

# TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAM YÖNTEMİ OLARAK KOTA YÖNTEMİNİN SORUNLARI

(<sup>1</sup>) **Deniz KAĞNICIOĞLU**

(<sup>2</sup>) **Yener ŞİŞMAN**

(<sup>3</sup>) **Taylan AKGÜL**

(<sup>4</sup>) **Nil BELGİN**

## ÖZ

Engelli ya da değil tüm bireyler açısından çalışmak, sürekli ve düzenli bir gelire sahip olabilmenin ön koşulu, ekonomik açıdan bir zorunluluktur. Bununla birlikte, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli çalışma koşullarına ulaşma ve işsizlikten korunma haklarını da kapsayan "çalışma hakkı" temel bir insan hakkı olarak değerlendirilir.

Ancak işverenlerin işyerinde engelli işçileri yasal bir zorunluluk bulunmaksızın, kendi istekleri ile istihdam etmeleri ender rastlanan bir durumdur. Bununla birlikte sosyal politikaların konuya ilişkin hedefini belirleyen "engelliye çalışma yaşamının içine alarak koruma" ilkesinin gerçekleştirilmesinde sağlık ve eğitim politikalarının yanı sıra çalışma hukuku önemli bir araç olarak ortaya çıkmakta ve engellilerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Ülkemiz nüfusunun yaklaşık yüzde 12.29'u (8.5 milyon kişi) engellidir. Ülkemizde engelli istihdamına yönelik temel politika durumundaki kota yöntemi ile istihdam edilenlerin sayısı ise toplamda yüz elli binin biraz üzerindedir ve İŞKUR'a müracaat edenlerin 2017 yılı itibariyle sadece yüzde 12'si işe yerleştirilebilmiştir.

Uygulamadaki bu başarısızlığın nedenlerinden birisi de şüphesiz kota yönteminin kendisinden kaynaklanan sorunlardır.

Çalışmanın amacı "ülkemizde kota yönteminin neden arzulan sonuçları sağlamadığı" sorusunun cevaplanmasına katkıda bulunmaktır. Çalışma sonucunda, engellilere yönelik daha sağlıklı politika ve uygulamalara temel teşkil edecek şekilde yapıcı bazı önerilerde bulunulabileceği umulmaktadır.

Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden yararlanmak

(<sup>1</sup>) **Prof. Dr.** / Anadolu Üniversitesi, İİBF, dkagnici@anadolu.edu.tr

(<sup>2</sup>) **Doç. Dr.** / Anadolu Üniversitesi, İİBF, ysisman@anadolu.edu.tr

(<sup>3</sup>) **Arş. Gör. Dr.** / Anadolu Üniversitesi, İİBF, takgul@anadolu.edu.tr

(<sup>4</sup>) **Arş. Gör.** / Anadolu Üniversitesi, İİBF, nilbelgin@anadolu.edu.tr

amacıyla iki anket oluşturulup veriler elde edilmiştir. Söz konusu Anketlerden birisi kota kapsamında olan 84 işletmede işveren veya vekillerine uygulanmıştır. İkinci anket ise bu işletmelerde istihdam edilen 309 çalışana uygulanmıştır. Anketlerde eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, cinsiyet, iş tecrübesi, engel türü ve oranı gibi soruların yanı sıra 5'li likert ölçeği kullanılarak engelli çalışanların kendilerine ilişkin verimlilik, işe sadakat, devamlılık gibi konularda algıları, engelli istihdamının arttırılmasına ilişkin politika ve uygulamalar hakkındaki görüşleri ve sosyal yaşama katılım, rehabilitasyon hizmetleri, özbakım gibi konularda sorular sorulmuştur.

Anket sonuçlarına göre engelli çalışanların yüzde 33'ü ilkökul mezunu ve toplamda yüzde 94'ü lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Bu anlamda engelli çalışanların diğerlerinden beşeri sermaye anlamında bir nebze düşük olduğu söylenebilir. İstihdam oranı açısından engelli olmayanlarda olduğu gibi engellilerde de erkeklerin ezici paya sahip olduğu görülmektedir.

Yine yapılan anketlerin sonucuna göre engelli çalışanların çoğu verimlilik, sadakat, işe devamlılık gibi konularda engelli olmayanlarla bir farklarının olmadığını düşünmektedir. Engellilerin düşük ücretli ve yükselemenin zor olduğu pozisyonlarda çalışıp çalışmadığını ölçen sorularda ise ortalama "kararsız olma" haline denk gelen bir seviyede çıkmıştır.

Ücretin verilmesi halinde çalışıp çalışmamanın önemli olmadığı önermesine ise yaklaşım olumsuz olmuştur. Yani engelliler çalışmadan kendilerine para ödenmesine sıcak bakmamaktadır. Anketler kapsamında algı ölçmeye yönelik sorulan 30 soruluk likert ölçekli kısımlar için faktör analizi yapılmış ve aynı 8 faktörün bulunduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, Kota Yöntemi, Sosyal Politika

## **PROBLEMS OF THE DISABLED EMPLOYMENT QUOTA METHOD METHOD AS IN TURKEY**

### **ABSTRACT**

Either disabled or not, working is a prerequisite for having a steady and regular income and is an economic necessity for all people. For this reason, the right to work, including the right to freely choose a job, access to fair and favorable working conditions and protection from unemployment, is considered as a fundamental human right.

