

ENGELLİ BİREYLERİN KAMUDA İSTİHDAMININ HUKUKSAL İNCELEMESİ

(*) **Emel POYRAZ**

(**) **Uğur EYİDİKER**

ÖZ

Kişilerin doğuştan gelen veya sonradan oluşabilen birtakım rahatsızlıklar ve kazalar sonucu, zihinsel veya fiziksel bazı işlevlerini yerine getirememesi engellilik durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Her bireyin kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarının olduğu düşünüldüğünde, engelli kişilerin yaşamlarını idame ettirmesi gerekliliği ve toplumun doğal bir parçası olarak kabul edilerek, istihdamlarının hukuksal olarak düzenlenmesi önem taşımaktadır. Türkiye'de hala engellilere yönelik yeterli düzeyde hukuki düzenlemeler bulunmamaktadır. Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları ile birlikte engellilerin sosyal hayatına ve istihdamına yönelik düzenlemelerin artış gösterdiği görülebilmektedir.

2005 yılında çıkarılan 5378 sayılı Kanun, engellilerin yaşam, eğitim, istihdamına yönelik olarak çıkarılmış önemli ve temel bir kanundur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda engelliler için çalıştırma koşulları, çalıştırılabilecek engelli sayısı ve engelli çalıştıranların sorumlulukları belirtilmiştir. Bu düzenlemelerin engellilerin istihdamına yönelik olarak kota, korumalı iş yeri, kişisel çalışma, kooperatif çalışma gibi sistemlerin uygulanmasını sağlamaya yönelik olarak geliştirilmeleri mümkündür. 2011 yılında Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Özürlü Bakım Hizmetleri Daire Başkanlığı ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında birleştirilerek, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu kurumun, 2013 yılında Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmesi, engelliler için önemli bir gelişme olmuştur.

Bu çalışma ile engelli bireylerin kamuda istihdamına yönelik hukuki mevzuat incelenmiştir. Engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak görülen eksiklikler ortaya konarak, söz konusu eksiklikleri ortadan kaldıracak ya da etkilerini en aza indirmeye olanak tanıyacak birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli Birey, İstihdam, Kamu.

(*) **Öğr. Gör.** / Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, emel.cinar@klu.edu.tr

(**) **Öğr. Gör.** / Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, ugur.eyidiker@klu.edu.tr

LEGAL REVIEW OF EMPLOYMENT OF THE HANDICAPPED IN THE PUBLIC SECTOR

ABSTRACT

Disability status may emerge because of inabilities to perform mental and physical functions as the result of accidents and a series of in-born or adventitious disorders. Every individual has personal and social needs; so, it is important to legally organize employments of the handicapped by accepting them as a natural part of the society and they need to live on. There are no legal arrangements toward the handicapped at a sufficient level in Turkey as of yet. An increase towards social life and employment of the handicapped is seen by adaptation efforts to the European Union.

2005 dated and 5378 numbered Law is an important and fundamental law that was introduced for life, education, and employment of the handicapped. 4857 numbered Labor Law specifies the responsibilities of employers who hire the disabled; working conditions and number of the handicapped to be hired. It is possible to improve these regulations toward providing systems such as quota, sheltered workshops, personal work and cooperative work to be applied. General Directorate of Disabled and Elderly Services was founded by gathering Ministerial Administration for Disabled People and Disability Care Services and Elderly Care Services of General Directorate of Social Services and Child Protection Agency under the roof of Ministry of Social Policies in 2011. Being changed it as General Directorate of Disabled and Elderly Services in 2013 was remarkable progress for the handicapped.

Legal legislation towards the employment of persons with disabilities in the public sector was scrutinized by this study. A series of suggestions that can minimize or remove imperfections by revealing deficiencies on the employment of the handicapped were offered.

Keywords: Handicapped, Employment, Public.

GİRİŞ

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 3. maddesine göre, "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi" olarak tanımlanan engelli bireylerin günümüzde eğitimden sağlığa, iş ve mesleki iyileştirmeden kültür, sanat, spor ve kent yaşam standartlarının iyileştirilmesine, ulaşım hizmetlerinden psikolojik desteğe, kişisel danışmanlık hizmetinden evde bakım hizmetlerine kadar, acil çözüm bekleyen sorunlarının varlığı bilinmekte ve çözüm önerisi getirilmeye çalışılmaktadır (Gökcan, 2008: 42). Bu kapsamda çok ciddi ve çözüm

bekleyen sorunları bulunduğu artık sıklıkla kabul edilmektedir. Ülkemizde yapılan akademik çalışmalarda genel itibari ile belirlenen sorunlardan ilk akla gelenleri; engelli istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, eğitim düzeylerinin görece düşük olması, toplumun önyargıları, kentin engelli-dostu olmayan fiziki şartları, işverenlerin olumsuz tutumları ve mesleki eğitimin yetersiz oluşudur. Bu çalışmada ise bu sorunlardan işsizlik ve eksik istihdam ele alınmıştır. Buna göre engelli bireylerin yaşadığı en büyük sorunlardan birini işsizlik diğerini ise eksik istihdam olarak kabul etmek mümkündür. Bu kısıtın belirlenme amacı ise engelli bireylerin istihdamının yalnızca gelir sağlamak amacıyla sınırlı olmaması, aynı zamanda aile kurmak, toplumsal dışlanmayı önlemek ve toplumla bütünleşmek gibi konularda yardımcı olmasıdır. Dolayısıyla, engelli bireylerin istihdamı, bu kişilerin ekonomik ihtiyaçları kadar sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da gidermektedir. Ancak engelli birey çoğunlukla istihdamda ayrımcılığa uğramakta; sahip olduğu işinde ilerleme imkânları çok sınırlı olduğu veya hiç olmadığı için de iş tatminleri düşüktür. Hatta istihdam edildiklerinde bile verimlilikleri sorgulanmakta ve kimi zaman da işlerini yaparken kendilerini zaman baskısı altında hissedebilmektedirler (www.ailevecalisma.gov.tr: 27-32).

