedik engelliler olurken (yüzde 40.9), tercih edilmeyen engel gurubunu zihinsel engelliler (yüzde
167 22.5) ve görme engelliler (yüzde 17) oluşturmaktadır.

169 1. Araştırmanın Amacı

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

184 2. Araştırmanın Yöntemi

185 Araştırmada veriler anketler yolu ile toplanmıştır. Kullanılan bu işverenlere yönelik form
186 Yazıcı, Şişman ve Kocabaş'ın 2011 yılındaki araştırmalarında kullandığı formdan oluşturulmuştur.
187 İşyerinde istihdam edilen engellilerin sayısı, engellilerin özür durumuna göre dağılımı, engelli işçileri

188 işleri nasıl buldukları, engelli işçiler ve diğer işçiler arasında çeşitli açılardan fark bulunup
189 bulunmadığına ilişkin görüşleri sorgulanmıştır. Bu bölüm, işverenlerin mevcut engelli çalışanlar
190 hakkındaki genel düşüncelerini içerdiği ifade edilebilir. Anket formunun likert tipi olarak hazırlanan
191 diğer bölümünde ise, engelli çalışanların verimliliğine, devam devamsızlık 16 eğitimlerine ilişkin
192 görüşleri sorgulanmış ve 6 adet yargı bildiren cümleye beş aralıklı (kesinlikle katılıyorum,
193 katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) olarak yer verilmiştir. Anket
194 formunun üçüncü bölümünde ise, engellilerin ile yerleştirilmesinde uygulanan yöntemler hakkındaki
195 görüş ve önerileri ölçmeye yönelik “kota”, “tahsis yöntemi”, “evde çalışma”, “korunmalı işyeri”,
196 “engelli istihdamının özendirilmesi” ve “bağımsız çalışmaya yönlendirme”yi içeren istihdam
197 yöntemlerinin değerlendirilmesini içeren kısım bulunmaktadır.

198 3. Bulgu ve Yorumlar

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

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

214 3.1. İşletmelerde İstihdam Edilen Engelli Çalışanların Genel Dağılımları

215 Araştırmada kullanılan anket verileri üzerinden işletmelerde toplam 5724 çalışanın istihdam
216 edildiğine ulaşılmıştır. 5724 çalışanın da 170' i engelli çalışanlardır. Herhangi bir engel durumu
217 olmayan çalışan sayısı ise toplamda 5554' dür. İşletmelerde istihdam edilen engelli çalışanların
218 herhangi bir engel durumu olmayan çalışanlar üzerinden değerlendirildiğinde %2,97' lik bir kısmı
219 oluşturduğu göstermektedir. Sağlıklı çalışanların da işletmedeki istihdam hacminin %97,03' ünü
220 oluşturduğu görülmektedir.

222 3.2. Engelli Çalışanların Engellerine Göre Genel Dağılımı ve Fazladan Kazanım Durumları

224 Araştırmada anket verileri üzerinden elde edilen bilgilere göre 99 çalışan bedensel engelli, 2
225 çalışan görme engelli, 3 çalışan zihinsel engelli, 39 çalışan işitme engelli, 20 çalışan konuşma engeli
226 olup katılımcıların bu grupta olmadığını belirttiği ve çalışmada diğer grup olarak adlandırılan grupta
227 ise 7 çalışan istihdam edilmektedir. İşletmelerde toplamda 170 engelli çalışan istihdam edilmektedir.
228 Araştırmada engelli çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla haklara ve pozitif ayrımcılığa sahip
229 olup olmadıklarının tespiti üzerinden ankette katılımcılara önemli ifadeler yöneltilmiştir. Aşağıdaki
230 çizelge ve şekillerle sunulacak olan sonuçlar toplamda 4 temel başlık üzerinden ele alınmıştır. Bunlar
231 sosyal yardımlar, ücret, izin süreleri ve yükselme başlıkları olarak sunulmuştur. Katılımcılar anket
232 formunda bu konu üzerinden herhangi bir ayrımcılığın yapıp yapılmadığını net ifadelerle
233 belirtmeleri için “Evet bir fark gözetiliyor” ya da “Hayır hiçbir fark gözetilmiyor” şeklindeki
234 ifadelerden hangilerine katıldıkları tespit edilmek istenmiştir. Örneğin katılımcı sosyal yardımlar
235 konusunda engelli çalışanların daha fazla hak ve pozitif ayrımcılığa sahip olup olmadığını yukarıdaki
236 iki şıktan birini seçerek belirtmiştir. Bu temel konu başlıkları üzerinden anket verileri ile elde edilen
237 sonuçlar aşağıdaki gibidir:

239
240
241

Tablo 1. Engelli Çalışanların Diğer Çalışanlara Göre Fazladan Kazanım Durumu,(%)

		Yüzdellik
Sosyal Yardım	Evet bir fark gözetiliyor	20,4
	Hayır hiçbir fark gözetilmiyor	79,6
Ücretler	Evet bir fark gözetiliyor	16,7
	Hayır hiçbir fark gözetilmiyor	81,5
İzin Süreleri	Evet bir fark gözetiliyor	31,5
	Hayır hiçbir fark gözetilmiyor	68,5
Terfi	Evet bir fark gözetiliyor	29,6
	Hayır hiçbir fark gözetilmiyor	70,4

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

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 gözetmediklerini belirtmişlerdir. Bu fark sadece olumsuz anlamda ayrımcılık noktasında değil, aynı zamanda pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilen olumlu ayrımcılık noktasında da geçerli olmaktadır.

3.2. Engelli Çalışanların 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 seçildiğidir.

Tablo 2. Engelli Çalışanların İstihdam Yöntemleri,(%)

	Yüzdellik
Kendim buldum (Gazete İlanı, İnternet)	18,5
Akraba aracılığı ile buldum	1,9
Arkadaş aracılığı ile buldum	5,6
Türkiye İş Kurumu aracılığı ile buldum	59,3
Diğer	14,8

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

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 Gerekli Uzmanlık ya da Tecrübe

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

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

İşe başlamadan önce herhangi bir uzmanlık ya da tecrübe istenmesi	Yüzdellik
Evet	14,8
Hayır	77,8
Engelli çalışanların işe başlamadan önce herhangi bir	

sınava tabi tutulmaları	
Evet	11,1
Hayır	88,9

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

Türkiye İş Kurumuna başvurularında herhangi bir alanda uzman ya da tecrübeli engelli çalışan isteyip istemediklerinin sonuçları verilmiştir. Bu tabloya göre 4 katılımcı engelli çalışanı 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 Katılıyorum	Katılıyorum	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 işlere 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
Yıgün koşullar var ise, çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri özürlü işçilerin koşullarına göre belirlenmektedir.	%14,8	%20,4	%16,7	%44,4	%3,7

290

291

292

293

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

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

Tablo 5'e göre, işverenler kota yönteminin etkili bir yöntem olduğunu düşünmekle birlikte, kota yönteminin etkinliğinin cezalarla değıil vergi indirimleri şeklindeki özendirmelerle 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

344 muhasebeci bir engellinin işe alınabileceğine ulaşılmıştır. Bu veriler yukarıdaki çizelgede da
345 gözlemlendiği üzere oldukça az çünkü gelecek yıllarda engelli istihdamını tercih eden katılımcı sayısı
346 oldukça azdır. Bunların dışında araştırma verileri incelendiğinde katılımcıların engellilerden temizlik
347 işlerinden iyi anlayan ya da ütü gibi el becerisini ve dikkati isteyen işlerde becerikli engelli çalışanlar
348 istedikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu beceri ve tecrübe noktasında engelli
349 çalışanlarından bir beklentilerinin olmadığını belirtmişlerdir.

350

351

Sonuç

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

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 özel 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 artırılması için büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında, işverenler engellileri bir maliyet unsuru olarak görmektedir. Engelli çalışanların iş yerinin fiziki ortamına uyum sağlayamaması, eğitimlerinin yetersiz olması, devamsızlık yapmaları ve yaptıkları işin niteliği konusundaki olumsuz bakış açısından dolayı, işverenler engelli çalıştırmaya olumlu yaklaşmamaktadır. Engelli istihdamının artırılması için bu algının değiştirilmesi temel noktadır. Engelli istihdamının artırılması 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 yönlendirilmedir.