However, it is rare for employers to employ disabled workers in the workplace without legal obligation. For this reason, in addition to health and education policies, labor law appears as an important tool in the realization of the principle of protection of the disabled by embracing the working life which determines the objective of social policies and

the employment of disabled people is tried to be realized through legal interventions of the state.

Approximately 12.29 percent of our country's population (8.5 million people) is disabled. In Turkey, the number of people employed by the quota method, which is the basic policy for the employment of disabled people, is slightly over one hundred and fifty thousand in total, and as of 2017 only 12 percent of those who applied to İŞKUR could be employed.

One of the reasons for this failure in practice is undoubtedly the problems arising from the quota method itself.

The aim of the study is to contribute to the answer to the question "why the quota method does not provide the desired results in Turkey". As a result of the study, it is hoped that some helpful suggestions can be made as a basis for healthier policies and practices for disabled people.

Within the scope of the study, a questionnaire was formed in order to benefit from quantitative research methods and data were obtained. The questionnaire was applied to 262 employees, 200 of whom were male, that are employed in enterprises that employ disabled people above the current quota and those that operate under the quota. In addition to the questions such as education level, age, marital status, gender, work experience, disability type and rate, the 5-point Likert scale was used to assess the perceptions of disabled

employees about their productivity, loyalty, continuity, and policies and practices related to increasing the employment and their participation in social life, rehabilitation services and self-care.

The full text will contain detailed survey results. But to put it briefly: According to the results of the survey, 33 percent of disabled employees are primary school graduates and 94 percent of them have a high school or less education level. In this sense, it can be said that disabled employees are slightly lower in terms of human capital than others. In terms of the employment rate, it is seen that men have an overwhelming share in the disabled as well as the non-disabled.

Again according to the results of the survey, most of the disabled people think that they do not have any difference with non-disabled people in terms of productivity, loyalty and continuity. On the other hand, the average of the answers to question that measure whether the disabled are working in low-paid and difficult-to-rise positions turns out to be "uncertain".

The approach to the premise that it is not important whether or not to work if the wage is given was negative. In other words, people with disabilities are not welcome to be paid without working. Factor analysis was carried out for the 30-item Likert-scale part that was asked to measure perception within the scope

of the survey and it was found that there were 8 factors.

**Keywords:** Disabled, Quota Method, Social Policy.

## GİRİŞ

Engelli bireylere yönelik sosyal politika uygulamalarının 19. Yüzyılın son çeyreğinde başladığı ve dört aşamada şekillendiği söylenebilir. I. Dünya Savaşı'na dek geçen birinci dönemde engelli bireylerin "özel ve temel eğitim hizmetlerinden olabildiğince yaygın biçimde yararlandırılmaları" engellilere yönelik sosyal politikaların öncelikli hedefi olmuş özellikle görme ve işitme engellilere yönelik eğitim kurumları açılmıştır. I. Dünya Savaşı sonrasındaki ikinci dönemde ise "tıbbi ve mesleki rehabilitasyon uygulamaları" önem kazanmış, harp malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla 1919 yılında Almanya'dan başlayarak kota uygulamaları başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasındaki üçüncü dönemde ise "engellilerin istihdam edilmeleri ve çalışma yaşamı ile iş ilişkilerinin engelliler yönünden özel olarak düzenlenmesini" öngören sosyal politikalara işlerlik kazandırılmıştır (Altan, 2009: 251-252; Uşan, 1999: 90). *BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme*'nin kabulü ile (2007) başlayan dönemde ise "engellilerin topluma tam ve etkili katılımının sağlanması ve topluma dâhil olması" sosyal politikanın temel hedefi haline gelmiştir.

Ancak "toplumun içinde bulunmak", "topluma dâhil olmak" anlamına gelmez. Engelli bireyin toplumsal yaşama fiili katılımı, çoğu zaman, özgürce seçtiği bir işte "çalışma hakkına" sahip olması ile gerçekleşebilmektedir. Bu çerçevede *BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme* de "engellilerin çalışma hakkı ve diğer tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasının sağlanmasına" vurgu yapmaktadır.

Ayrıca unutulmamalıdır ki, insanlar salt gelir sağlamak amacıyla çalışmazlar. Bir işte çalışmak, başarılı olmak, aynı zamanda bireyleri mutlu kılan bir yaşam biçimidir. Bu yol ile bireyler içinde yaşadıkları toplumun gelişmesine katkıda bulunur ve katkıları karşılığında da gelişmeden pay alırlar. Kişiliklerini geliştirip kendilerine olan saygılarını pekiştirirler. Toplumla olan bağları da bu yolla güçlenir ve toplumun bir parçası olma övüncü ile insan olma onurunu yaşarlar (Altan, 2009: 254).

Engelliler çalışma yaşamı içinde ya bağımsız bir iş kurup, kendi işlerinde çalışarak ya da bağımlı bir iş ilişkisi içinde bulunarak yer alabilirler. Ancak engellilerin nitelikleri ve bir iş kurup çalışabilmenin koşulları birlikte ele alınacak olursa, bağımsız çalışabilmelerinin kimi zaman güç olduğu düşünülebilir. Diğer yandan, işverenlerin işyerinde engelli işçileri yasal bir zorunluluk bulunmaksızın, kendi istekleri ile istihdam etmeleri de ender rastlanan bir durumdur. Bu

nedenle sosyal politikaların konuya ilişkin hedefini belirleyen "engellilerin topluma tam ve etkili katılımının sağlanması ve topluma dâhil olması" ilkesinin gerçekleştirilmesinde sağlık ve eğitim politikalarının yanı sıra çalışma hukuku da önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır ve engellilerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Engelli istihdam yöntemleri arasında korumalı işyerleri, kota, tahsis, sınırlı tahsis gibi yöntemler bulunmakla birlikte, Türkiye'de sadece "kota" ve "korumalı işyerleri" yöntemleri yasal olarak düzenlenmiştir (Öz ve Orhan, 2013; Aytaç vd. 2012; Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010).