Ülkemizde gerek anayasal gerekse diğer tüm mevzuat hükümlerinde yapılan düzenlemeler ile birlikte engelli bireylerin topluma tam ve eşit katılımını sağlayacak, her türlü ayrımcılığı engelleyecek hükümlere yer verilmiştir. Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımının sağlanması hem elzem bir gereksinim hem de temel bir haktır. Engelli olsun ya da olmasın tüm bireylerin en temel insan hakları arasında yer alan çalışma hakkı, ülkemizde anayasal bir haktır. Bu hakkın engelli bireyler açısından kullanımını ve korunmasını sağlamak için yasal düzenlemeler hayata geçirilmektedir. Ülkemizde engellilerin çalışma hayatına katılımları konusundaki hak ve yükümlülüklerle ilişkin yasal düzenlemeler şu şekildedir:

“5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 857 sayılı Deniz İş Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunu, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik, Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil edilen

İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik, Özel Mesleki Rehabilitasyon 36 Merkezleri Hakkında Yönetmelik, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik, Türk Silahlı Kuvvetleri İzin Yönetmeliği, Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 5), 2002/58 sayılı Özürlülerle İlgili Başbakanlık Genelgesi, 2004/28 sayılı 2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu Başbakanlık Genelgesi, 2006/15 sayılı Özürlülerin İstihdamı hakkındaki Başbakanlık Genelgesi" ile düzenlenmiştir (Şahan, 2018: 35-36).

1. HUKUKİ METİNLERDE ENGELLİ İSTİHDAMI ÜZERİNE

1.1. Anayasal Hükümler;

1982 Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan; *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar... Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz... Çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunması gerekenler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz..."* hükmü ile fırsat eşitliğine uygun bir şekilde hareket edilmesi amaçlanmış; engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın önü açılmıştır. Söz konusu anayasa hükmü ile birlikte engelli bireylere pozitif ayrımcılık yapılması olumlanmış; bunun eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir. Yine benzer bir şekilde, Anayasada yer alan engelliler için kamusal ve sosyal hakları içeren diğer hükümlere bakıldığında, Anayasamızın Madde 42/8; *"Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır"*; 49. maddesi; *"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir"* hükmü ile eşitlik ilkesine atıfta bulunulmuş; ek olarak kimsenin; yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve küçükler, kadınlar ve bedeni ya da ruhi yetersizliği olanların çalışma şartlarının özel olarak belirlenebileceği vurgulanarak, dezavantajlı bireylere yönelik korumacı bir yaklaşım da geliştirilmiştir. 50/2.maddesi; *"Bedeni veya ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"*; 61. maddesine göre, *"Devlet malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır..."*; 70. madde; *"Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir"*. Aynı maddenin

2.fıkrasına göre ise ; "*Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*" hükümleri ile engelli bireylerin sosyal ve kamusal hakları anayasal güvence altına alınmış; çalışmanın ilerleyen kısımlarında bahsedilecek olan diğer mevzuat hükümlerinde de engelli istihdamını özendirici ve teşvik edici düzenlemelere yer verilmiştir.

1.2.Kanun Hükümleri;

03/12/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5825 sayılı "*Birleşmiş Milletler Engelli Bireylerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*"'un 26. maddesi, taraf devletlerin, sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal hizmetler alanlarında kapsamlı iyileştirme hizmetlerini en erken dönemlerden başlayarak, kırsal alanlar dâhil, topluma entegrasyonu teşvik ederek sunması gerekliliği vurgulanmaktadır. Aynı kanununun 27/1 maddesine göre ise; engelli bireylerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu vurgulanmış ve devletin bu hakkı sağlayabilmesi için; işe alım, işe devam, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil, tüm süreçlerde ayrımcılığı önlemesi gerektiği belirtilmiştir. Fırsat eşitliği vurgulanmakta, engelli bireylerin girişimci kimliğini kazanmasının desteklenmesi, kamuda istihdam sağlanması, çalıştıkları iş yerlerinde gerekli fiziki düzenlemelerin yapılması, iş piyasasında deneyim kazanmalarının teşviki gibi görevler devlete yüklenmektedir.

Engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını temin ederek, diğer bireylerle eşit koşullarda toplumsal hayata tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını, engellilerin tüm hak ve hizmetlerden yararlanması için fırsat eşitliğinin yaratılmasını sağlamak amacıyla 2005 yılında 5378 sayılı "*Engelliler Hakkında Kanun*" yürürlüğe konulmuştur. Ülkemizde engellilerin sorunlarına yönelik siyasi ilgi "*Engelliler Hakkında Kanunun*" TBMM'de kabul edilmesi ile yeni bir boyut kazanmıştır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin imzaya açılması ile engelli bireylerin haklarının küresel ölçekte tanınırlığa ulaşmasının ardından, ülkemizin de bu Sözleşme'ye taraf olması ve Ek İhtiyari Protokolü onaylaması Türkiye'de engelli bireylerin haklarının savunusuna uluslararası bir referans noktası kazandırmıştır (Yılmaz&Yentürk, 2017: 62). İlk defa 2005 yılında bu Kanunla engellilere yönelik ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. 5378 sayılı Kanununun 1. maddesi, engellileri temel hak ve özgürlükler açısından diğer bireyler ile eşit tutmakta ve toplumsal hayata katılım konusunda önlemlerin alınacağını belirtmektedir (Çaha, 2016: 133). Kanununun 14. maddesine göre; "*İşe 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 bulunamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur" hükümleri ile engelliler aleyhine işe başvuru, işe alım veya çalışma sırasında muhtemel her türlü olumsuz uygulamanın, ayrımcılığın önüne geçilmeye çalışılmıştır.

20/4/1967 tarih ve 854 sayılı "Deniz İş Kanunu"nun 13.maddesine göre; "Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanununun ve bununla ilgili yönetmeliğin bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre engelli ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırmak zorundadır" hükmü yer almıştır. Ülkemizde engellilerin ücret karşılığı istihdamında zorunlu kota uygulaması, ilk kez Deniz İş Kanununda yer almıştır

Ülkemizde engelli bireylerin istihdamı konusunda başat aktör kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Nitekim kamu sektöründe işçi statüsünde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi iken, memur statüsünde çalışanlar ise devlet memurları kanunu hükümlerine tabidir. 08/06/1984 tarihli 657 sayılı "Devlet Memurları Kanunu"nun 53. maddesi ile de kamu kurum ve kuruluşlarına toplam dolu kadrolarının yüzde 3'ü kadar engelli çalıştırmak zorunluluğu getirilmiş; bu kapsamda kamuda engelli bireylerin istihdam süreçlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığı görevlendirilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl işe alacakları engelli personel taleplerini ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle mükelleftir. Bu talepler üzerine Devlet Personel Başkanlığı gerekli yerleştirmeleri yapmaktadır. DMK madde 101 uyarınca; engelli memurlara gece nöbeti ve gece vardiyası görevi ancak istemeleri halinde verilebilmekte; akşam 20:00 ile sabah 06:00 arasındaki saatlerde ise çalıştırılmayacağı hükmedilmektedir. Aynı kanunun Ek madde 39 ile "Devlet memurlarının, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede Engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen eşi, çocukları ile kardeşlerinin, memuriyet mahalli dışında resmî veya özel eğitim ve öğretim kuruluşlarında eğitim ve öğretim yapacaklarının özel eğitim değerlendirme kurulu tarafından belgelendirilmesi hâlinde, ilgilinin talebi üzerine eğitim ve öğretim kuruluşlarının bulunduğu il veya ilçe sınırları dâhilinde kurumunda bulunan durumuna uygun boş bir kadroya ataması yapılır." hükmü getirilerek, bakıma muhtaç engelli yakını bulunan personelin yer değiştirilmesinde kolaylık sağlanması öngörülmüştür. Kamuda istihdam edilen engelliler

10 ile 16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ve 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde idari izinli sayılmaktadır. Valilik tarafından olumsuz hava şartları nedeniyle ilk ve orta dereceli okulların tatil edildiği bölgelerde kamu görevlisi engelliler de idari izinli sayılmaktadır. Engelli memurlar günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri, hizmet gerekleri, engel durumu, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle yöneticilerce farklı belirlenebilmektedir (Şahan, 2018: 39-42).

Engelli istihdamı ise tek başına işverenler tarafından çözülmesi mümkün olan sosyal bir problem olmayıp, devlet, işveren ve engellilerin ortak çabasını gerektirmektedir (www.tisk.org.tr: 4). Bu kapsamda özel sektör işverenlerinin de engelli bireyleri istihdam etmesinin sağlanması için 10/6/2003 tarih ve 4857 sayılı "İş Kanunu" hükümleri düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 30. maddesinde, "*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel işyerlerinde yüzde 3 oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler*" hükmü yer almakta, aynı kanunun 101.maddesinde ise bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren hakkında idari para cezası yaptırımını (her engelli ve her ay için iki bin Türk Lirası idari para cezası) öngörülerek, yükümlülüğün yerine getirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. İlaveten belirtmek gerekir ki; engelli bireylerin istihdam hakkından yararlanmak için en az yüzde 40 engel oranına sahip olmaları gerekir.

06/02/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6518 sayılı "*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*" ile

- "Korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli çalışanları teşvik etmek adına engelli çalışan için yapılan ücret ödemelerinin yıllık brüt tutarının korumalı işyeri indirimini olarak azami beş yıl süre ile uygulanması kabul edilmiştir.

- Korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli bireylerin işsizlik sigortası işveren payının hazine tarafından karşılanması uygun görülmüştür.

- Korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin ücretlerin tespitinde uyulacak usuller belirtilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılarak, engelli bireylere yönelik işyerinde hiçbir ayrımcılığın uygulanamayacağı da yeniden vurgulanmıştır.

- 5378 sayılı kanunun 13. maddesinde yapılan değişiklik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Milli Eğitim Bakanlıklarına engelli bireylerin istihdamı için uygun rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirme yükümlülüğü tekrar edilmiştir.

