

ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ VE İŞYERİNDEKİ SORUNLARI (*)

(**) **Banu ÖZBUCAK ALBAR**

ÖZ

Çalışma hayatında istihdam edilen engelli işgücü, işe alınması aşamasından emekli oluncaya kadar her aşamada türlü sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Çalışma hayatına girerken ilk etapta işverenlerin engellilere yönelik önyargılarına maruz kalmakta, daha sonra mesleki eğitim ve rehabilitasyon konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Engelli istihdamını sadece kanuni bir zorunluluk olarak gören işverenler, engellilerin sık sık mazeret izni kullandıkları, çok rapor aldıkları, alıngan yapıları, işyeri çalışma temposunun altında performans sergileyeceklerine ilişkin düşüncelerinden ötürü engelli istihdamından kaçınmaktadırlar. Çoğunlukla özürlü istihdamına ilişkin mevzuat gereği kota sistemiyle istihdam edilmeleri mümkün olan engelliler, işe alındıktan sonra ise koruyucu düzenlemelerin yetersizliğinden ötürü deneme sürecinde işten atılma durumuyla güvencesizlik

yaşamaktadır. İş güvencesizliğinin yanı sıra ücret değerlendirilmesinde, kariyer olarak ilerlemede, işveren ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı davranışlarına maruz kalmada çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar.

Bu çalışma ile engellilerin iş hayatında eşit olmayan davranışlardan kaynaklı yaşadığı sorunlar teorik çerçevede incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda işgücü piyasasında var olmaya çalışan engellilerin yaşadığı sorunlar hukuki boyutu ile ele alınarak, toplumdaki eşitsizliğe farkındalık oluşturulmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engelli Çalışan, Çalışma Hayatı, Ayrımcılık

Jel Kodları: J14, J70, K31

PROBLEMS OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN WORKING LIFE AND WORKPLACE

ABSTRACT

The disabled workforce employed in their working life face various

(*) Bu makale 18-20 Haziran 2019 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi'nde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

(**) **Dr. Öğr. Üyesi /** Bülent Ecevit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozbucak1@hotmail.com

problems at every stage from their recruitment to retirement. At the beginning of the working life, the employers are exposed to the prejudices of the disabled people and then they have problems in vocational education and rehabilitation. Employers who consider employment of persons with disabilities only as a legal requirement avoid the employment of persons with disabilities due to their opinions about the use of disabled people often, make excuses, receive their reports and perform under the workplace tempo. Due to the legislation on employment of persons with disabilities, persons with disabilities who are able to be employed with the quota system, and the lack of protective arrangements after being hired, face precariousness in the trial period. In addition to job insecurity, they experience various problems in the evaluation of wages, career advancement, and the discriminatory behaviors of the employers and colleagues.

The aim of this study is to investigate the problems experienced by the disabled people in the work life due to unequal behaviors in the theoretical framework. In this context, it is aimed to raise awareness on the inequality in society by addressing the problems experienced by the disabled people who are trying to exist in the labor market.

Keywords: Disabled Employee, Work Life, Discrimination

Jel Codes: J14, J70, K31

GİRİŞ

Engelli olmak, aslında bireysel, toplumsal ve sosyal sonuçları olan bir kavramdır. Sorunları çözümsüz olmayan engelli bireylerin yaşamında çoğunlukla hissettiği kavram ise ayrımcılıktır. Dışlanmayı da içinde barındıran bu ayırım, engelli birey için daha çocukken başlamaktadır. Eğitim hakkından faydalanmak isteyen engelli bir çocuk, eğitim kurumları için ekstra bir sorumluluk olduğu için tercih edilmezler. Ulaşım hakkından faydalanmak isterken engel durumuna uygun kaldırımları takip etmek zorunda kalıp, toplu taşıma araçlarına binmeye çalışırken bin bir sıkıntıyla baş başa kalırlar. İstihdam hakkını kullanmak isterken, eğitim, bilgi, beceri gibi vasıflarına bakılmadan "işyerinin koşulları size uygun değil" cevabıyla karşı karşıya kalırlar. Zorunlu politikalar çerçevesinde işgücü piyasasına girme fırsatları olduğunda ise işverenler tarafından geliştirilen önyargılar zaman içerisinde iletişimsizlikle ayrımcılığın şiddetini arttırmıştır.