Türkiye'de engelli istihdamına ilişkin ilk uygulamalar kota yöntemi ile 1967 yılında başlamış olmasına karşın (Altan, 1976:274), gerek kamu gerekse özel sektör için uygulamada istenilen başarıya ulaşılamamıştır. Ülkemiz nüfusunun yaklaşık yüzde 12.29'u engellidir. Kota yöntemi ile istihdam edilenlerin sayısı ise toplamda 150 binin biraz üzerindedir ve İŞKUR'a müracaat edenlerin 2017 yılı itibariyle sadece yüzde 12'si işe yerleştirilebilmiştir (Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler, 2018). Yine 2017 itibariyle engelli kotasının üzerinde çalışan engelli birey sayısı 10.731 kişi iken, engelli birey çalıştırmakla yükümlü olan kurumlardaki kota açığı 22.246 kişidir (Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler, 2018). Yeterli ve güncel veri bulmak imkânsız

olmasına karşın mevcut veriler ise engelliler arasındaki işsizlik oranının engelli olmayanlara göre üç kat fazla olduğunu, engellilerin yüzde 96'sının engeli ortaya çıktıktan sonra bir mesleki eğitim almadığını, sadece yüzde 14'ünün çalıştığını ve çalışmayanlarının sadece yüzde 6,3'ünün iş aradığını göstermektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu, 2011). Bu anlamda milyonlarca kişiye ulaşan önemli bir beşeri sermayenin israf edilmekte olduğu söylenebilir. Bu durum mikro düzeyde işletmelerin, makro düzeyde ise ülke ekonomisinin potansiyelin altında performans göstermesine neden olmakta ve ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir.

Başarısızlığın ise esas olarak, engellilerin çalışma yaşamına kazandırılmasına yönelik Dünyadaki mevcut yöntemlerden temelde birisinin (kota yöntemi) uygulanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun yanında, engellilerin çalışma yaşamı öncesi yeterince ve gereğince korunmadığı (eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin yetersiz olduğu) görülmektedir. Ayrıca kota yönteminin kendisinden kaynaklan birçok sorun mevcuttur. Bu nedenle kota uygulamalarındaki başarısızlığın önyargısız bir biçimde sorgulanması gerekir.

Bu çerçevede çalışmamızın amacı **"ülkemizde engelli istihdamına yönelik temel politika durumundaki kota yönteminin neden arzulan**

**sonuçları sağlamadığı"** sorusunun cevaplanmasına katkıda bulunmaktadır.

## 1. LİTERATÜR

Ülkemizde engelli istihdamına ilişkin çalışmalar yapılmış olsa da (Aydın, 1991; Yılmaz, 2004; Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010) konu genel olarak, yasal zorunluluklar ve insani boyutuyla ele alınmıştır. Konuya işverenler açısından bakan çalışmalar da (Akardere, 2005; Hasırcıoğlu, 2006; Köksal, 2010; Orhan, 2013; Gönülaçan, 2016; Köksal, 2019) yine sınırlı sayıdadır.

Akardere S. S. (2005), "İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında İstanbul ilinde 50-110 arası işçi çalıştıran 100 işveren ile çalışılmış veriler, Kişisel Bilgi Anketi ve İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre, işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaştığı; kurum türü ve çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre ise işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarının farklılaşmadığı bulunmuştur.

Hasırcıoğlu 2006 yılında yaptığı ve "İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)" başlıklı çalışmasında; işverenlerin engelli is-

tihdamına sıcak bakmadıkları, engelli istihdamını hukuki bir zorunluluk olarak gördükleri bulgusuna ulaşmıştır. Çalışmanın sonucunda ise uygun ortam ve çalışma koşulları sağlanırsa engelli bireylerin de verimli çalışabileceği tespiti yapılmış, işverenlere engelli bireylerin neleri yapabileceklerinin gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Köksal, A. (2010), engellilerin istihdamı sırasında işverenlerin karşılaştığı sorunları belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda; engellilerin, eğitim aldıkları ve etkin olabilecekleri alanlarda istihdam edilmelerinin, çalışma ortamlarının engelliler açısından yeniden düzenlenmesinin, işverenlerin uygun teşviklerle özendirilmesi vb. çabaların engellilerin istihdamını ve iş verimliliğini artıracığı bulunmuştur.