- 7. maddesinde; engelli istihdamı konusunda usul ve esasları belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı'nın görüşünü alarak Maliye Bakanlığı'nın yetkili olduğu düzenlenmiştir.

• 5378 sayılı Kanununun 14. maddesinde yapılan değişiklikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere yol gösterici ve rehber hizmet sunmakla görevlendirilmiştir. Ayrıca işe başvuru, işe alım, çalışma hayatı boyunca engelli bireylere engellilikleri nedeniyle herhangi bir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı ve işyerlerinin engelli bireylerin çalışma hayatlarını kolaylaştırıcı şekilde düzenlenmesi zorunluluğu belirtilmiştir. Ayrıca işyerlerine ulaşım ve işyerinde çalışma için tüm kurum ve kuruluşlar ile özel işletmeler tarafından yükümlü oldukları gerekli her türlü uygun düzenlemelerin yerine getirilmesi zorunluluğu vurgulanmıştır" (www.ailevecalisma.gov.tr: 39).

2015'te 5620 sayılı "*Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*" eklenen Ek Madde 2 ile "*Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde 40 oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçiler, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabilir*" hükmü ile engelli personele yer değiştirmede kolaylık tanınmış; engellilik durumu devam ettiği sürece kurum ve kuruluşlarca isteği dışında işçinin görev yeri değiştirilemeyeceği hükmü ile de güvence altına alınmıştır.

2005 yılında yürürlüğe giren 5302 sayılı "*İl Özel İdaresi Kanunu*" 65. maddesine göre; "*İl özel idaresi sağlık, eğitim, spor, çevre, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, özürllülere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında ilde dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular.*" hükmüne yer verilmiştir. 5216 sayılı "*Büyükşehir Belediyesi Kanununda*" engelli bireylere yönelik mesleki ve eğitim kursları açmak belediye başkanının görev ve yetkileri arasında sıralanmış, böylelikle engelli istihdamı sorunsalına yerel otorite aracılığıyla da çözüm sunulmaya çalışılmıştır.

6331 sayılı "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda*" ve ilgili alt mevzuatta, engelli bireyler için özel hükümler yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma başlıklı 10. maddesine göre; işveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yaparken, engellilerin durumunu gözeten risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutmuştur. İşyerlerinde, çalışma ve dinlenme alanlarına erişim, işin yürütümü ve acil durumlarda tahliye etme durumları engelli çalışanların sağlık ve güvenliğini temin

edecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yapılacak bu düzenlemeler de engelli çalışanın konfor ve rahatlığını sağlamak durumundadır.

1.3. Kanun Hükmünde Kararnameler

633 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Engelli ve Yaşlı hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen 10/1-b.maddesine göre, engelliliğin önlenmesi ile engelli bireylerin eğitimi, istihdamı ve rehabilitasyonu ile ilgili konularda politikalar üretmek, uygulanmasını sağlamak ve denetlemek görevleri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na yüklenmiştir.

573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de engelli bireylere yönelik eğitimlerin erken çocukluk döneminden başlayıp yüksek öğretime kadar uzanacağı ve yaygın eğitim faaliyetleri ile ailelerin de eğitimlere katılabileceği hükmü öngörülmüştür.

1.4. Yönetmelik Hükümleri

Engelli memur istihdamının takip ve denetimi ile engelli memur istihdamı ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri belirlemek amacıyla 2014 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren engelli bireylerin devlet memurluğuna alınmalarını düzenleyen "*Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik*"te ilk göze çarpan husus, "özürlü" ibaresinin "engelli" ibaresi ile değiştirilmesi olmuştur. Adı geçen yönetmeliğin 10. maddesinin 1.fıkrasında, "*Engellilerin atanmasına tahsis edilecek kadro sayısının tespitinde, ilgili kamu kurum veya kuruluşunun, yurtdışı teşkilatı hariç, toplam dolu memur kadro sayısının yüzde 3'ü dikkate alınacaktır*" hükmü dikkat çekmektedir. Böylelikle kamuda engelli bireylerin istihdamına yönelik olumlu bir yasal düzenleme yapılmıştır. Bununla birlikte, aynı maddenin 3. fıkrasında ise, "*Engellilerin istihdam edileceği uygun münhal kadro bulunmadığı takdirde hizmet gereklerine ve genel hükümlere göre diğer münhal kadrolarda değişiklik yapılarak gerekli kadrolar temin edilir. Engelli personelin istihdam edileceği birimler engellilerin engel durumları dikkate alınarak ilgili kamu kurum veya kuruluşunca belirlenir.*" hükümleri ile de engelli birey için optimum fayda gözetilerek atama ve tayin işlemlerinin yapılması amaçlanmıştır.