Bu çalışmada Tokat ili genelinde engelli çalışma 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 görülmüştür 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 ulaşılammış ve 54 işyerine ulaşılabilmiştir. Bu 54 işyerinde toplam 5724 kişi istihdam edilmektedir. İstihdam edilenlerin 170'i engelli çalışandır. Engelli çalışanların büyük çoğunluğu bedensel engelli ve işitme 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 düşünmektedir. Ancak izin süreleri konusunda azınsanmayacak bir oranda işverenler (%31,5) engelli çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında bir fark olduğunu düşünmektedir. 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 çalışma 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 çalışma 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

395 istememesidir. Genel olarak yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, işverenler engellilerin eğitim
396 düzeyinin düşüklüğünden şikayet etmektedir. Ancak Tokat ili özelinde bakıldığında, işverenler buna
397 ilişkin herhangi bir talepte bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durum engellilerin hangi mesleğe ya da
398 özelliklere sahip olmasının, işveren açısından önemli olmadığını göstermektedir. Ancak işverenlerin,
399 engelli çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri için mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi
400 gerektiğine olan inançları %59 oranındadır. İşverenler hem engelliler mesleki eğitim alması algısına
401 sahip iken, işe alınmalarında herhangi bir özellik aramamaktadır. Anlaşılacağı gibi işverenler genel
402 olarak sadece kotaları doldurmak amacı ile engelli istihdam etmektedir. İşverenlerin engelli
403 istihdamına bakışında, engelliler için işyerlerinde değişiklik yapılması gerektiği ve engellilerin
404 vasıflarına uygun işlerde çalıştırılması gerektiği algısına sahiptir. Bu algı, engelli çalışanın fazladan bir
405 maliyet yaratacağı düşüncesini desteklemektedir. İşverenler engelli istihdamında yasal kota
406 zorunluluğunu olmasına rağmen kotaları doldurmamaktadır. İşverenler yasal zorunluluk nedeni ile
407 engelli istihdam etmektedir. Engelli istihdam etme zorunluluğu bulunan işyerleri ise “işe engelli
408 başvurusunun yapılmadığını”, “kota altında çalışması olduğunu”, “vasıflı, eğitimli engelli bulamadığını”
409 ve “engelli çalıştırmak istemediğini” beyan ederek engelli istihdamından kaçınmaktadır (Mamatoglu,
410 2015: 545).

411 İşverenlerin engelli istihdam yöntemlerine ilişkin, işverenlere çeşitli tanımlamalar yapılmış ve
412 Tokat ili için işverenlere hangi yöntemin ne kadar etkili olacağı sorulmuştur. İşverenlerin %85,2'si
413 engelli istihdamı için kota yönteminin iyi bir yöntem olduğu algısına sahiptir. İşverenlerin %46,3' ü
414 tahsis yönteminin biraz geçerli olabileceğini düşünmektedir. Evde çalıştırma yönteminde ise
415 işverenlerin %61,1'i etkili olmayacağını düşünmektedir.

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

427 İşverenlerin vergi indirim gibi çeşitli teşviklerle engelli istihdamına özendirilmesi konusunda
428 %90,7'si engelli istihdamının artırılmasında çok etkili olacağı görüşüne sahiptir. İşverenlerin kota
429 sisteminin cezalar yerine teşviklerle özendirileceğine inandıklarını ortaya koymuştur. Bağımsız
430 çalışmaya yönlendirilmesi yönteminde, işverenlerin yarısından fazlası engellilerin girişimci olmasının
431 etkili olacağını düşünmektedir.

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

437 Tokat ili geneli için işverenler, engelli istihdamını artırılmasında en etkili yöntemin çeşitli
438 teşviklerle engelli istihdamının özendirilmesi olduğunu düşünmektedir. İkinci olarak işverenler
439 uygulanmakta olan kota yönteminin, etkili bir yöntem olduğu algısı bulunmaktadır. Engelli istihdam
440 yöntemlerinden korumalı işyerleri yönteminin de yüzde seksenler oranında engelli istihdamını
441 arttırıcı etkisinin olacağını ifade etmişlerdir.