Bu çalışma ile ülkemizde engellilere yönelik hukuki düzenlemelere yer verilerek, bu bireylerin çalışma ve üretme haklarını elde etmeye çalışırken yaşadıkları sorunlara farkındalık oluşturmak amaçlanmaktadır. Toplumda dezavantajlı bir grup olarak var olmaya çalışan engelli bireylerin işgücü piyasasında yaşadığı ayrımcılık ele alınarak, engellilerin iş yaşamındaki konumu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ENGELLİ KAVRAMI VE İSTİHDAMI

Engelli kavramı, Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesi'nde ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmeliğin 3. maddesi "e" bendine göre tanımlanmıştır. Buna göre, *"Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenler"* olarak tanımlanmaktadır (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik, 2009). Birleşmiş Milletler Sakat Hakları Bildirgesi'nde ise engelli kavramı, *"Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri (bedensel ya da sonradan olma) herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar"* olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2011: 17).

Ülkemizde 30.05.1998 tarih ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 13. maddesinde yer alan hükümler çerçevesinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nun değişik 25. maddesinde yer alan "sakat" kelimesi "özürlü" olarak değiştirilmiştir. 2003 yılı içerisinde yürürlüğe konan 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 30. maddesinde de sakat

sözcüğüne yüklenen olumsuzluklar nedeniyle kullanılmadığı görülmektedir (Altan, 2004: 211). Konuyla ilgili hukuki düzenlemelerde mevzuat metinlerinde bir fikir birliği sağlanması açısından "engelli" sözcüğünün kullanıldığı görülmektedir.

Genel olarak doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanabilen engelliliğin, Dünya'da ve Türkiye'de bilinen en yaygın türleri ise şu şekildedir (Öztürk, 2011: 18-22);

- Ortopedik engelliler
- Görme engelliler
- İşitme ve konuşma engelliler
- Zihinsel engelliler
- Otistik engelliler (Otizm)
- Süreğen hastalıklılar

Türkiye'de engellilere yönelik uygulamaların, özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Anayasamızda engellilere ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamakla birlikte bazı maddelerdeki genellemeler engellileri de kapsar niteliktedir. Örneğin Anayasanın 50/1, II maddesi, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" demektedir.

Anayasası'nın sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenlerin sıralandığı 61. maddesi'nde ise "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" denilmektedir (Şişman, 2011:171-172).

Anayasamızın 10. maddesi ile "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksiz kanun önünde eşittir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" denilmiştir. Bu maddeye 2010 yılında kabul edilen ek fıkra ile "Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz" hükmü kamuoyuna sunulmuş eklenmiştir. Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme haklarına ilişkin 50. maddesinde ise "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmüne yer verilmiştir (T.C. Anayasası, 1982). 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddesinde ise, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz" hükmüne yer verilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu, 2003).

2005 yılında yürürlüğe giren, 5378 sayılı Engelliler Kanunu ile engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını sağlayarak, toplumsal

yaşama tam ve etkin olarak katılmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Özellikle engellilerin işgücü piyasası ve çalışma hayatında sürdürülebilir istihdamı için gerekli önlemlerin alınması hususunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Engelliler Kanunu'nun 14. maddesine göre "Engellilik durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir" hükmü ile devlete görev yüklenmektedir (5378 sayılı Engelliler Kanunu, 2005).

Engellilerin işgücü piyasasına kazandırılmasında birtakım düzenlemelerle sorun çözülmek istenilmektedir. Bu düzenlemelerin en önemlisi de engelli çalış-tırma zorunluluğudur. Ülkemizde engellilerin ücret karşılığı istihdamında zorunlu kota yöntemi uygulanmaktadır. Bu uygulama ilk defa 1967 yılında kabul edilmiş ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yer almıştır. Daha sonra ise 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanunu'nda aynı yaklaşım benimsenmiştir (Uzun, 2018: 33).

İşverenlerin belirli sayıda engelli istihdam etmesini zorunlu kılan kota rejimi içeriğinde iki sistemi barındırmaktadır. İlki kota dâhilinde engelli çalıştırmayı zorunlu kılan "doğrudan doğruya kota sistemi", diğeri ise ko-

taya uymak istemeyen işverenlere bir bedel öngören "bedelli sistem" dir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, engelli çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı içerisinde yer alan işverenler, kanunda tanımlanan ve nitelikleri belirtilen engelli kimseleri belirli oranda istihdam etmek durumundadır. İşverenler tarafından kotaya uyulması kanuni bir zorunluluk olup, uyulmaması halinde para ve hapis cezası gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Bedelli kota sisteminde ise, işverenler kanunlarda belirtilen oranlarda engelli istihdam etmek veya çalıştırması gereken her bir engelli için belli bir miktar para ödeme seçeneklerinden birini tercih edebilmektedir (Ertürk, 2018: 21). Bu ceza her yıl tekrar belirlenir. Çalıştırılmayan her engelli için bu ceza 2018 yılında 2.627 TL olarak tespit edilmiştir (Uzun, 2018: 34).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu kapsamında, "işverenler 50 ya da daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde işçilerinin toplamının yüzde 3 oranında engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 oranında engelli mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür" şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. İşverenler çalıştırmakla yükümlü

oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar (4857 sayılı İş Kanunu, 2003). Ancak Kurumun aracılığı olmaksızın da engelli işçi işe alınabilir. Bu durumda engelli işçiyi işe alan özel sektör işverenleri durumu en geç on beş işgünü içinde Kuruma bildirmeli ve tescil ettirmelidir (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik, m.13).

2. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ VE İŞYERİNDEKİ SORUNLARI

Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre ülke nüfusunun yüzde 12.29'u engelli konumundadır (yaklaşık 8.500.000). Ülkemizde çeşitli nedenlerden dolayı engellilerin yüzde 78,29'u yani yaklaşık 6.654.650'si işgücü piyasasının dışındadır (Uzun, 2018: 33). Türkiye İstatistik Kurumu'nun Şubat 2019 verilerine göre ülkemizde işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 71,4 kadınlarda yüzde 34 toplamda ise yüzde 52,5'tir. 2019 yılı Nisan sonu itibarıyla engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı ise kamuda 1.299, özel sektörde ise 18.169'dur (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/9085/buelten-haziran-2019-son.pdf>, 10.07.2019).

Ülkemizde erkek engelli oranı yüzde 11.1 iken, kadın engelli oranı yüzde 13.45'tir (Öztürk, 2019:351). Engelliliğin en fazla olduğu grup yüzde 29.2 ile zihinsel engelliler, en az olduğu grup ise yüzde 0.2 ile konuşma engellilerden oluşmaktadır. Ayrıca tüm engelli grupları içerisinde engellilerin büyük bir çoğunluğu kentlerde yaşamakta

ve çoğunluğunun yaş ortalaması 25-44 arasındadır (Yüksel, 2014: 399). Bu oranlar ışığında engellilerin büyük kısmının genç ve orta yaş grubunda olması, istihdam edilebilirlik, sağlık, eğitim ve ulaşım imkânlarının kentlerde daha gelişmiş olması açısından tercih edildiği düşünülmektedir.

Çalışma hayatında yer almaya çalışmak, engelliler için birçok açıdan aşılması zor güçlükleri ifade etmektedir. Bu güçlüklerin içerisinde istihdam edilmeden önce yaşanan sorunların yanı sıra engellilerin işe girerken ve çalışma hayatı içerisinde varlıklarını kabul ettirmeye çalışırken yaşadıkları problemler de yer almaktadır.

2.1. Engellilerin İşe Girmeden Önce Yaşadıkları Sorunlar

Engellilerin sosyal yaşantılarındaki en önemli sorunlarının başında "sosyal dışlanma" gelmektedir. Sosyal dışlanma, bireyin toplumla bütünleşme ve fırsatlara erişimden engellenme, temel ihtiyaçlardan yoksun kalma, toplumla olan bağlarından kopma, sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun olma/bırakılma durum ve süreci olarak ifade edilmektedir. Sosyal dışlanma aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve toplumsal bir engellilik durumunu da yansıtmaktadır (Genç ve Çat, 2013: 369; Sapançalı, 2005: 53).

Tarihsel olarak tüm dünyada engelliler toplumsal yaşamda en büyük mücadeleyi özellikle eğitim ve istihdam alanlarında vermek zorunda kalmaktadır. Engellilerin çoğunluğu eğitimde fırsat eşitliğinden yararlan-

mamakta ve bu sebeple sıradan, uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Koç, 2018: 13). Özellikle engellilerin eğitimsizliği, bir taraftan engellilerin iş sahibi olmasını zorlaştırırken, diğer taraftan da işletmelerin engelli istihdamını bir yük olarak görmesine neden olabilmektedir (Uzun, 2018: 35). Ayrıca işverenlerin engellileri işe almaya yönelik görüşlerine ilişkin araştırma sonuçlarına göre, işverenler engellileri aşırı duygusal bulmaktadır. Çalışma ortamlarında diğer çalışanları rahatsız ettikleri, çalışma temposunu yavaşlattıkları ve daha fazla iş kazasına yol açtıkları ifade edilmektedir (Köksal, 2010: 59).