Yönetmeliğin 16. maddesinin 1. fıkrasında; "*Kamu kurum ve kuruluşları çalışma yerlerini ve eklentilerini, engellilerin erişebilirliğine uygun duruma getirmek, engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak gerekli tedbirleri almak ve engellilerin görev yaptıkları kadronun gereği olan işleri yapabilmeleri için engel durumlarına göre gerek duyulan yardımcı ve destekleyici araç ve gereçleri temin etmek zorundadır.*". 16/2 göre ise; "*Engelliler, engelliliklerini artırıcı ve ek engel getirici işlerde çalıştırıla-*

maz." hükümlerine yer verilmiştir. İlgili yönetmelikte yer alan hükümler uyarınca; engelli personel istihdamının desteklendiğini, atama, tayin ve yer değiştirme işlemlerinde özel durumlarının göz önünde tutularak işlem sağlanacağını, engelli personelin fiziki çevresinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde pozitif ayrımcılık sağlanmaya çalışıldığını söylemek mümkündür. Tüm bu düzenlemelerin hayata geçirilmesini mümkün kılmak adına, yönetmeliğin 17. maddesi ile de kamu kurum ve kuruluşlarında engelli memur çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminde Devlet Personel Başkanlığı sorumlu tutulmuştur. Yönetmeliğin hükümlerine göre; engelliler ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet Memurları Kanununa göre, devlet memuru istihdam eden diğer kamu kuruluşlarına devlet memuru olarak atanabilmektedir. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından iki yılda bir yapılan Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) ve kura usulü ile engelliler, memur olarak atanabilmektedirler. Kamuda istihdam edilen engelliler, sadece kendilerine özel olarak açılan bir sınavla işe alınmaktadır. Ancak devletin engeli olmayan bireylere yönelik açtığı sınavlara giremeyeceklerine dair herhangi bir hüküm bulunmadığından bu sınavlarda da başarı gösteren ve memur olmaya hak kazanan engellilerin atamaları, kurumun kendilerinden sağlık raporu istemesi halinde "sağlam" olma şartı varsa ve engelli birey bu raporu alamaması durumunda gerçekleşmeyebilir.

9/8/2009 tarihli "*Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği*"nin 9/4. maddesinde yer alan "*Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, başvuru esnasında özürüllülerin sınavda refakatçiye ihtiyaç duyup duymadıkları sorularak, sınav kuruluna bildirilmek üzere kayda alınır*" hükmü ile engelli bireylerin istihdamı için pozitif bir ayrımcılık öngörülmüştür.

16/08/2006 tarihli "*Büyükşehir Belediyeleri Özürüllü Hizmet Birimleri Yönetmeliği*"nin 8/1-f maddesine göre; engelli bireyleri nitelikli işgücü haline getirerek, çalışma yaşamına katılmalarını sağlamak üzere mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları için başvuran özürüllüleri değerlendirerek uygun mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitimleri vermek, büyükşehir belediyesi engelli biriminin görevleri arasında sayılmaktadır (www.ailevecalisma.gov.tr).

2009 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren iş arayanlar ile işverenlere kurum tarafından sunulan hizmetlere ilişkin usul ve esasları belirleyen "*Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliği*" 10. maddesine göre; "*50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüzde 3, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.*" Yer altı ve su altı işleri ile sağlık kurulu raporunda çalıştırılmaz hükmü belirtilen işlerde engelli personel

istihdam edilemez. Aynı yönetmeliğin 18. maddesinin 1.fıkrasına göre de; işverenler işyerini engelli personelin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmaları için gerekli araç ve gereçleri sağlamak, çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerini engellilerin durumuna göre belirlemek zorundadırlar. Tam süreli çalışan engelliye kendi isteği üzerine işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilebilme imkânı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 11/4. maddesi ile tanınmıştır.

26/11/2013 tarihli "*Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik*" ile işgücü piyasasına kazandırılması güç olan engelli bireyler için gerçek ya da tüzel kişilerce açılan işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesiyle ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. Bu işyerlerinde çalışan engelli işçi sayısı toplam işçi sayısının yüzde 75'inden az olamaz

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde işyerlerinde engelli çalışanların, acil durum planları hazırlanırken engel durumları gözetilerek plana dâhil edilmesi, engellilere tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınması istenmektedir.

2. ENGELLİLERİN İSTİHDAM YÖNTEMLERİ

2.1. Kota Yöntemi

Ülkemizde mesleki eğitim ve rehabilitasyonun nihai hedefi olan işgücüne katılımın güçlendirilmesi kapsamında engelli bireylere yönelik benimsenen ana istihdam yöntemi kota/ kota-ceza yöntemidir. Bu sistemde işletmelerde çalışan işçi sayısının belirli sayıyı geçmesi durumunda belirlenen yüzdelik orana göre işverenler özürlü çalıştırmaları temeli üzerine şekillenmiştir. Bu işçi sayısı ve çalıştırılacak özürlü yüzdesi kotayı uygulayan her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etmektedir. Ülkemizde İş Kanunu'na göre *50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinden; özel işyerlerinde yüzde 3, kamu işyerlerinde yüzde 4 engelli istihdamı zorunludur* (Orhan, 2013: 37). Ülkemizde uygulanan kota ve kota ceza yöntemi kapsamında kamu kurum ve kuruluşları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda *yüzde 3* oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Yöntem olarak ise Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPS) / Kura yöntemi tercih edilerek, ayrı ve merkezi bir sınav ilk olarak 2012 yılında gerçekleştirilmiştir. Engel durumuna uygun soru ve değerlendirme sistemi oluşturulmuş, engel durumuna uygun materyal ve okuyucu-işaretleyici desteği sağlanmıştır. 2018 yılında dördüncüsü gerçekleştirilen merkezi engelli memur sınavları ile engelli memur sa-

yısında büyük bir artış sağlanmıştır. 2002 yılı itibariyle engelli kontenjanında memur olarak çalışan engelli sayısı 5.777 iken bu rakam 2018 yılı Aralık ayı itibariyle 53.017'ye yükselmiştir. Yine, engelli bireylerin sınav hizmetlerinden faydalanabilmesi için destek verilmektedir. 22 Nisan 2018 tarihinde gerçekleştirilen 2018 EKPSS'ye başvuran 88 bin 833 engelli vatandaşın da toplam 7 milyon 106 bin 640 TL'lik sınav ücreti bakanlıkça karşılanmıştır (Koç, 2018: 13).