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

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

- 446 2.Engellilere ve işverenlere ilişkin veri tabanları oluşturulması gerekmektedir.
 447 3.İşverenlerin büyük bir oranı, engelliler için korumalı işyerlerini önermektedir. Türkiye İş
 448 Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nden beklenen Tokat ilinde de korumalı işyerinin oluşturulma ve
 449 uygulamaya geçirilmesidir.
 450 4.Türkiye İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü'nün engelliler için bir danışmalık sistemi kurması
 451 önerilebilir.
 452 5.Devam eden kota uygulaması için gerekli denetimler yapılmalıdır.
 453 6.Engellilere meslek kazandırmak için gerekli eğitimleri almalarını sağlayacak düzenlemeler
 454 yapılmalıdır.
 455 7.Engelli istihdamında yerel yönetimlerde sorumluluk almalıdır.
 456 8.Tokat için engelli istihdamında en büyük sorun, işverenlerin mevcut engelli
 457 istihdamlarından dolayı, gelecek yıllarda engelli istihdam etmeyi istememeleridir. Bu yüzden engelli
 458 istihdamının teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda engelli işsizlerin de tercih
 459 edilebilir bir duruma getirilmeleri gerekmektedir. Bunun için Türkiye İş Kurumu Tokat İl
 460 Müdürlüğü'nün bir işgücü araştırması gerçekleştirerek, engelli istihdamı için işveren ihtiyaçları göz
 461 önünde bulundurulması ve buna yönelik engellilere mesleki eğitimlerin sağlanması önerilmektedir.
 462

463 Kaynakça

- 464
 465 Altan, Ö. Zühtü (1976). Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları. Eskişehir: İktisadi ve Ticari
 466 İlimler Akademisi Ya. No. 146/90.
 467 Altan, Ö.Zühtü (2004). Sosyal Politika Dersleri. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları
 468 No.1592,İİBF Yay. No. 185.
 469 Aytaç, Serpil (2005). "İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Engelliler İçin Sosyal Yaşam".
 470 Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan. İstanbul, 125-158.
 471 Barnes, Colin (1994). Disabled People in Britain and Discrimination. London: Second Printing
 472 With Updated Preface, Hurst& Company.
 473 Baybora, Dilek (2006). Çalışma Hayatında Engellilere Karşı Ayrımcılık. Sosyal Siyaset
 474 Konferansları Dergisi, 51, 229-269.
 475 Finkelstein, Vic (2007). The 'Social Model of Disability' and the Disability Movement.
 476 [http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-](http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf)
 477 [Disability-and-the Disability-Movement.pdf](http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf), Erişim: 10.07.2016.
 478 Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. Akademik
 479 İncelemeler Dergisi, 8 (1), 363-393.
 480
 481 Johnstone, David (2011). An Introduction to Disability Studies. London: David Fulton.
 482 Karademir, Şeniz (2008). Engellilik Sınıflaması İçin Bir Model Oluşturma. Adnan Menderes
 483 Üniversitesi Tıp Fakültesi Uzmanlık Tezi. Aydın.
 484 Kearney, Penelope M. ve Pryor, Julie (2004). The International Classification of Functioning,
 485 Disability and Health (ICF) and Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 162-170.
 486 Kuzgun, İnci (2009). Türkiye'de Engellilerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve
 487 Öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
 488 Mamatoğlu, Nihal (2015). Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözü İle
 489 Engelli İstihdamını Arttırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politika Dergisi*,
 490 7(3), 524-560.
 491 Mamatoğlu, Nihal; Yaşın Dökmen, Zehra ve Yıldırım, Fatma (2015). İşyerinde Engelliye Yönelik
 492 Tutumlar Ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2), 183-204.
 493 Morris, Jenny (2000). Reclaiming the Social Model of Disability Conference Report.
 494 [http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-](http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf)
 495 [Conference-Report.pdf](http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf), Erişim: 10.07.2016.