Orhan, S. (2013), engellilerin istihdamı ile ilgili Türkiye ve AB ülkeleri açısından bir durum değerlendirmesi yaparak çözüm önerileri geliştirmek amacıyla yaptığı çalışmasında engelliler, aileleri ve işverenlere, engelli istihdamına yönelik algılarını ölçmek üzere anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda işverenlerin genel olarak; engellilerin istenilen nitelikte olmadığı ve bu yüzden düşük verimle çalıştığını düşündükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Gönülaçan, A. (2016), engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye

yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla, Aycan tarafından geliştirilen tutum ölçeğini uygulamıştır. Trabzon ilinde 208 işverene uygulanan ölçek, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işverenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, mesleği, çalışma süreleri, engelli yakını olup olmaması, engelinin olup olmamasının, engelli istihdam etmeye yönelik tutumları üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. İşverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik genel tutumlarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Köksal, D. (2019), işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında KKTÇ'de işçi sayısı 50-250 arası olan 44 şirketin işvereninden Kişisel Bilgi Formu ve İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği kullanarak veri toplamıştır. Araştırmanın sonucunda işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları orta düzeyde bulunmuştur. Bu tutumların işverenlerin engelli yakını olma durumuna göre farklılaşırken; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi ve işverenin engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Görüldüğü üzere yapılmış çalışmalar salt işverenlerin tutum ve algılarını ölçmeye yöneliktir. Çalışmamızda ise işverenlerin yanı sıra engelli çalışanların da konuya ilişkin tutum ve algıların ölçülmesi hedeflenmiş, yine özgün olarak faktör analizi yapılmıştır.

## 2. YÖNTEM

Çalışma kapsamında iki farklı anket hazırlanarak veriler elde edilmiştir. Anketlerden birisi kota kapsamında olup İstanbul Tuzla bölgesinde faaliyet gösteren 84 işletmede işveren veya vekillerine uygulanmıştır. İkinci anket ise bu işletmelerde istihdam edilen 309 çalışana uygulanmıştır. Anketlerde eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, cinsiyet, iş tecrübesi, engel türü ve oranı gibi soruların yanı sıra 5'li likert ölçeği kullanılarak engelli çalışanların kendilerine ilişkin verimlilik, işe sadakat, devamlılık gibi konularda algıları, engelli istihdamının arttırılmasına ilişkin politika ve uygulamalar hakkındaki görüşleri ve sosyal yaşama katılım, rehabilitasyon hizmetleri, özbakım gibi konularda sorular sorulmuştur.

Verilen cevaplar incelenerek her iki anket için de 5'li likert ölçeği kullanıldığı sorulara ilişkin SPSS programı ile faktör analizi yapılmıştır. Gerek işveren gerek çalışan anketlerinde aynı 8 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler:

- Engellilerin vasıf düzeyleri, verimliliği ve işe devamlılığı
- Engelli istihdam eden işverene yönelik destekler
- Engellilerin istihdam edildiği iş türleri, ücret düzeyleri ve yük-selme olanakları
- Engelli istihdamının önündeki engeller

- Ulaşım desteği, korumalı iş- yerleri ve tahsis yöntemi konusundaki düşünceler
- İŞKUR' un engellilere sunduğu danışmanlık hizmetlerinin yeterlilik düzeyi
- Engelli istihdamını arttıracak öneriler

### 3. BULGULAR

Bulgular betimsel istatistikler ve faktör analizi sonuçları olarak iki ayrı başlık altında gruplandırılmıştır. Bununla birlikte, engel türü, bakım ve rehabilitasyon, mesleki eğitim veya kurs alınıp alınmadığı, engelin doğuştan olup olmadığı gibi sadece çalışanlara sorular bağlamında bu değişkenlerin Likert ile ölçülen algı üzerindeki etkileri de ayrıca incelenmiştir.

#### 3.1. Betimsel İstatistikler

##### 3.1.1. Engellilere Yönelik Betimsel İstatistikler

Engelli çalışan anketine katılan çalışanların yüzde 42.4'ü doğuştan bir engeli sahiptir. Çalışanların yüzde 28.8'inin bedensel, yüzde 11.7'sinin görme, yüzde 13.6'sının zihinsel, yüzde 18.8'inin işitme, yüzde 3.9'u konuşma ve yüzde 23.3'ünün ise başka bir engeli bulunduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların yüzde 24.4' ü kadın, yüzde 75.6'sı erkek olup, yüzde 75.2'si bugüne kadar herhangi bir bakım ve rehabilitasyon hizmetinden yararlanmamıştır. Yine ankete

katılan engelli çalışanların sadece yüzde 41.3'ü mesleki eğitim veya kurs almıştır.

##### 3.1.2. İşverenlere Yönelik Betimsel İstatistikler

İşveren anketlerinden 5 adeti Likert Ölçekli sorulara cevap verilmediğinden iptal edilmiştir. Anketlerin büyük çoğunluğu (yüzde 80) insan kaynakları uzmanları/yöneticileri tarafından, yüzde 6.3'ü şirket sahipleri tarafından, yüzde 12.5'i ise diğer şirket çalışanları tarafından doldurulmuştur. yüzde 41.3'ü kadın olan söz konusu kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımı ise şöyledir: yüzde 81.5 üniversite ve üstü eğitime sahip, yüzde 15'i lise mezunu, yüzde 2.5 ortaokul mezunudur. Hiçbir diploması olmayanların oranı ise yüzde 1.3'tür. İşletme büyüklükleri esas alındığında ise yüzde 71.3'ünün 50-249, kalanının ise 250 ve üstü çalışana sahip olduğu görülmektedir. Anket yapılan işletmelerin yarısı imalat sektöründe faaliyet göstermektedir. İkinci sırayı ise gemi inşa onarım sektörü almıştır (yüzde 11.3). Bunları yüzde 6.3'le toptan/perakende ticaret, yüzde 5'le bilişim-iletişim alanında faaliyet gösteren işletmeler almıştır. Eğitim, lojistik, gıda, finansal hizmetler gibi birçok sektörün ise anketler içindeki payları yüzde 1 ile yüzde 2.5 arasında değişmektedir. Bu işletmelerin sadece yüzde 13.5'inin sosyal sorumluluk bağlamında bağlantıları bulunmaktadır.