Kota yöntemi engelli vatandaşların istihdamının sağlandığı en kolay yöntemlerden biridir. Çünkü işveren kanunlar çerçevesinde yükümlü olduğu kadar engelli personeli çalıştırmak zorunda kalmaktadır. Özellikle engellilere yönelik olarak yapılan EKPSS kamuda istihdamın daha rahat ve düzenli bir şekilde yapılmasının önünü açmaktadır. Engelli istihdam etmek istemeyen işverenler için ise istihdam zorunluluğu, engelli bireylerin iş yaşamında kötü muamele ile karşılaşmasına neden olabilir. Bu yüzden işverenlerinde engelli bireylerin iş hayatındaki rolleri ve sağladıkları katkılar bakımından bilinçlendirilmesi gerekebilmektedir. Engelli bireylerin istihdamını sağlamak için ayrıca işverenler bazı alanlarda sübvansede edilebilmelidir.

2.2. Korumalı İş Yeri Yöntemi

26.11.2013 tarihli ve 28833 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'in 'Tanımlar' başlıklı üçüncü maddesinde yer aldığı üzere korumalı işyeri; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyerini ifade etmektedir. Bu yönetmeliğin 14. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen niteliklere sahip engelli en az 8 bireyi çalıştıran işverenin, korumalı işyeri statüsü kazanılması için Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne başvuruda bulunması gerekir (www.ailevecalisma.gov.tr). 2014 yılında yapılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik değişikliği ile birlikte daha önce tüm engelli bireylerin çalışabileceği korumalı işyerlerinde artık sadece zihinsel engelli bireyler çalışabilecektir. 2014 yılından önce gerekli teşvik mekanizmaları uygulamaya geçirilmediğinden korumalı işyerleri yaygınlaşmamıştır. 2014 yılında yapılan değişikliklerin yanı sıra özellikle Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) proje çağrısı ile korumalı işyerleri işverenler açısından cazip hale getirilmeye çalışılmıştır (Çavuş&Tekin, 2015: 159). Korumalı iş yeri yönteminde çalışanların çoğu engelli olduğu için işe alıma ve öğrenme süreçlerini kapsayan oryantasyon dönemi daha başarılı ve kolay olabilmektedir. Fakat bu yöntem engelli bireylerin özel koşullar altında engelli olmayan bireylerle çalışmasını beraberinde getirdiğinden, daha sonra oluşabilecek iş değişikliklerinde engelli olmayan bireylerle çalışma uyumunu düşürebilir.

2.3. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi engelli bireylerin kendi işlerini kurarak çalışmalarını içermektedir. İş kurmanın ve takip etmenin ne kadar zor olduğu düşünüldüğünde, bu yöntemin uygulanabilmesi için engelli bireylere birtakım kolaylıkların sağlanabilmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin bir takım yeteneklere sahip olması, devletin engelli bireylerin iş kurması konusunda bir rol oynaması bu süreci kolaylaştıracaktır. Bunun için engellilere temel ve mesleki eğitim verilmeli, kaynak bulma imkânı sağlanmalı ve girişimcilik teşvik edilmelidir. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler evde geliştirilebilecek e-ticaret uygulamalarını ortaya çıkarmış, bu gelişmelere bağlı olarak özürülülerin kendi işlerine sahip olma potansiyelleri artmıştır (Öz&Orhan, 2012: 43).

2.4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

İşverenlerin herhangi bir kota olmadan ve/veya hukuki olarak bir zorlama olmadan tamamen gönüllülük esasıyla engelli bireyleri istihdam etmesidir. İşverenler genellikle işlerinin aksayacağı korkusu, sağlık harcamalarının artacağı düşüncesi ve yeterli düzeyde verim alamayacağı endişesiyle engelli bireylere mesafeli yaklaşabilmektedir. Bu yüzden engelli bireylerin gönüllü olarak istihdamının önünde birtakım ön yargılar oluşabilmektedir. Engelli bireylere mesleki eğitimlerin verilmesi ve işverenlerin engelli bireyler hakkında bilinçlendirilmesi bu yöntemin daha işlerlik kazanmasını sağlayacaktır.

2.5. Evde Çalışma Yöntemi

Günümüzde tüm dünyada büro tipi çalışma yöntemi yerine evde çalışma yöntemi hızla yaygınlaşmaktadır. Özellikle teknolojinin gelişmesi veri aktarımının her yerden ve her zaman yapılabilmesi evde çalışma yöntemini öne çıkarmaktadır. Engelli bireylerin esnek çalışma şartları açısından evde çalışma yöntemi uygun bir model olabilmektedir. Bu model engelli bireyin evde çalışarak sosyal ilişkilerden kopmasına da neden olabilir. Engelli bireyin çalışma saatlerinin sosyal yaşamını aksatmayacak şekilde düzenlenmesi önemli bir hususu oluşturmaktadır.