2.2. Engellilerin Çalışma Hayatına Girerken Yaşadıkları Sorunlar

İşgücü piyasasında bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından önemli anlamlar içermektedir. Öncelikle bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır (Yılmaz, 2001: 11). Engelliler, sağlıklı insanlarla aynı ortamda çalışarak eşit haklara sahip olmak ve toplumla bütünleşerek gündelik hayatta kendilerine yer bulmak istemektedirler. Bu eşitlik sağlandığı takdirde kendilerine acınan, yardıma muhtaç görülen, hakkında karar verilen, pozitif ayrımcılığa tabi tutulan bireyler yerine, kendisine fırsat verilen, üretme imkânı tanınan, söz sahibi olan,

kendi sosyal ve aile ortamını oluşturan bireyler haline gelebileceklerdir (Genç ve Çat, 2013:368).

Türkiye'de işverenlerin engelli işgücü talebi, engelli bireyin kişisel özellikleri yanında, yasal düzenlemeler ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri tarafından belirlenmektedir. Engellilerin istihdamında pozitif ayrımcılık ilke olarak kabul edilmiştir (Kuzgun, 2009: 2453). Ancak uygulamada kota sistemi gereği, işverenler engelli kontenjanı açığını kapatmak için personele göre iş bulmaya çalışmaktadır (İren, 2018: 29). Toplumun dezavantajlı gruplarından olan engellilere yönelik işverenlerin kalıplaşmış önyargıları bulunmaktadır. Engellilere yönelik önyargılar şu şekildedir (Kayacı, 2007:78);

- Çalışma hayatında genel olarak verimsiz oldukları,
- Çalışma temposunu düşürdükleri,
- Diğer çalışanları rahatsız ettikleri,
- Becerilerinin azlığı,
- İşin niteliğine uygunsuzlukları,
- Sık sık mazeret izni alma eğiliminde oldukları,
- Kariyer olarak ilerlemelerinin zor olması,
- Duygusal yapıya sahip olmaları,
- İş kazalarına maruz kaldıkları,
- Halkla ilişkiler açısından olumsuzluğu,
- Fiziksel anlamda işyerindeki özel düzenlemelerin masraflı oluşu,
- İşten atmanın zor olması
- Rotasyona uygun olmayışları vb. düşünceler.

2.3. Engellilerin İşe Yerleştirildikten Sonra Yaşadıkları Sorunlar

Engellilerin istihdam sonrası yaşadıkları sorunlar eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan fırsat eşitsizliklerinden ve ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmaktadır (Kayacı, 2007:80). Hâlbuki engellilerin istihdamına ilişkin 5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun 14. maddesi "*işe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulmaması*" hükmüne bağlanmıştır (5378 sayılı Engelliler Kanunu, 2005).

İşverenlerin mevcut önyargıları çerçevesinde engelli kotaları işverenler tarafından "statüsü düşük kadrolar" olarak algılandığından, eğitimli bir engellinin bile eğitimine uygun bir iş bulması neredeyse imkânsız olmaktadır. Bu sebeple engelliler, kendilerine uygun işler yerine başka işlerde, genellikle de vasıfsız ve düşük işlerde çalıştırılmaktadırlar (Kayacı, 2007:80). Ülkemizde genel olarak engellilerin, mesleki eğitim yönünden yetersiz ve vasıfsız bir yapıya sahip olmasının altında yatan en önemli sebep, mesleki eğitimlerin istihdam odaklı olmayışıdır. Engelli bireylere eğitim imkânı sunmadan, meslek ve beceri eğitimi vermeden onları işgücü piyasasına ve sosyal hayata yeterince hazırlamadan, özellikle çalışma ha-

yatında yaşam alanlarını engellilerin rahat hareket edebilecekleri fiziksel imkânlarla kavuşturmadan, sadece yasayla getirilen zorunlu istihdam yükümlülüğü maalesef sorunu çözememektedir (İren, 2018: 29).

İşgücü piyasasında işin ve işyeri ortamının engelli bireyin özelliklerine uygun olmayışı, işyerinde kullanmaları gerekli araç-gereçlerin mevcut özürlerinin gereksinimlerine cevap vermeyişi, gerek iş arkadaşları gerek amirleri tarafından uğradıkları olumsuz tutumlar ve önyargılar engellilerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlardan bazılarıdır. İşe alınmada, işyerindeki çalışmalarda, ücret ve terfi aşamasında, ayrımcı tutum ve davranışlarına maruz kalabilen engelliler çoğu zaman işyerlerinden tedavileri için bile izin almakta güçlük çekebilmektedirler (Kayacı, 2007: 80-81).

SONUÇ

Sosyal politikaların gelişimi ile birlikte bugün engelli bireylerin toplumsal bütünleşmesini sağlayarak sosyal hayata katılımlarını arttırmak amacıyla; ilk olarak erken safhalarda tıbbi tedavi ve iyileştirme hizmetlerinden yararlandırılmaları hedeflenmelidir. Özel eğitim ihtiyacı olan engellilere ise mümkün olduğunca kaynaştırma yoluyla eğitim hakkının verilmesi ve işgücü niteliği taşıyan engellilerin mesleki rehabilitasyonu doğrultusunda istihdamı sağlanmalı, bu mümkün değil ise korumalı işyerleri uygulaması hedeflenmelidir (Seyyar, 2008: 81-82).

Engelli bireylerin hangi mesleğe yatkın olduğunun belirlenmesi, engel durumlarına uygun başarıları hedeflenerek verilecek hizmetler, engelli bireylerin sadece istihdam edilmesinde değil aynı zamanda kariyer yapmalarına da imkân tanıyacaktır. Ayrıca ülkemizde uygulanan kota sistemi ile engellilerin ücret, kariyer ve diğer koşullarında yaşanan ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlarla desteklenmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Engelli bireylerin istihdam edilmesi toplumsal bütünleşme ve sosyal fayda açısından çok önemlidir. Ülkemizde ise engelli bireylerin büyük bir çoğunluğu işgücü piyasasına katılmamakta, katılabilenler ise nitelikli iş bulmakta ve yükselmekte ciddi zorluklar yaşamaktadırlar. Mevcut engelleri sebebiyle bilimsellikten uzak ayrıma tabi tutulan engelliler, işverenler tarafından eşit şartlarda değerlendirilmemektedir. Çalışma hayatında evrensel ölçülerde üst düzeyde kınanan ayrımcılıkların tümü, işgücü piyasasında yıpratıcı etkilere sahiptir. Kuşkusuz ki engellilerin çalışma hayatında konum ve statülerinin eğitim destekli olarak güçlendirilmesi, iş hayatındaki engellilere yönelik negatif algının devlet politikaları ve teşviklerle değiştirilmesi, onlara diğer bireylere tanınan haklarla eşit fırsat ve imkânların tanınması, çalışma hayatında engellilerin mağduriyetini sona erdirip, yaşam kalitelerini yükselterek insan onuruna yakışır bir iş çevresini mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Altan, Ö. Z. (2004), *Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1592, Eskişehir.*
- Ertürk, D. (2018), *Engelli Bireylerin İstihdam Hakkı, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, ss. 20-23.*
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013), *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 363-393.*
- İren, A. G. (2018), *Ülkemizde Engelli İstihdamı ve Yaşanan Sorunlar, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, ss. 28-29.*
- Kayacı, E. (2007), *Özürülüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.*
- Koç, O. (2018), *Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, ss. 13-16.*
- Köksal, A. (2010), *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Kuzgun, İ. (2009), *Türkiye'de Özürülülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler, Yaşar Üniversitesi Dergisi, Sayı: 15, ss. 2451-2466.*
- Öztürk, M. (2011), *Türkiye'de Engelli Gerçeği", Müsiad Cep Kitapları: 30, Ajansvista Matbaacılık, İstanbul.*
- Öztürk, M. (2019), *Sosyal Dışlanma, Editör: Yılmaz Daşlı, Sosyal Sorunlarda Güncel Tartışmalar, Anı yayıncılık, ss. 339-364.*
- Sapancalı, F. (2005), *Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 51-105.*
- Seyyar, A. (2008), *Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürülüler Politikası, Yerel Siyaset Dergisi, Sayı 27, Mart, ss.80-85.*
- Şişman, Y. (2011), *Türkiye'de Özürülülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 60, ss. 169-221.*
- Uzun, M. (2018), *Engelli İstihdamı, TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 6, Kasım/Aralık, ss. 33-35.*
- Yılmaz, Z. (2001), *Avrupa Birliğinde Ve Türkiye'de Özürülülerin Mesleki Rehabilitasyon Uygulamaları, Yayınlanmamış Özürülüler Uzmanlığı Tezi, Ankara.*
- Yüksel, H. (2014), *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika, Ekin Yayınevi, Bursa.*
- 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- 4857 sayılı İş Kanunu (2003), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 5378 sayılı Engelliler Kanunu (2005), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- 27210 sayılı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik (2009), <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/9085/buelten-haziran2019-son.pdf>, Erişim Tarihi: 10.07.2019