İşletmelere engelli istihdam edenler İŞKUR, tanıdıklar, engelli dernekleri, kariyer siteleri ve diğer istihdam kanallarından hangilerini kullandıkları da sorulmuştur. Sonuçlara göre en fazla kullanılan engelli istihdam kanalı İŞKUR'dur. İkinci kanal ise tanıdık vasıtasıyla işe almadır. Kariyer siteleri ve "diğer" kanallar sırasıyla 3. ve 4. sık kullanılan kanallar olmuştur. İlginç bir sonuç Engelli Derneklerinin engelli istihdamı için kullanılan kanallar arasında en az başvurulanı olmasıdır. Bu da engelli derneklerinin engelli bireylerin iş bulmalarında daha aktif rol alması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### 3.2. Faktör Analizi Sonuçları

Likertli sorularda çalışanların ve işverenlerin; engellilerin verimliliğinin, işe devamlılığının, genel olarak çalıştıkları işlerin statüsünün veya yükselme olanaklarının, engellilerin sosyal yaşamaya katılımının, engellilerin istihdamının artırılmasının önündeki engellerin ve kota yöntemine yönelik algılarının ölçülmesi hedeflenmiştir.

Hem çalışan hem de işveren anketlerinde faktör analizi uygulanmış ve sekiz faktör tespit edilmiştir. Anketlerin bu faktörler bağlamında analizi aşağıda yer almaktadır.

#### 3.2.1. Engellilerin Vasıf Düzeyleri, Verimliliği ve İşe Devamlılığı

Engelli çalışanlarla diğerleri arasında verimlilikleri açısından bir fark

olmadığı yargısına hem çalışanların hem işverenlerin katıldığı fakat çalışanların katılım derecesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşverenler arasında ise kadınların katılım derecesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine devamlılık açısından engelli çalışanlarla diğerleri arasında fark bulunmadığı yargısına hem çalışanlar hem de işverenlerin katıldığı fakat çalışanların katılım derecesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

#### 3.2.2. Engelli İstihdam Eden İşverene Yönelik Destekler

Engelli istihdam eden işyerlerinin vergi indirim ve teşvikleri ile desteklenmesinin engelli istihdamını arttıracığı yargısına da hem işverenler hem çalışanlar kesinlikle katılmaktadır. Engelli istihdam eden işyerlerinde yapılması gerekli mekânsal ve benzeri düzenlemelerin maliyetinin kamu kaynaklarından karşılanmasının engelli istihdamını arttıracığı yargısına katılıp katılmadığı sadece işverenlere sorulmuş olup, bu yargıya katıldıkları tespit edilmiştir.

#### 3.2.3. Engellilerin İstihdam Edildiği İş Türleri, Ücret Düzeyleri ve Yükselme Olanakları

Engellilerin kendilerine özel daha hafif görevler içeren işlerde çalıştırılmaları gerektiği yönündeki yargıya hem işverenlerin hem çalışanların

katıldıkları tespit edilmiş olup çalışanların bu yargıya katılım dereceleri daha yüksektir. Engellilerin düşük ücretli, az vasıf gerektiren, kötü çalışma koşullarına sahip, düşük statülü ve yükselme olanaklarının sınırlı olduğu işlerde çalıştırıldığına yönelik yargılarına ise çalışanların katıldığı, buna karşın işverenlerin katılmadığı tespit edilmiştir.

### **3.2.4. Engelli İstihdamının Önündeki Engeller**

Çalıştırma yükümlülüğü- zorunluluğu olmasa işverenlerin engelli çalıştırmayacağı yönündeki yargıya çalışanlar ve erkek işverenler katılırken kadın işverenler kararsız kalmaktadır. Ücretlerinin tam ödemesi halinde engellilerin gerçekte çalışmamayı önemsemeyeceği yargısına çalışanlar katılmıyorken, işverenler kararsız kalmaktadır. Yapılan yardımların engelli istihdamının azalmasına sebep olduğu yargısına hem çalışanların hem işverenlerin katıldığı tespit edilmiştir.

### **3.2.5. Ulaşım Desteği, Korumalı İşyerleri ve Tahsis Yöntemi Konusundaki Düşünceler**

Engellilere ulaşım desteği sağlanması konusunda çalışanlar ve işverenler hemfikirdir. Engelli istihdamının artırılması için korumalı işyerleri önerisi konusunda hem işverenler hem çalışanlar kararsız kalmasına karşın tahsis yöntemi önerisine her iki grup da katılmaktadır.

### **3.2.6. İŞKUR' un Engellilere Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerinin Yeterlilik Düzeyi**

Gerek işverenler gerek çalışanlar İŞKUR'un engelli çalışanlara sunduğu danışmanlık hizmetlerini yeterli ve faydalı bulmaktadır.

### **3.2.7. Engelli İstihdamını Arttıracak Öneriler**

Kota kapsamı alt limitinin 50 çalışandan 10 çalışana düşürülmesi önerisine çalışanlar katılıyorken, işverenler kararsız kalmıştır. Diğer taraftan engelli çalıştırma yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmeyen işverenlere yönelik yapılan denetimlerin sıkılaştırılmasının engelli istihdamını arttıracak yargısına her iki taraf da katılmaktadır. Engelli bireylere staj yapma imkanı tanınması engelli istihdamını artırır yargısına ise şaşkıncu biçimde işverenler katılırken, çalışanlar kararsız kalmıştır. Engel oranı yüksek olan bireylerin kota kapsamında 2 ya da 3 kişi sayılması uygulamada ağır engellilerin istihdamı açısından olumlu sonuçlar verebilir yargısına çalışanlar katılırken işverenlerin kararsız kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

### **3.2.8. Engelli Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ve Çalışma Yaşamında Yer Almanın Önemi**

İş arkadaşları engelli çalışanlara karşı ayrımcılık yapmaz yargısına hem işverenler hem çalışanlar katılmaktadır. Çalışma yaşamında yer

almanın, engelli bireylerin toplumsal yaşama etkin katılım imkânlarını arttırdığı yargısına hem çalışanlar hem işverenler eşit ve yüksek düzeyde katılmaktadır.

### **3.3. Çalışan Anketlerinde Cinsiyet, Eğitim, Engel Türü, Engelin Doğuştan Olup Olmaması, Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Alıp Almaması Bağlamında Farklılıkların Değerlendirilmesi**

Engelli çalışanlara uygulanan anketlerin sonuçlarına göre cinsiyet 5'li Likert ölçekli algı ölçmeye yönelik sorulara verilen cevaplar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

### **SONUÇ**

Engellilerin çalışma yaşamına kazandırılmasına yönelik kamusal politikalar gelişme gösterse de, ülkemiz açısından halen istenilen başarının uzağında bulunduğumuz gözlenmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri; temel ve mesleki eğitim imkânlarından yoksun engellilerin beşeri sermayelerinin yeterince geliştirilememesi, işverenlerin çoğu zaman önyargılar nedeniyle engelli istihdamı konusunda isteksiz olması ve işletmelerde engelli istihdamının sosyal sorumluluk boyutunun ihmal edilmesidir. Bir başka önemli neden ise, engelli istihdamı konusundaki neredeyse tek politika aracı olan kota yönteminin yetersiz kalmasıdır.

Engelli istihdamının artırılmasına yönelik politikalar başka ülkelerde de istenilen seviyelerde değildir. Kanada'da engellilere yönelik reformların neden pek başarılı olmadığını inceleyen Prince (2004), halkın tutumları ve bilgi eksikliği; engelli topluluğunun göreceli güçsüzlüğü; ekonomi politikalarında ve kamu maliyesindeki kısıtlar; federal eyalet yargı yetkisi konuları; ve Kanada'nın refah devleti içinde engellilik politikası için sağlam hesap verebilirlik mekanizmalarının olmamasını söz konusu politikaların başarısızlık nedenleri olarak açıklamıştır.

Engellilerin çalışma yaşamına girmesini olumsuz etkileyen faktörlerden biri de engellilere yönelik transfer harcamalarıdır. Engelli bireylerin kendileri veya aileleri, iş bulmaları halinde kendilerine ödenen engelli maaşı, sosyal ödenek gibi parasal ödemelerin kesilmesi korkusuyla çalışmamayı tercih edebilmektedir. Zira bu ödemeler bazı durumlarda engellinin ve ailesinin geçiminde önemli bir yer kaplamaktadır (Hansen ve Sait, 2011).

Bilindiği gibi, ülkemizde engelli istihdamında kullanılan kota düzenlemesine göre 50 veya daha fazla çalışanı olan özel sektör işyerlerinin yüzde 3, kamu işyerlerinin yüzde 4 engelli istihdam etmesi zorunludur. Yasal zorunluluğa rağmen engelli çalıştırmayan kamu ve özel işyerleri ise çalıştırmadığı her engelli için çalıştırmadığı her ay için 2.839 Türk

Lirası idari para cezası ödemekle yükümlüdür. Ancak kota yönteminin kendisinden kaynaklan bazı yapısal sorunlar da bulunmaktadır.

■ *Kota yönteminin uygulamasında mevcut yasal düzenlemelere ağırlıklı olarak ceza tehdidi ile işlerlik kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu durum ise "engelli bireyin verimsiz olduğu", "çalıştırma yükümlülüğü" getirilmeksizin işverenlerin engelli bireyleri çalıştırmayacağı önyargısının yerleşmesi ve gelişmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak, işverenler mümkün olduğunca yükümlülükten kurtulma yolları aramakta, "gerçeği yansıtmasa da, yüksek bir maliyete katlanması gerektiğini ön yargısal olarak düşünerek işyerinde gerekli düzenlemeleri yapmamakta", engellileri 'duygusallık yaratacağı', 'iş akışını yavaşlatacağı' gerekçesi ile işe almaktan kaçınmaktadır. Yani engelli istihdamının önündeki en büyük engel belki de işverenlerin "engelli bireylere yönelik önyargıları" olarak ortaya çıkmaktadır. Kota-ceza yöntemi olarak nitelendirilebilecek bu yapı nedeniyle pek çok işveren sadece cezadan kurtulmak amacıyla, fiili olarak çalıştırmaksızın engellilere ücret ödemekte, yani çalışma kâğıt üzerinde kalmakta ve kota yönteminden beklenen engellilerin toplumsal yaşama tam ve*

*eşit olarak katılması amacına en azından yukarıda sayılan örnekler açısından ulaşılamamaktadır (Meşhur, 2004; Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010).*

■ *Kota yönteminin uygulamada başarılı olabilmesi açısından öncelikle engelli bireylere yönelik eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri etkin ve yeterli bir biçimde sağlanmalıdır. Sonrasında engelli bireylere çalışma yaşamına girebilmeleri doğrultusunda destek verilmeli, çalışma yaşamına girdikten sonra da özellikle ayrımcı uygulamalarla mücadele edilmelidir. Birbirini izlemesi gereken bu süreçlerin her birindeki başarı ya da başarısızlık, bir sonrakini etkileyecektir.*

■ *Kota yöntemi ile istihdam edilen engellilerin genellikle, daha az talep edilen düşük ücretli, vasıfsız veya az vasıf gerektiren, nispeten daha kötü çalışma koşullarına sahip, çok az iş güvenliği, çok az bir yükselme olanağına sahip veya hiçbir yükselme olanağına sahip olmayan ve düşük statüli işlerde çalıştıkları görülmektedir (Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010). Bu durumun nedeni de, engelli bireylerin verimsiz çalıştığı, iş güvenliğini tehlikeye atabileceği vb. konulardaki önyargılar olabilir.*

- *Ülkemizdeki sistemde bir işverenin sadece "engelli" çalıştırma yükümlülüğünden söz edilmekte, bu engelli bireyin; yaşı, cinsiyeti, engellilik oranı veya engel türü dikkate alınmamaktadır. Neticede işverenler genel olarak engellilik oranları düşük olan veya işitme engelli gibi örneğin temizlik işinde rahatça kullanabileceği engellileri, erkek olanları ve daha genç olanları tercih etmekte, engellilik oranı yüksek olan engellilerin veya görme engellilerin, zihinsel engellilerin, kadın veya yaşlı olan engellilerin işe girme şansı önemli ölçüde azalmaktadır.*

Genel olarak engelli bireyin işe alınmasıyla, istihdam sorununun çözüldüğü varsayılmaktadır. Oysa iş yaşamı, işe alınan engelli bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmez ve iş başında geliştirme eğitimi verilmez ise, işe alınan engellilerden istenilen verim sağlanamayabilir. Bu durum hem işveren, hem çalışan engelliler hem de işe alınmayı bekleyen engelliler açısından ayrı ayrı ve birlikte birçok olumsuz sonuç doğuracaktır. Başlangıçta iş bulduğu için mutlu olan birey, iş ortamında karşılaştığı tutumlar ve sorunlar yüzünden kendisini verimsiz, hatta "işe yaramaz" hissedebilir. Engelliler istihdam edilmiş bile olsalar vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalıştırılabilir, kriz dönemlerinde işten ilk çıkarılan

kişiler olabilirler (Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010). Erkek çalışanların ücretlerini inceleyen Hollenbeck ve Kimmel (2008), engellilerin ve hasta olanların sağlıklı bireylere nazaran her yaş ve eğitim grubunda daha düşük ücret aldıklarını fakat eğitimin ücret üzerindeki etkisinin engelli bireylerde sağlıklı olanlara nazaran daha güçlü olduğunu göstermiştir. Saloniki (2014), engelliler ile engelli olmayanlar arasındaki ücret makasının üretkenlik farkıyla açıklanamayacak kadar yüksek olduğunu ve bunun bir sömürü göstergesi olduğunu belirtmiştir. Yine Saloniki'ye göre bu sömürü zihinsel engeli bulunan çalışanlarda daha yüksektir.

### **Kota Yönteminin Uygulamada İstenilen Başarıyı Kazanması İçin Yapılması Gerekenler**

Bilindiği gibi, engellilerin fiziksel ya da düşünsel yetersizliklerinin varlığı, çalışma yaşamında yer alarak üretime katılmalarına engel değildir. Zira normal ve sağlıklı bireyler de çalışırken sahip oldukları tüm yetenekleri ve kapasiteyi kullanmazlar. Yaptıkları işin niteliğine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite ile kullanırlar. Öyleyse engelli bireylerin de birçok işte çalışabileceği ve sağlıklı insanlar kadar ya da en azından onlara yakın ölçüde verimli olabileceği söylenebilir. Önemli olan engelli bireyin hangi işte ve ne şekilde etkin ve verimli çalışabileceğinin saptanmasıdır

(Şişman, Yazıcı ve Kocabaş, 2010). Bu doğrultuda işverenlere sosyal sorumluluk çerçevesinde büyük bir görev düşmektedir. Oysa çoğuzaman, önyargılı olarak engelli bireylerin istihdamı, verimlilik ve karlılıkta bir düşüş olarak algılanmaktadır. Ancak engelli bireylerin çok özel yetenek ve özellikleri bulunabilir. Bu yetenekler ve özelliklerden yararlanılmalı, engelli bireylerin profesyonel yaşamda yaratıcılıklarına, başarıma azimlerine ve gelişme becerilerini gösterebilmelerine imkân sağlanmalıdır. Geenen (2018), ABD'de yaptığı bir araştırmada, engelli bireylerin doğru işte, uygun koşullarda çalıştığında; verimliliği, işletmeye bağlılığı ve işyeri güvenliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca aynı araştırmada engelli istihdam eden işletmelerin müşterilerin gözünde daha değerli ve tercih edilir olduğu öne çıkmıştır. Bu anlamda, engelli bireylerin neleri başarabildiği ve başarabileceği (potansiyeli) ortaya konulabilirse, engelli bireyler kota yöntemi gibi bir zorunluluk sonucu değil, işletmeye varlığı ve performansıyla değer kattığı için istihdam edilebilecek ve işletmenin bir değeri olarak görülebilecektir.

Bu bağlamda, engellilerin çalışma yaşamına dâhil edilerek korunmasına yönelik politikaların gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılması gereği ortaya çıkmaktadır. Oysa ülkemizde engellilerin çalışma yaşamına katıla-

bilme doğrultusunda karşılaştıkları sorunlar, daha çok hukuki bir zeminde tartışılmaktadır. Bu düşünceler, yasama ve yürütme organı tarafından da benimsenmiştir. Nitekim yürürlüğe konulan mevzuat ve mevzuat hükümlerinde yapılan değişikliklere bakılacak olursa; ülkemizde kota sisteminin pek çok yasal düzenlemeye konu olduğu görülür. Mevzuat hükümleri üzerinde bu denli sıklıkla ve çokça yapılan değişiklikler, hem sorunun varlığını ve hem de çözümünü doğrultusunda hukuki düzenlemelere yüklenen önemi göstermektedir.

Ayrıca günümüze dek bu alanda yapılan hukuki düzenlemelerin neredeyse tümü, kota sistemi üzerinde odaklanmış ve daha çok işverenin yükümlülükleri üzerinden yapılandırılmıştır. Engellilerin işe yerleştirilmelerinde yararlanılabilecek başka yol ve yöntemler ise önemsenmeyerek, son döneme kadar neredeyse yok sayılmıştır. Kota uygulamalarındaki başarısızlığın önyargısız sorgulanması, kota yönteminin engellilerin korunmasına yönelik politikalar içindeki yerinin daha iyi değerlendirilmesi ve bu alanda başka ülkelerde yaşanan deneyimlerden yararlanılması gerekir. Bu konuda yapılacak sağlıklı bir değerlendirme, yalnızca kota yönteminin geliştirilmesine değil, engellilerin daha iyi korunabilmesine yardımcı olacak politikaların üretilmesine de katkı sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Alper, Y. Tokol, A. ve Özdemir Ç., *Sosyal Politika II* (Ed. A. İ. Oral ve Y. Şişman). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (1976), *Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No. 146/90, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (2004), *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1987, Eskişehir.
- Alpagut, G. (2004), "4857 sayılı Yasa'da İşverenin Özürsüz, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", *Mercek*, Yıl 9, S.34, Nisan 2004.
- Alpagut, G. (2005), "Özürsüzler Hakkında Kanun ve Özürsüz Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler", *Mercek*, Yıl 10, S.40, Ekim 2005.
- Aydın, U. (2002). "İşverenlerin Özürsüz İşçi Çalıştırma Sorumluluğu", <http://www.eso-es.net/kurumsal/yazi.asp?15> adresinden 06.08.2002 tarihinde elde edilen nüsha.
- Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler (2018). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Araştırma Geliştirme ve Proje Dairesi Başkanlığı.
- Genç Y, ve Çat G. (2013), "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi", *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 8, s. 1.
- Kahraman, F. (2010), "Çalışan Yoksulların Haklar İronisi: Metalaştırılmış Çalışanlar", *Sosyal Haklar Sempozyumu*, Petrol\_İş Yayını, İstanbul.
- Karataş, K. (2002). "Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları", *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, C.2, S.2, Kasım 2002, ss.43-55.
- Meşhur, A. F. (2004), *Özürsüzlerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi*, ÖZ-VERİ Dergisi, Aralık 2004, Cilt: 1 Sayı: 2, <http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov2/ov2ozcalyaskatilma.htm> (Erişim Tarihi:13.03.2009).
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2013), *Özürsüz İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme*, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı 2, ss.36-48
- Seyyar, A. (2000), *Uluslararası Boyutuyla Özürsüz Kota Sistemi*, *Kamu-İş Dergisi*, S.1, C.6, Ekim 2000.
- Seyyar, A. (2006), *Özürsüzlere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi.
- Şişman, Y. Yazıcı, B. ve Kocabaş, F. (2010), *Özürsüzlerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği Ve Türkiye'de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirmesi*, *Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Tufan, İ. Arun, Ö. (2006), *Türkiye Özürsüzler Araştırması 2002 İkincil Analizi*, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Grubu, Ankara.
- Uşan, M. F. (1999), *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Ankara.
- Winter, J. A. (Çev. Mehmet Ergün), (2004), *Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürsüz Hakları Hareketinin Gelişimi (The Development of The Disability Rights Movement As a Social Problem Solver)*, *Özveri Dergisi*, C.1, S.2, <http://www.eyh.gov.tr/tr/html/8461/2> (Erişim Tarihi: 06.04.2014).
- <http://www.6nokta.org.tr/#105> (Erişim Tarihi: 09.04.2009).

- Aydın, Y. (1991), *Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akardere, S. (2005), *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gönülaçan, A. (2016), "Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), ss.111-130.
- Hasırcıoğlu, A. (2006), *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, A. (2010), *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, D. (2019), *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi (KKTC Örneği)*, *Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Ana Bilim Dalı*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.
- Orhan, S. (2013), *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Ankara: ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Şişman, Y. Yazıcı, B. ve Kocabaş, F. (2010), *Özürliülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Türkiye'de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirmesi, Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, Z. (2004), *Çalışan Özürliülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.