2.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yönteminde engellilerin ya kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle çeşitli çalışma alanlarında kendilerine çalışma imkânları oluşturulmaktadır. Böylece bir işbirliğine dayanan bu yöntemle engelli bireyler öncelikle üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme, bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında kendilerine yer edinebilirler (Bilgin, 2000: 32-33).

Engellilerin kamuda istihdamına yönelik olarak uygulanabilecek en iyi yöntem kamu kurumlarında uygulanan kota sistemidir. Diğer istihdam yöntemleri daha fazla engelli bireylerin özel sektörde çalışmasına olanak tanımaktadır. Kamuda engelli istihdamında seçici bir uygulama olan EKPSS engelli bireylerin istihdamını kolaylaştıran önemli bir uygulamadır.

2.7. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasına ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 8/06/2011 tarihinde, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne (SHÇEK) bağlı Özürlü Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığının birleştirilmesiyle Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

3/5/2013 tarih ve 28636 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6462 sayılı Kanunla Genel Müdürlüğün adı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Özürlüler İdaresi Başkanlığının hizmet alanını oluşturan engellilerle ilgili günümüze kadar sağlanan gelişmelerin temelini; engelli kişinin insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını ve topluma tam ve etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak oluşturmaktadır. Bu çerçevede, dünyada değişen koşullara göre engellilere yönelik çeşitli politikalar, normlar ve standartlar geliştirilmiştir. Bu gelişmeler, ülkemizde de engellilik konusunun değerlendirilmesi ve politikalarının belirlenmesinde etkili olmuştur (www.ailevecalisma.gov.tr).

3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 ve 22. maddelerine göre, Genel Müdürlüğün görevleri sayılmıştır. Engelliler Genel Müdürlüğünün kuruluşu engelli bireylere yönelik olarak istihdamın takip edilebilmesi, istihdam politikalarına yönelik olarak araştırmaların yapılabilmesi açısından önemli bir durumdur. Engelli bireylerin doğrudan başvurabilecekleri bir kurumun bulunması önemli bir farkındalık yaratmaktadır. Ayrıca daha önce özürlü olarak kullanılan idarenin adının engelli olarak değiştirilmesi de yerinde bir karar olmuştur.

SONUÇ

Ülkemizde engelli bireylerin büyük bir kısmının istihdam edilememesi ve pozitif ayrımcılığı gerektiren dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin sayısının günden güne artış göstermesi, günümüzde çalışma hayatını yakından ilgilendiren önemli bir sorundur. Engelli bireylerin toplumsal yaşamda en büyük mücadeleyi eğitim ve istihdam alanlarında verdiğini söylemek mümkündür. Nitekim, engelli bireylerin büyük bir kısmı eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanamamakta ve bu

nedenle de uzmanlık gerektirmeyen düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu kapsamda, öncelikli olarak halihazırda uygulanmakta olan engellilerin eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerine katılımında bütünlüştürücü yaklaşım daha da iyileştirilerek devam ettirilmelidir. Bununla birlikte, engelli bireylerin toplumsal hayata tam ve eşit katılımının sağlanabilmesi için çalışma hayatında diğer bireylerle birlikte yer almalarına imkân tanınmalı; onların başkalarına bağımlı olmadan ve üretken bireyler olarak toplumsal yaşamda yer almaları sağlanmalıdır. Engelli istihdamını arttırmak için engelli vatandaşlarımızın temel ve mesleki eğitim almasının önündeki engelleri de kaldırmamız gerekmektedir (Aydınolat, 2012: 7). Engelli bireylerin istihdam oranlarını yükseltebilmek, onları çalışma hayatının temposuna dahil edebilmek için öncelikle bu kimselerin erişilebilirlik, eğitim ve rehabilitasyon aracılığıyla topluma entegrasyonunu sağlamak gerekmektedir. Engelli bireylerin sosyal hayatta karşılaştıkları sorunların yanı sıra, gerek fiziki koşullar gerekse eğitim sisteminden kaynaklanan nedenlerden dolayı yeterli eğitim alamamaları, onların arzu ettikleri işlere kavuşmalarını engelleyen nedenlerden biridir. Bu olumsuz fiziki koşulların en başında yer alan ulaşım ve fiziki mekân sorununun (toplu taşıma, binaların fiziki uygunluğu gibi) ortadan kaldırılması için ilgililer tarafından gerekli önlemler alınmalıdır.

Ülkemizde resmi rakamlara göre dokuz milyon engelli yaşamını sürdürmektedir ve engelli bireyler arasında işgücüne dâhil olmayan nüfus oranı yüzde 78,3'tür (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017). Sektörün ihtiyacı ile engelli bireylerin ihtiyaçlarını ortak noktada buluşturabilecek istihdam politikaları üretildiği ve bunun da doğru eğitim uygulamaları ile pekiştirilip mesleki bilgi ve beceri kazandırıldığı takdirde kalıcı istihdam söz konusu olabilecektir. Bu noktada, kamuda engelli istihdamı söz konusu engeller ile mücadele konusunda bir araçtır. Nitekim 2012 yılında uygulanmaya başlanan ve 2018 yılında dördüncüsü gerçekleştirilen merkezi engelli memur sınavları ile engelli memur sayısında önemli bir artış yaşanmıştır. 2002 yılında kamuda memur olarak çalışan engelli sayısı 5.777 iken, bu rakam 2018 yılı Aralık ayı itibarıyla 53.017'ye yükselmiştir (www.tisk.org.tr :14). Eklemek gerekir ki, günümüzde kamuda istihdam edilebilecek birey sayısı sınırlı olabileceğinden, engelli bireylerin kendi işlerini kurmaları daha çok desteklenmelidir.

Engelli istihdamının arttırılması sürecinde engelli bireyin kendini tanıması, niteliklerinin ve becerilerinin farkında olması ve mevcut kapasitesinin, mesleki donanımının geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Engelli istihdamının sağlanması hususunda İŞKUR önemli bir yapı olarak sistemde yer almış; kamu, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve özel sektör iş birliği neticesinde özellikle son 16 yılda engelli istihdamının artırılmasında etkili rol oynamıştır. Nitekim ülkemizde İŞKUR'a kayıtlı engelli bireylerin işe yerleştirilme oranınının 36 yıllık ortalaması yüzde

51,64 olarak gerçekleşmiş; İŞKUR, kendisine yapılan başvuruların yarısından fazlasının işe yerleşmesini sağlamıştır (Çavuş&Tekin, 2015: 146). Engellilere yönelik olarak mesleki kurslar ve eğitimler vermek görevi İŞKUR'un sorumlulukları arasında yer almaktadır. Engelli bireylerin istihdamı mesleki eğitim ve rehabilitasyonla değerlendirilmesinin gerekliliği, bu süreçte İŞKUR ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'nın da (MEB) yol ortaklığını mümkün kılmıştır. Nihayetinde, ülkemizde MEB ve İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri ile engelli bireylerin istihdam imkanlarının artırılması hedeflenmektedir.

Sonuç olarak, engelli bireylerin istihdamı konusunda yaşanan problemleri çözebilmek için; engellilere yönelik olarak istihdam fırsatlarının artırılması, iş analizlerinin yapılması, yasal düzenlemelerin iyileştirilmesi, işyerlerinin erişilebilir olması ve yardım temelli politikalar yerine hak temelli politikaların benimsenmesi ve işyerlerine yönelik olarak denetim mekanizmalarının artırılması gerekmektedir. Çalışmada incelenen tüm bu yasal düzenlemelere rağmen, engelli istihdamı ülkemizde istenilen düzeye ulaşamamıştır. Engellilerin istihdamında paydaş tarafların içinde olduğu, anlaşılabilir, tek elden çözüm sunulan, uygulamaya yönelik istihdam artırıcı yasal düzenleme ve teşviklere ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Aydınolat, E. (2012) "*Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları*" Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı yayınları, www.tepav.org.tr

Bilgin, K.U. (2000) "Özürülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Kamu - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Send., Ankara-Temmuz 2000, Cilt:5, Sayı:4

Çaha, H. (2016) "Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya Örnekler" *İnsan Ve Toplum Dergisi*, cilt:5, Sayı:10

Çavuş, Ö.H.& Tekin, A. (2015) "Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri" *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:30, Sayı:1

Gökcan, K. (2008) "Özürlü Çocuğa Sahip Ailelerin Psiko-Sosyal Durumu ve Özürlü Çocukların Yaşam Becerilerinin Geliştirilmesi", *Sosyal Hizmet Dergisi*, Ankara, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/ozurluailedeiletisim.htm>

Koç, O. (2018) "Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor", *TİSK İşveren Dergisi*, cilt:56 sayı:6

Orhan, S. (2013) "*Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*" T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara

Öz, C.S.& Orhan, S. (2012) "Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2

Şahan, E.C. (2018). *Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. Namık Kemal Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ

Yılmaz, V.&Yentürk, N. (2017) "Türkiye'de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017/1, Sayı: 52

İnternet Kaynakları:

<http://www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=308>, erişim tarihi 13/06/2019

<https://www.tisk.org.tr/yayin/1959386137-tisk-isveren-dergisi-deneme--kasim-aralik--2018.pdf>, erişim tarihi 13/06/2019

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.musiastad.org.tr/download/Yayinlar/>, erişim tarihi 14/06/2019

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>, erişim tarihi 14/06/2019

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5649/kamuda-engelli-istihdaminin-analizi-son.pdf>, erişim tarihi 13/06/2019

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm>, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, erişim tarihi 13/06/2019

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, erişim tarihi

13/06/2019

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, erişim tarihi

13/06/2019

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5620.pdf>, erişim tarihi

13/06/2019

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, erişim tarihi

13/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-2.htm>, erişim tarihi 14/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-2.htm>, erişim tarihi 14/06/2019

https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>, erişim tarihi 14/06/2019

http://teftis.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/61899,2009-15188-kamu-kurum-larinin-isci-alimi-yonetmeligipdf.pdf?0&_tag1=1BE08E959BE5A6F52FCF74D-303CA23156D0DE355

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060816-9.htm>, erişim tarihi 14/06/2019

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13013&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Yurti%C3%A7inde%20%C4%B0%C5%9Fe%20Yerle%-C5%9Ftirme%20Hizmetleri%20Hakk%C4%B1nda%20Y%C3%B6netmelik>, erişim tarihi 13/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131126-6.htm>, erişim tarihi 14/06/2019

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm>, erişim tarihi 16/07/2019

<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/korumali-%C4%B0syeri/>(Erişim Tarihi: 14.07.2019).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/kurumsal/kurum-hakkında/>(Erişim Tarihi: 15.07.2019).

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/24606?AspxAutoDetectCookieSupport=1>(Erişim Tarihi: 15.07.2019).