- 496 Okur, Nejla ve Erdugan, Fatma Erbil (2010). Sosyal Haklar ve Engelliler: Engellilik Modelleri
497 Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme. II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, 245-265.
498 Oliver, Michael (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*. New York: Palgrave.
499 Ozida (2010). Engellilik Araştırmaları. Türkiye Engelliler Araştırması.
500 Özgökçeler, Serhat ve Bıçkı, Doğan (2010). Engellilerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve
501 Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar. II Ulusal Sosyal Haklar Sempozyumu, Pamukkale
502 Üniversitesi, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
503 Tufan, İsmail ve Arun, Özgür (2006). Türkiye Engelliler Araştırması 2002 İkincil Analizi. Türkiye
504 Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Grubu, Ankara.
505 Tweedy, Sean M. (2002). Taxonomic theory and the ICF: Foundations for a unified disability
506 athletics classification. *Adapted physical activity quarterly: APAQ*, 19(2), 220-237.
507
508
509

Extended English Abstract

510 **1. Purpose of the Research**

511 Studies in Turkey show that the employers consider disabled people as a cost element.
512 Employers do not find employing disabled people favorable due to the fact that failing to adapt to
513 the physical environment of their workplace, having inadequate education, being absent, and the
514 negative perception of the nature of their work. The main point to increase employment of
515 disabled people is to alter this perception. In order to increase employment of disabled, it is
516 necessary to keep and update the disabled records in detail, give vocational training to disabled
517 people, provide professional guidance and use different employment methods proper with their
518 disabilities together. There are different types of employment for the disabled employment. These
519 include the frequently used quota method, the sheltered workplace method, the allocation method,
520 working from home, encouraging employers to employ disabled people and leading to independent
521 work.
522

523 **2. Method of the Research**

524 This study tried to set forth the attitudes of the employers towards the disabled employees
525 in the establishments obliged to employ disabled persons throughout Tokat province. Therefore, a
526 list of the establishments mandatory to employ disabled persons was taken from the Tokat
527 Provincial Directorate of the Turkish Employment Agency. It appeared during the field research
528 that the list is not up-to-date.
529 Workplaces on the list were closed or changed their addresses, or incorrect addresses were declared.
530 Reaching these workplaces has been the greatest challenge in the study. Keeping up-to-date records
531 is important for tracking employment of disabled.
532

533 **3. Findings and Interpretation**

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

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

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

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

585 90.7% of the employers have a perspective of efficiency encouraging the employment of
586 the disabled persons with various incentives, such as tax reduction, in increasing employment of the
587 disabled people. It has been shown that the employers believe quota system will be encouraged by
588 the incentives rather than the penalties. Regarding the method of directing to independent work,
589 more than half of the employers think disabled people to be entrepreneurs will be effective.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

623

Engelli istihdamına ilişkin işverenlerin tutum ve algıları: Tokat örneği

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	library.cu.edu.tr Internet	75 words — 1%
2	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet	55 words — 1%
3	www.sosyalhaklar.net Internet	55 words — 1%
4	www.arastirmax.com Internet	45 words — 1%
5	www.j-humansciences.com Internet	32 words — 1%
6	GENÇ, Yusuf and ÇAT, Güldane. "Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi", SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, ESENTEPE KAMPÜSÜ, 54187 ADAPAZARI- SAKARYA, 2013. Publications	25 words — < 1%
7	MAMATOĞLU, Nihal, YAŞIN DÖKMEN, Zehra and YILDIRIM, Fatma. "İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği", Hacettepe Üniversitesi, 2015. Publications	23 words — < 1%
8	slideplayer.biz.tr Internet	22 words — < 1%
9	Erol, Yücel; Rıza İnce, Ali and Aras, Mehtap.	

"Türk Sanayi Sektöründe
Stratejik Yönetim
Yaklaşımları Tercihi: ISO 1000
Firmalarında Bir Araştırma", Business &
Economics Research Journal, 2013.
Publications

15 words — < 1%

10 bilimap.istanbul.edu.tr
Internet

13 words — < 1%

11 Albrecht. Encyclopedia of Disability
Publications

12 words — < 1%

12 acikerisim.bingol.edu.tr:8080
Internet

10 words — < 1%

13 www.researchgate.net
Internet

10 words — < 1%

14 engellihaklari.org
Internet

9 words — < 1%

15 Carriedo, Nuria. "Consideraciones metodológicas
sobre los programas de instrucción en comprensión
de las ideas principales y sobre su eficacia", Infancia y
Aprendizaje, 1996.
Crossref

9 words — < 1%

16 www.kiget.hacettepe.edu.tr
Internet

8 words — < 1%

17 www.eyh.gov.tr
Internet

8 words — < 1%

18 samsunarsivi.blogspot.com
Internet

8 words — < 1%

19 readgur.com
Internet

5 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON