

**İŞKUR ÇALIŞANLARININ ENGELLİLERİN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN
MEVZUAT BOŞLUKLARI VE ŞİRKETLERİN OLUMSUZ TUTUMLARINA
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

Ali Kemal TERZİ

Prof. Dr. Yücel UYANIK

**Haziran/June (2023), Cilt/Vol: 25 Sayı/Num:1 Sayfa/Page: 47-65
ISSN: 2148-9874**

**Makalenin Geliş Tarihi/ Article Received: 27.04.2023
Makale Kabul Tarihi/Article Accepted:07.08.2023
Makale Türü/ Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article**

Makale İçin İletişim/Correspondence to: Doktora Öğrencisi Ali Kemal TERZİ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akemaltr19@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3270-5879

Atf Önerisi/How to Cite: Terzi, A.K. & Uyanık, Y. (2023). İşkur çalışanlarının engellilerin istihdamını engelleyen mevzuat boşlukları ve şirketlerin olumsuz tutumlarına yönelik görüşleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(1), 47-65.

İŞKUR ÇALIŞANLARININ ENGELLİLERİN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN MEVZUAT BOŞLUKLARI VE ŞİRKETLERİN OLUMSUZ TUTUMLARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Ali Kemal TERZİ¹

Yücel UYANIK²

ÖZET

Bu çalışmanın amacı İŞKUR çalışanlarının engellilerin istihdamını engelleyen mevzuat boşlukları ve şirketlerin olumsuz tutumlarına yönelik görüşlerinin incelenmesidir. Nitel desenli bu çalışmada, amaçlı örnekleme tekniği benimsenmiştir. Çalışmada İŞKUR'un farklı birimlerinde görevli 3'ü kadın, 4'ü erkek toplam 7 kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen nitel veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Yapılan görüşmeler önce yazıya aktarılmış, sonra veriler MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma bulgularına göre işverenler, engelli çalışanların işe alınması konusunda mevzuat boşluğunu istismar etmekte, engellileri işe alma konusunda isteksiz veya çekingen davranmaktadırlar. Ayrıca işverenler engelli çalıştırma zorunluluğu sınırına yakın bir sayıda engelli çalıştırmakta ya da engellilerin istihdamına yönelik verilen destekleri kendi lehine kullanmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: İŞKUR, mevzuat boşluğu, engellilerin istihdamı

¹ Sorumlu yazar/Corresponding author: Doktora Öğrencisi Ali Kemal TERZİ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akemaltr19@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3270-5879

² Prof. Dr. Yücel UYANIK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, y.uyanik@hbv.edu.tr. ORCID: 0000-0002-6424-3672

İŞKUR EMPLOYEES' OPINIONS ON LEGISLATION GAPS THAT PREVENT EMPLOYMENT OF THE DISABLED AND THE NEGATIVE ATTITUDES OF COMPANIES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the views of İŞKUR employees about the legislative gaps that prevent the employment of the disabled and the negative attitudes of the companies. Purposive sampling technique was adopted in this qualitative study. In the study, interviews were conducted with a total of 7 people, 3 women and 4 men, working in different units of İŞKUR. The obtained qualitative data were analyzed by content analysis technique. The interviews were first transcribed, and then the data were analyzed with the analysis method through the MAXQDA qualitative data analysis software. According to the study findings, employers exploit the legislative gap in hiring disabled employees, and they are reluctant or hesitant to hire disabled people. In addition, employers employ a number of disabled people close to the limit of the obligation to employ disabled people or use the support provided for the employment of disabled people in their favor.

Key Words: İŞKUR, legislative gap, employment of the disabled

1. Giriş

Engellilik, herkesin doğum veya sonrasında hayatının bir noktasında yaşlılık, hastalık veya kazalar gibi nedenlerle geçici veya kalıcı olarak yaşayabileceği bir durumdur. Dünyada bir milyardan fazla insanın engelli olduğu bilinmektedir (Iriarte vd., 2015).

Engelli kişilerin iş fırsatlarına erişimini sağlamak, onları iş dünyasına hazırlamak ve işyerini engelli çalışanlara uyarlamak için bazen ek önlemler alınması gerekir. Eğitim ve mesleki yeterlilikler hem Millî Eğitim Bakanlığı'nın hem de Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) sorumluluğundadır (Güvenç, 2014). Son dönemde, engellilerin karşılaştıkları dezavantajların ortadan kaldırılması için İŞKUR liderliğinde yeni yaklaşımlar gösterilmiş ve istihdam hem nitelik hem de niceliksel anlamda geliştirilmiştir.

Ancak istatistikler engelli kişilerin yaklaşık yarısının çalıştığını göstermektedir (McNeil, 1993). 2012 yılında yapılan araştırmada ülkemizde engellilerin sadece %26'sının çalışabildiği ortaya çıkmıştır (Aytaç, 2015). TÜİK (2011) tarafından 2010 yılında yapılan araştırmaya göre engellilerin %28,7'si iş bulma imkanlarının artırılmasını isterken, %55,7'si fiziksel olarak ağır olmayan işlerde çalışmayı talep etmektedirler (TÜİK, 2011).

Türkiye'de engellilerin genel özellikleri, normal bireylerle eşit haklara sahip olmaları ve engellilerin eğitimine ilişkin çeşitli kanun hükümlerinin bulunmasıdır. İŞKUR (Türkiye İş Kurumu), Türkiye'de istihdam politikalarını yürüten bir kurumdur. İŞKUR'un aktif istihdam politikaları arasında işbaşı eğitim, toplum yararına çalışma programları, ücret sübvansiyonu ve kendi işini kuranlara yönelik hibe desteği programları bulunmaktadır. Bu programlar, dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellileri de kapsamaktadır ve onlara öncelik verilmektedir. Bu sayede, engelli bireylerin istihdam olanaklarını, mesleki yeterliliklerini artırmak ve iş gücüne katılımlarını desteklemek amaçlanmaktadır (Küçükbayrak, 2012; Elbir, 2020; Çakır, 2021). İŞKUR'un düzenlediği aktif istihdam hizmetlerinin daha etkin olmasına yönelik yapılan bir çalışmada, özellikle meslek edindirme kursları düzenlenmeden önce işverenlerin beklenti ve isteklerinin alınmasının önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Özbek, 2019).

Ülkemizde engellilerin işçi statüsünde istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi gereğince kota sistemi ile yapılmaktadır. Kota sistemi, toplumsal kabul ve destek zorluğu, uygulama ve denetim zorlukları, ters etki riski, dengeleme zorluğu ve süreklilik sorunu gibi nedenlerden dolayı gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmiş ülkelerde de uygulanması zor bir istihdam yöntemidir (Meşhur, 2004). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, işverenlere özel sektör işyerlerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştırıyorlarsa %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam etme zorunluluğu getirmektedir (İŞKUR, 2021).

Ülkemizdeki işletmelerin büyük bir kısmı elliden az işçi çalıştıran işletmelerdir. Bu nedenle küçük ve orta ölçekli işletmelerde engelli istihdamının artırılması ve desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır (Polat, 2020)."

Tablo 1: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Çalışanların Sayısı

YILLAR	Engelli çalışan sayısı (50+ işyeri sayısı)		Engelli çalışan sayısı (50- işyeri sayısı)		Engelli açık kontenjan sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019	15.928	101.377	1.037	8.328	3.958	16.938
2018	14.453	97.893	1.033	8.916	4.775	17.871
2017	10.323	102.751	466	23.232	2.988	8.296
2016	10.822	92.413	387	20.336	3.003	7.783
2015	10.696	84.370	472	22.037	2.736	7.145
2014	10.422	84.706	712	23.637	2.717	6.520
2013	11.804	80.434	700	23.075	2.990	5.820
2012	12.358	77.547	931	25.250	3.043	5.475

Kaynak: (www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/)

Tablo 1 incelendiğinde, kamu ve özel sektörde kota sistemi ile istihdam edilen engellilerin sayısının yıllara göre arttığı görülmektedir. Ancak ülkede hala önemli sayıda işe alınması gereken engelli bireyler bulunmaktadır. Çiftçi vd. (2002) tarafından yapılan bir araştırmada, Bolu'da faaliyet gösteren işyerlerinin %90'ının engelli işçi istihdam edebilecekken, bu işyerlerinin sadece %2'sinde engelli işçilerin çalıştırıldığı bildirilmiştir.

1.1 Engellilerin İstihdamına Yönelik Yasal Düzenlemeler

Engellilerin toplumsal yaşama, istihdama dâhil edilmesi ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri için özel fırsatlar sunulması, hem bir gereklilik hem de bir haktır. Ayrıca, 01.07.2005 tarihinde yayınlanan 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engellilerin yaşamına dair en kapsayıcı ve temel düzenlemelerini içerecek şekilde onları desteklemiştir.

Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, işgücü piyasalarında olduğu gibi sosyal yaşamda da dezavantajlı bir grup olan engellilerin istihdamı, pozitif ayrımcılık uygulanacak biçimde kanuni düzenlemelerle arttırılmaktadır. İŞKUR, engelli bireyler için birçok destek programı sunmaktadır. Bu destekler arasında işe yerleştirme hizmetleri, mesleki eğitimler, danışmanlık hizmetleri, işyeri desteği gibi çeşitli imkanlar bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi, herhangi bir kişiye herhangi bir sebebe dayalı olarak iş bulmada ayrımcılık yapılamayacağını ifade eder. İŞKUR, engelli bireylerin işe yerleştirilmeleri için çeşitli hizmetler sunmaktadır. İş arama sürecinde engelli bireylere öncelik tanınır ve işverenler de bu konuda teşvik edilirler. Koşulları sağlamalarına rağmen engelli çalıştırmayan şirketlere idari para cezası uygulanır. Ayrıca, tahsil edilen cezalar sadece engellilerin mesleki eğitimi, engellinin istihdamına kaynak olacak teknoloji destekleri, rehabilitasyonu ve istihdamı, işe ve işyerine intibakının sağlanması ile kendi işini kurma gibi projelere tahsis edilmektedir.

Ayrıca, 2018 yılında iş ve meslek danışmanlığı sistemi önemli bir değişime uğramıştır. Yeni yapılanma ile danışmanların farklı alanlara odaklanmaları ve çeşitli hedef kitlelere yönelik daha etkin hizmet sunmaları hedeflenmiştir. "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi" adı altında hayata geçirilen bu değişikliklerle iş ve meslek danışmanları artık tek bir alana değil, çeşitli branşlara ayrılarak hizmet vermektedir. Bu branşlar şunlardır: "İş Arayan Danışmanlığı", "İşveren Danışmanlığı", "Meslek Danışmanlığı", "İş Kulübü Liderliği" ve "Engelli İş Koçluğu" (Tatar, 2023). Bu sayede, İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere, engellilere ve öğrencilere daha etkin bir şekilde yardımcı olunmaktadır. Bu tür çabalara rağmen, sadece "istihdam edilsinler" mantığıyla bu hizmetlerin yürütülmesi olumsuz işveren tutumlarını beraberinde getirebilir ve engellilerin düşük nitelikte işlerde çalıştırılmalarına neden olabilir (Polat, 2020). Bu nedenle, İŞKUR engellilere, gerektiğinde mesleki niteliklerini artırmalarını sağlayacak kurslara ve/veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmektedir.

Ayrıca, işverenleri engellileri çalıştırmaya teşvik etmek için, çalıştırdıkları her bir engelli başına "asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının" tamamı karşılanmaktadır (İŞKUR, 2021).

1.2 İşverenlerin Engellilerle İlgili Yapılan Düzenlemelere Yönelik Tutumları

Engelli bireylerin iş bulma sürecinin diğer bireylere göre daha zor olmasının temel sebeplerinden biri, işverenlerin yasal bir zorunluluk olmasa dahi engelli bireyleri işyerlerinde istihdam etmek istememeleridir. Bu durum engelli istihdamının, genellikle devlet müdahaleleri ve yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmesine yol açmaktadır (Şen, 2018). Gönülaçan (2016) da yaptığı çalışmada engelli istihdamında en büyük engelin işveren tutumları olduğunu belirtmektedir. Tüm kanunlar ve teşviklere rağmen, yaygın kabul, uygulamaların, yasal düzenlemelerin gerisinde kaldığı yönündedir (Sungur ve Yıldız, 2013). İşverenler, engelli bireylerin işyerinde beklentileri karşılayamayacağı, yeterince esnek çalışamayacakları ve işyerine katkı sağlayamayacakları yönünde kaygı duymaktadırlar (Öztürk, 2011; Çakır vd. 2019). Ayrıca, işverenler arasında engellilerin sadece sosyal nedenlerle istihdam edildikleri ve diğer bireylere göre daha düşük verimlilikle çalışacakları gibi düşünceler de mevcuttur (Baybora, 2006). Bu tutumların değiştirilmesi çok zordur (Gönülaçan, 2016). Bu nedenle, işverenler ticari bakış açısıyla engellilerin en verimli çalışanlarını işe alarak, hem fazla

riske girmeden hem de yasal yükümlülüğü yerine getirerek kazanç elde etmeyi tercih etmektedirler (Stensrud, 2007).

Gönülaçan (2016) tarafından özel sektör işverenleri ile engellilerin istihdamına yönelik yapılan çalışmaya göre, engelli istihdamını arttırmak için işverenlere bu konuda eğitim verilmeli ve düzenli, kesintisiz teşviklerle desteklenmelidirler. İşverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumlarının bir nedeni, kota zorunluluğudur (Engelliler ve İstihdam, 2009). İşverenler, insan kaynaklarına ve personel alım sürecine "katma değer" yönüyle bakmakta, engellilere olan ön yargılı bakışlarıyla onları şirketine katma değeri sunamayacak insan kaynağı olarak değerlendirmektedirler (Gönülaçan, 2016). Engelli bireylerin istihdamı bazı durumlarda işverenleri şirket içinde yeni fiziksel düzenlemeler yapmaya ve yeni güvenlik önlemleri almaya zorlamaktadır (Yenihan ve Yılmaz, 2019). Bu da işverenler için ek mali yük anlamına gelmektedir.

Engellilerin istihdamında karşılaşılan diğer bir sorun ise engellilerin ücreti düşük ve vasıfsız olarak kabul edilen işlerde istihdam edilmeleridir (Durmaz, 2017). İşverenler engellileri sadece kanuni olarak çalıştırmak zorunda oldukları insanlar olarak görmekte, dolayısıyla engellilerin niteliğine göre iş bulmakta zorlanmakta, onlara verdikleri işten de engelliler memnun olmamaktadırlar (Zaim Gökbay vd., 2011). Hatta bazı işverenler sadece yasal zorunluluktan dolayı engelliye iş yerinde çalışıyor göstermekte, engelliye işe gelmeden maaş ödemektedirler (Öztürk, 2011).

Yüksek düzeyde eğitilmiş ve sürekli denetime tabi ülkelerde bile fırsat eşitliği, insan hakları veya çeşitlilik gibi terimler benimsenmiş olsa da (Priestley, 2007), beklenen hedefler veya sosyal beklentiler karşılanamamıştır. Engelliler işgücü piyasalarına girişte önemli engellerle karşılaştıkça, politika planlamaları ile firmaların uygulamaları arasındaki uyumsuzluklar da devam etmektedir (Vornholt et al., 2018).

2. Yöntem

Bu çalışmada, firmaların İŞKUR'un engellilerin istihdamına yönelik uygulamaya koyduğu politika ve teşviklere yönelik tutumları incelenmektedir. Araştırma tasarımı doğası gereği nitel bir yaklaşıma sahiptir. Wagner ve Maree (2007) tarafından belirtildiği üzere, nitel araştırma genellikle insanları veya sistemleri doğal ortamlarında incelemeyi ve izlemeyi içerir. Nitel araştırma, katılımcı gözleme dayalı, yarı yapılandırılmış veya tamamen yapılandırılmamış görüşmeler, gözlem, odak grupları, vaka çalışmaları gibi veri toplama yöntemlerini kullanır (Baltacı, 2019).

2.1 Katılımcıların Belirlenmesi

Katılımcıların belirlenmesi, araştırmaya ilişkin en önemli kararlardan biri olarak vurgulanmaktadır (Gürler, 2018). Araştırmada amaçlı örnekleme tekniği tercih edilmiştir (Cresswell, 2013; Merriam, 2018). Bu teknik, araştırmacının belirli bir temayı, kavramı veya olguyu açığa çıkarma yeteneklerine göre kasıtlı olarak bilgi verenleri seçmesini kolaylaştırır (Forrester & Sullivan,

2018). Çalışmada amaca uygun bir örneklem seçildiği için ölçüt örnekleme modeli kullanılmıştır (Merriam, 2018).

Belirlenen ölçütler çerçevesinde, bu çalışmanın örnekleminde işitme engellilerden sorumlu bir İŞKUR İl müdür yardımcısı, İŞKUR İl müdürlüğü işgücü yetiştirme servisi şube müdürü ve İŞKUR İl müdürlüğü işgücü yetiştirme servisinde çalışan bir personel, Yenimahalle ilçesi İŞKUR İlçe müdürlüğünde görevli İŞKUR İlçe müdürü, engelli iş koçluğu servisinden biri engelli koçluğu birim şefi olmak üzere 3 kadın personel ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Yüzyüze Görüşme tekniği yapılan kişiler tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Yüzyüze Görüşme tekniği yapılan kişiler

	Cinsiyet	Görev yeri	Deneyimi	Görevi
1	Erkek	Ankara Müd.	İŞKUR 15 Yıl	İl Müdür Yardımcısı
2	Erkek	Ankara Müd.	İŞKUR 12 Yıl	İşgücü yetiştirme servisi şube müdürü Şube Müdürü
3	Erkek	Ankara Müd.	İŞKUR 10 Yıl	İşgücü yetiştirme servisi personeli
4	Erkek	Yenimahalle Müd.	İŞKUR 22 Yıl	İlçe Müdürü
5	Bayan	Yenimahalle Müd.	İŞKUR 11 Yıl	Engelli koçluğu birimi şef
6	Bayan	Yenimahalle Müd.	İŞKUR 11 Yıl	Engelli koçluğu birimi personel
7	Bayan	Yenimahalle Müd.	İŞKUR 11 Yıl	Engelli koçluğu birimi personel

Ankara ilinde yapılan çalışmanın katılımcılarının tamamı lisans mezunu olup, Engellilere yönelik İŞKUR tarafından verilmiş toplantı, seminer ve hizmet içi kurslara katılmışlardır. İŞKUR Eğitim Koçları ise uygulamanın başladığı andan itibaren İŞKUR Engelli eğitim koçluğu görevini yürütmektedirler. Katılımcıların mezuniyet durumu ve iş tecrübeleri, elde ettiğimiz verilerin güvenilir, tutarlı ve değerli olması adına oldukça önemlidir.

2.2. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, yüz yüze görüşmeye dayalı, iki yönlü, esnek, nitel bir veri toplama yöntemidir (Cresswell, 2013; Merriam, 2018). Görüşme tekniği, araştırmacının araştırma konusuyla ilgili bireylerle yüz yüze veya telefon üzerinden iletişim kurarak veri toplamasına olanak sağlayan bir araştırma yöntemidir. Görüşmeler, yapılandırılmış veya yapılandırılmamış olabilir. Yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacı önceden belirlenmiş soruları

sırayla sormakta ve bireylerin cevapları kaydedilmektedir. Yapılandırılmamış görüşmelerde ise, araştırmacı daha serbest bir yaklaşım benimsemekte ve konuşmacıların fikirleri doğrultusunda konuyu yönlendirmektedir (Cresswell, 2013; Merriam, 2018).

2.3. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada, amaçlı örnekleme tekniğine göre Ankara İŞKUR il müdürlüğünden alınan bilgiler doğrultusunda 4 İŞKUR yöneticisi ve 3 İŞKUR Engelli Koçu ile görüşülmüştür. Çalışmanın yalnızca Ankara ili ve Yenimahalle ilçesinde yapılmış olması bu araştırmanın bir sınırlılığdır. Ayrıca, İŞKUR Eğitim Koçluğu uygulamasının yeni olması ve görevli sayısının az olması, çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

2.4. Veri Analizi

Nitel veri analizi, nitel araştırmalarda kullanılan verilerin derlenmesi, analizi, yorumlanması ve raporlanması sürecini kapsar. Bu yöntemle elde edilen veriler, araştırmacı tarafından açıklayıcı olarak yorumlanır ve sonuçlar teorik açıklamalar ve tanımlamalar yoluyla genelleştirilir. Nitel araştırma, araştırmacının konuyu daha derinlemesine araştırmasına olanak tanır.

Bu çalışmada elde edilen nitel verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Ancak Hsieh ve Shannon'ın (2005) açıklamalarına göre bir çalışmada nitel verilerin analizine yönelik içerik analizi üç farklı amaç ve yolla yapılabilir: Geleneksel (Conventional), Yönlendirici (Directed) ve Özetleyici (Summative). (Hsieh ve Shannon, 2005). Nitel araştırmalarda daha çok kullanılan geleneksel içerik analizinin kullanım amacı, çalışma kapsamında elde edilen verilerden anlamlı bir sonuca ulaşmaktır.

Öte yandan, araştırmaya yön veren bir çerçeve varsa ve veriler bu çerçeveye göre analiz ediliyorsa, yönlendirilmiş içerik analizine başvurulur. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan analiz yöntemi yönlendirici içerik analizidir. Yönlendirici içerik analizine göre öncelikle kavramsal düzeyde verilerin analizine yön verecek temalar ve kategoriler belirlenmiştir. Daha sonra bulgular bu çerçeveye göre analiz edilmiş ve söz konusu çerçevedeki temalar ve kategoriler, verilerden doğrudan alıntılarla detaylandırılmıştır (Hsieh ve Shannon, 2005).

Veri analizi aşamasında, ilk olarak katılımcılar ile yapılan görüşmeler yazıya geçirilmiş ve yazılı dokümanlar oluşturulmuş ve toplam 7 görüşme yedi aşamalı tematik analiz yöntemiyle analiz edilmiş ve MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla işlenmiştir. MAXQDA, nitel araştırmalar için özel olarak tasarlanmış bir yazılımdır ve nitel verilerin analizi için kullanılan bir araçtır.

2.5. Bulguların Yorumlanması

Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile çözümlendikten sonra bulgular haline getirilmiş ve çalışmanın amacına göre yorumlanmıştır. Kodlardan temalar, temalardan ana temalar oluşturulmuştur. Daha sonra kategoriler altında her bir problem için katılımcıların görüşlerinden kısa alıntılar eklenmiştir. Katılımcıların karşılaştığını/karşılaşmadığını belirttiği sorunların literatür ile benzerliği değerlendirilmiştir.

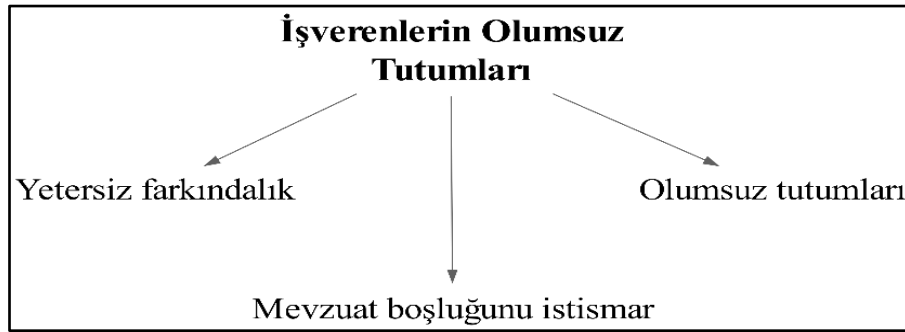
3. Bulgular

Bu başlık altında işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik olumsuz tutumları ve mevzuat boşluklarına karşı uygulamaları üzerinde durulacaktır.

3.1. İşverenlerin Yetersiz ve Olumsuz Tutumları

İŞKUR çalışanlarının deneyimlerine göre, işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik tutumları, yetersiz farkındalık, mevzuat boşluğu ve engellilere yönelik olumsuz tutumlar olarak üç tema altında toplanmıştır. Bu temalar Şekil 1'de sunulmuştur.

Grafik 1: İşverenlerin Engellilerin İstihdamına Yönelik Olumsuz Tutumları



3.1.1. İşverenlerin Farkındalığının Yetersiz Olduğuna İlişkin Bulgular

İŞKUR çalışanları ile yapılan mülakat sonuçlarına göre bazı firmalar için çalışacak kişinin engelli ya da normal olması önemli değildir. Engelli koçları bazı firmaların engellilere yönelik farkındalığının olmadığını ve işverenlere bu yönde eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu görüşler aşağıda verilmiştir.

".... o kadar firma içinde özellikle birkaç tane firma var, özellikle işitme engelli isteyen. Firma sayısını düşündüğümüzde bu firmaların sayısı çok az.."

"Hem işçi arayan firmayı hem engelli tanıyorduk. Aaa bu engelli o firmaya uygun, diyorduk. Yönlendiriyorduk"

“Engelli buraya geliyor, çok güzel yemek yaparım diyor. Firma yemek yapmak için birini arıyor ama engelli ilanı değil. Biz bu firmayı tanıdığımız için bu engelliye oraya yönlendirebiliyorduk.”

"Bu nedenle firmalara (engellilere yönelik) bu eğitimler verilse, onların ufku açılrsa diyorum. Firmalara yönelik böyle bir atılım yapılırsa müthiş olur."

“İşverenlerin sosyal sorumluluk alması gerekiyor. İşverenlere, onların insan kaynaklarından sorumlu yetkililerine de bu eğitimlerin verilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

3.1.2. İşverenlerin Olumsuz Tutumlarına İlişkin Bulgular

İŞKUR çalışanlarının görüşlerine göre bu çalışmada işverenlerin engellilere yönelik çeşitli olumsuz tutumları olduğu tespit edilmiştir. Bu olumsuz tutumlar ayrımcılığa kadar gidebilmektedir. Bu görüşler aşağıda verilmiştir.

"Yani eğer aynı teşvik mekanizmasını hem normal statüye hem engelli statüye uygularsanız, birçok şirket maalesef normal statüyü tercih eder."

“Normal insanlara yönelik teşvikler daha yüksek olduğunda engelliye normal çalışan olarak gösteriyor”

İŞKUR çalışanlarına göre işverenler engellilere karşı önyargılı davranmaktadırlar. Bu görüşe yönelik örnekler şöyle verilebilir.

“İşveren bu engel grubunu (psikiyatrik rahatsızlar) görüşmeye bile davet etmiyor. Çünkü çok önyargılılar”

İŞKUR çalışanları işverenlerin engelliler arasında ayırım yaptıklarını şu ifadelerle belirtiyorlar.

“En çok tercih edilen grup iç hastalıkları olan gruplar.”

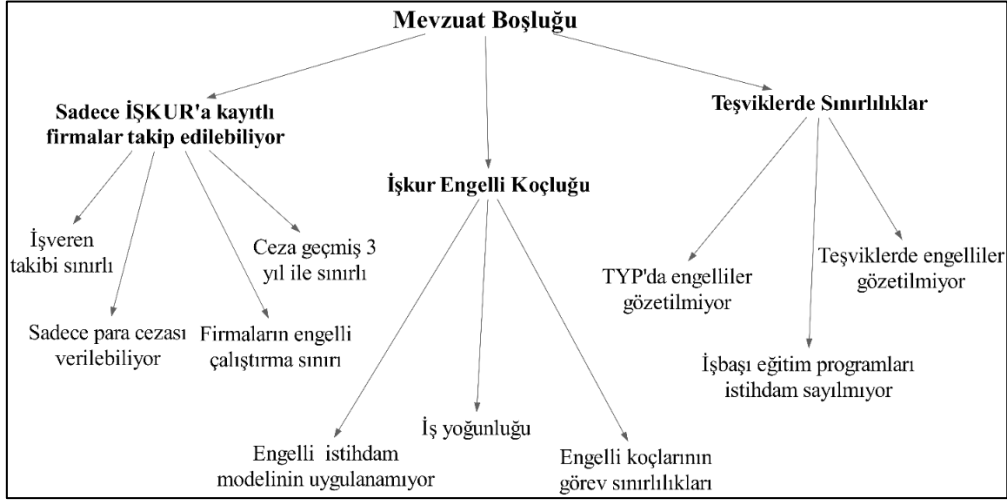
"İşverenler özellikle psikiyatrik rahatsızları istemiyor. Açacağınız ilanlarda bu grubu hariç tutun, bile diyorlar”

“Zihinsel engellilerin istihdamı daha zor. Onları okullar dâhil hiçbir kurum kabul etmiyor”

3.2. Mevzuat Boşluklarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında İŞKUR çalışanlarının görüşlerine göre engellilerin istihdamına olumsuz etki eden mevzuat boşluklarına yönelik temalar sunulmuştur. Bu temalar İŞKUR engelli koçlarının görev ve yetkilerinin sınırlı olduğu, İŞKUR'un sadece kayıtlı olan işverenlerin takip edebildiği ve engelliler için verilen teşviklerde sınırlılıklar ve suiistimaller olduğuna yönelik olarak 3 tema ve 10 alt tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar şekil 2'de sunulmuştur.

Grafik 2: Mevzuat Boşluklarına Yönelik Bulgular



3.2.1. Engelli istihdamı için sadece İŞKUR'a kayıtlı firmaların takip edilebildiğine dair bulgular

İŞKUR çalışanları sadece kendilerine kayıtlı olan firmaları takip edebildiklerini belirtmişlerdir. İşverenlerin tümünün takibinin yapılamamasından dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

"Firmalar SGK'ya kayıtlı olmak zorunda sigorta numarası almak zorunda ama İŞKUR'a kayıtlı olma zorunluluğu yok. Biz sadece İŞKUR'a kayıt olanların takibini yapabiliyoruz."

"Firma İŞKUR'a kayıtlı değilse zaten takibini yapamıyoruz."

"Bizde beyan esas alındığı için firmanın 50 kişi çalıştırıp çalıştıramadığını takip edemiyoruz"

İŞKUR çalışanları engelli çalıştırmayan işverenler hakkında tek yaptırımlarının para cezası olduğunu şu cümlelerle ifade etmişlerdir.

"Dahası, yok, elimizde bir tek idari para cezası yaptırımı var başka yaptırımınız yok."

İşverenlere verilecek cezanın geçmişe yönelik 3 yılı kapsayan para cezasından ibaret olduğu, bu durumun engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığına dair görüşlere aşağıdaki örnekler verilmiştir:

"Çalıştırmadığınız ay kadar ceza var. O da sadece geçmişte 3 yıla kadar sınırlı. 10 yılda engelli çalıştırmamış olsa biz sadece 3 yıl için sorumlu tutabiliyoruz."

İŞKUR çalışanları, sadece İŞKUR' kayıtlı olan engelli çalıştırmayan firmaların cezalandırılmasına tepki gösterenler olduğunu şu cümlelerle ifade etmişlerdir.

“Kişi geldi, diyor ki burada bu inşaatta benim gibi onlarca taşeron var, diyor, hiçbiri size kayıtlı değil, ben bir tek size kayıtlıyım ve siz bana diyorsunuz ki engelli çalıştır. Ben, diyor, şimdi size kayıt olarak bu işlemi yaparak suç mu işledim, diyor.”

3.2.2. İŞKUR Engelli Koçluğunun Görev ve İş Yüklerine İlişkin Bulgular

İŞKUR Engelli koçları kendi görev tanımlarını şöyle açıklamaktadırlar.

"Bizim görevimiz sadece firmaların engelli açığının belirlenmesi, takibi, bu açığın kapatılması işlemleri."

"Bizim burada görevimiz sadece engelli takibi değil. Engelli istihdamı da bizim işimiz."

İŞKUR Engelli koçları çok fazla engelli takip ettiklerini, birebir takip yapmadıklarını, verilen listeye göre takip ettiklerini şöyle belirtmişlerdir.

"3 kişiyiz 2000'e yakın danışanımız var, bunların 950'si aktif."

"Bize verilen listeye göre danışmanlık yapıyoruz."

İŞKUR engelli koçlarının işveren üzerinde görev sınırlılıkları olduğunu şöyle ifade ediyorlar.

"Biz firmaların insan kaynaklarına hiç müdahale edemiyoruz. Bizim tek diyebildiğimiz çalıştırma zorunluluğunun var, demek. Başka yaptırımımız yok."

"Bizim şu an engelliler için tek yapabildiğimiz işverene "ya çalıştırırsın, ya cezası var" demek."

3.2.3. Teşviklerde Engellilerin Gözetilmediğine Yönelik Bulgular

Engellilerin iş bulamamasında diğer bir nedeninin İŞKUR tarafından toplum yararına yapılan teşvik uygulamalarında engelliler gözetilmemesi olduğunu belirten görüşlere aşağıdaki örnekler verilmiştir:

"Bu toplum yararına programlarda engellilere özel bir şey yok, kontenjan ayrılması diye bir durum yok, bu söz konusu değil. Sadece 35 yaş üstüne bir şey var, öncelik var. Engellilere değil."

"Yok, dezavantajlı bir grup olarak, onlara bir kontenjan ayırım olmuyor."

"Toplum yararına programlar kura ile oluyor, çünkü kurumların alacağı kişiler de değişiyor. Mesela yaşlı bakım evlerinde alınıyor, engelli nasıl çalışacak yaşlı bakımevinde engelli nasıl çalışacak."

İşbaşı eğitim programlarının uzun süreli prim ödemeyi içermediği ve kısa süreli olması nedeniyle istihdam olarak değerlendirilmediği, bu nedenle engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

"Biz engellilerde çok fazla işbaşı eğitim programı kapsamında alınması taraftarı değiliz. Yani, sigorta ile ilgili sağlık sigortası yatıyor, emeklilik primi yatmıyor ya o süreçte."

"Araya gireceğim ama. İşbaşı eğitim programı veya kurslar firmanın engelli çalıştırma zorunluluğunu ortadan kaldırmıyor. Kurs verirken engellilerin İŞKUR kursiyeri olarak görülüyor, giderleri İŞKUR ödüyor"

Engelli istihdam modelinin uygulanmasında karşılaşılan zorlukların engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığını belirten görüşlere örnek aşağıda verilmiştir.

"Ancak o zaman destekli istihdam modeli gelirse, birebir takip çok güzel olur. İnsanlar da memnun kalır. Biz de çok güzel çalışırız, işin verimini alırız, sonuçları görürüz. Hiçbir firmanın engelli açığı kalmaz."

3.2.4. İşverenlerin Mevzuat Boşluklarını İstismarına Yönelik Bulgular

İŞKUR çalışanlarına göre işverenler sadece zorunlu oldukları oran kadar engelli çalıştırıyor ya da hiç çalıştırmamak için çalışan sayısını 50'in altında tutuyorlar. Bu görüşe yönelik örnekler şöyle verilebilir.

"Bazı firmalar şunu bile yapıyor. 50 işçi olduğunda engelli çalıştıracaksam 48-49 işçi bandında bırakırım, diyor."

İşverenlerin engellilerin istihdamına göre değil de teşviklere göre tutum gösterdiklerini belirten görüşlere şu örnek verilebilir.

"Bazen teşviklerde normal insanlara yönelik teşvikler yüksek olduğunda engelli normal olarak tutmak istiyor. Firmalar daha çok beyaz yakalı engellileri tercih ediyor."

İşverenlerin engelli çalıştırmak istemediklerini belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

"Şirketler benim devletle işim olmaz diyor, bazıları ben çalıştırmıyorum, yazın cezamı, neyse öderim diyor. Bu farkındalık bizden ziyade dışarıda özellikle firmalarda olmalı."

İşverenlerin mevzuat boşluğunu istismar etmelerinden dolayı engellilerin iş bulmasının zorlaştığını belirten görüşlere örnekler aşağıda verilmiştir.

"Bazı firmalar şunu bile yapıyor, 49 işçiden fazla istihdam yapacaksa, ikinci bir SGK numarası alıyor, bürokrasi buna da müsait."

"Aynı adreste 3 tane firma birden görünüyor. Böylelikle engelli çalıştırma zorunluluğundan yırtmış oluyor, iş güvenliğinden yırtmış oluyor, vesaire vesaire."

İŞKUR çalışanlarına göre, firmaların daha fazla engelli çalıştırma kapasiteleri olmalarına rağmen az sayıda engelli çalıştırmaktadırlar. Bunun nedeni, yasal engelli çalıştırma oranının az olmasıdır. Bu görüşe şu örnek verilebilir:

"Firmalar 50 kişi çalıştırırsa %3 oranında engelli çalıştırmak zorundalar. Taahhüt ederlerse firmalar daha fazla bir sayıyla engelli çalıştırabilir."

4. Sonuç ve Değerlendirmeler

Engellilerin istihdamıyla ilgili mevzuat boşlukları ve firmaların engellilere yönelik olumsuz tutumlarının ortaya çıkarıldığı bu çalışmada öncelikle İŞKUR engelli koçlarının sorunları üzerinde durmak önemlidir. Zira engellilerle birebir iletişimde olan ve istihdamlarından sorumlu olan kişiler onlardır.

Çalışmanın bulgularına göre, İŞKUR engelli koçlarının sayısının az olması engellilerin istihdam sürecinde zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Yetersiz sayıdaki İŞKUR engelli koçları, engellilere yeterli zaman ve destek sağlayamayabilir, bu da engelli bireylerin istihdam süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, Tatar (2019) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Tatar'ın çalışmasında da Türkiye'nin iş danışmanlığı alanında daha yeni ve daha merkezi bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir.

İŞKUR engelli koçlarından elde edilen verilere göre, engellilerin firmalarda istihdam edilmesi firmaların İŞKUR'a beyanla olduğu ve engelli çalıştırma takibinin bu beyana göre yapıldığı belirlenmiştir. Bu durum, mevzuat boşluğunun bir belirtisi olabilir. Mevzuat boşluğu, belirli bir konu hakkında yeterli düzenlemenin veya yasal düzenlemenin olmaması durumudur. Bu çalışmada, mevzuat boşluğu engellilerin istihdam edilmesi konusunda yasal düzenlemelerin yetersiz veya açık olmaması anlamına gelmektedir. Bu bulguya göre, pek çok firma, engelli çalıştırma yükümlülüğüne sahip olmalarına rağmen takip altında olmadığından engelli çalıştırmamaktadır. Dolayısıyla, firmalar İŞKUR'a kayıtlı değilse, engelli çalıştırıp çalıştırmadıkları İŞKUR tarafından takip edilememektedir. Bu durum, engellilerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Engellilerin istihdam sorunlarının en büyük kaynağının mevzuattaki bu boşluk olduğu söylenebilir.

Engelli bireylerin iş bulma sürecinin diğer bireylere göre daha zor olmasının temel sebeplerinden biri, işverenlerin yasal bir zorunluluk olmasa dahi engelli bireyleri işyerlerinde istihdam etmek istememeleridir. Bu durum engelli istihdamının, genellikle devlet müdahaleleri ve yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmesine yol açmaktadır (Şen, 2018). İŞKUR engelli koçları, destekli istihdam modelinin uygulanmadığını, kendilerine kayıtlı olmayan firmaları denetleyemediklerini ve firmaların insan kaynaklarını engelli çalıştırmaları için zorlayamadıklarını belirtmektedirler. Çalışma bulguları engelli çalıştırmamanın cezasının düşük olduğunu ve sürekli denetim yapılmadığını (Eren, 2010) belirten çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgu "havuç ve sopa" ifadesini

hatırlatmaktadır. "Havuç" genellikle olumlu bir ödül veya teşvik anlamında kullanılırken, "sopa" olumsuz sonuçlar veya cezalandırma anlamında kullanılır. Genel olarak, eğitim programları, ücret sübvansiyonları ve doğrudan iş yaratma, genellikle "havuç" olarak adlandırılan arzu edilen davranışı teşvik eden unsurları içerir. Tersine, tehdit uygulayan ve istenmeyen davranışlara yaptırım uygulayan fayda yaptırımlarına genellikle "sopa" denir (Kluve ve Schmidt, 2002). İŞKUR çalışanları işverenlere yeteri kadar "sopa" gösterememektedir. Verilecek cezanın sadece para cezası olması, maddi cezanın da geçmişe yönelik sadece 3 yıldan ibaret olması firmaların "cezamız neyse veririz" şeklinde tavırlarına neden olmakta bu tavır da engelli istihdamını engellemektedir.

Çalışma bulgularına göre İŞKUR'a kayıtlı firma sayısı azdır. Bu firmaların da genelde çalışan sayısı 50'den az olması engellilerin iş bulmasını zorlaştırdığını göstermektedir.

Engelli çalışanlarla ilgili yapılan çalışmalarda, işverenlerin akademik işlem (Baran ve Cavkaytar, 2007), iletişim, teknoloji, iş becerileri (Güneş ve Akçamete, 2014) gibi nitelikleri önemsedikleri görülmektedir. Ayrıca, işverenlerin temel bilgisayar, okuma-yazma ve aritmetik becerilere sahip bireyleri tercih ettikleri belirtilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013). Engelli çalışanların işi yapabilecekleri konusundaki yeteneksizlikleriyle ilgili yanlış algılar ve işverenlerin beklentilerine uygun niteliklere sahip olamama durumları, iş sahibi olmalarını engellemektedir (Arslan ve Altıntaş, 2014).

İŞKUR yetkilileri, işverenlerin engelli çalışanların işe alınması konusunda mevzuat boşluğunu istismar ettiklerini, isteksiz veya çekingen davrandıklarını (Eren, 2010) bu nedenle işverenlerin engelli çalıştırmamak için engelli çalışma zorunluluğu sınırına yakın bir sayıda işçi çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular Stensrud (2007) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, işverenlerin engellilerin kendileri için en yararlı olanı çalıştırarak engelli istihdamından çok ticari boyut ile ilgilendiklerini, engelli konusunda fazla riske girmek istemediklerini sadece kazanç elde etmeyi düşündüklerini belirtmektedirler. Çalışmanın bulguları Stensrud (2007) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

İŞKUR çalışanları İşverenlerin 50 işçi çalıştırabilecekken 48-49 işçi çalıştırıp, engelli işçi çalıştırmaya yanaşmadıklarını hatta 50'den fazla işçi çalıştırmaları gerektiğinde ikinci bir şirket adına SSK numarası aldıklarını, bazı firmaların SSK kayıtlarında aynı adreste 3 firma birden görüldüğünü böylelikle iş güvenliğinden, engelli çalışma zorunluluğundan kurtulmuş olduklarını belirtmişlerdir. "Bulgular, işverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumlarının bir nedeninin, kota zorunluluğu olduğunu belirten çalışmalarla (Engelliler ve İstihdam, 2009) benzerlik göstermektedir. Ayrıca, İŞKUR çalışanları işverenlerin kendilerinin İŞKUR'a kayıtlı olmasından dolayı takip edildiğini, İŞKUR'a kayıtlı olmayanların neden takip edilmediğini sorduklarını belirtmektedirler. Bu bulgu, işverenlerin çoğunlukla engellileri, katma değeri olmayan insan kaynağı olarak gördüklerini

vurgulayan çalışmaları (Gönülaçan, 2016) ve onları iş gücü piyasasına dahil etmeyi bir yük olarak algıladıklarını (Öztürk, 2011) gösteren araştırma sonuçlarını hatırlatmaktadır

İşverenlerin verilen destekleri kendi lehine kullandığı diğer bir bulgudur. İşveren işbaşı eğitim programlarının uygulanmasında tüm maddi yükü İŞKUR’a yüklemektedir. Engelliler adına diğer bir sorun ise, işbaşı eğitim programlarına katılan engellilerin kursiyer olarak kabul edildiğinden dolayı istihdam edilemediğini, toplum yararına yapılan uygulamalarda da engellilerin gözetilmediğidir.

Çalışma bulguları, teşviklerde engelliliğin türünün gözetilmediği, firmaların kolay iş bulan beyaz yakalıları ya da dâhiliye hastalığı olanları tercih ederek engelli kontenjanlarını kullandıklarını, psikiyatrik rahatsızlıkları olan engellileri zaten istemediklerini belirtmişlerdir. Bu bulgular araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Zaim Gökbay, Ergen ve Özdemir (2011) tarafından yapılan çalışmada, engelli bireylerin eğitim alamama nedenlerinin de istihdamda önemli bir sorun olduğu vurgulanmıştır. Kaye, Jans ve Jones (2011) tarafından yapılan çalışmada, engelli işçi çalıştırmanın önündeki başlıca engeller belirlenmiştir. Bu engeller arasında engellilik ve barınma sorunlarına ilişkin farkındalık eksikliği, maliyetlerle ilgili endişeler ve yasal sorumluluk korkusu yer almaktadır.

İŞKUR çalışanları toplum yararına yapılan uygulamalarda tercih edilen kişilerin 35 yaş üstü işsizler olduğunu, onların da kura ile seçildiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla toplum yararına yapılan uygulamalarda engellilerin gözetilmediğini belirtmişlerdir. Bu uygulamanın da kendilerince doğru olduğunu “*mesela yaşlı bakım evlerinde engelli nasıl çalışacak, engellilere uyumlu olur mu olmaz mı bunu da ayrı değerlendirmek lazım*” diye kaygılarını ifade etmişlerdir.

Tüm bu kanun ve teşviklere rağmen yaygın kabul, uygulamaların yasal düzenlemelerin gerisinde kaldığı yönündedir (Sungur ve Yıldız, 2013). Bu sorunların en büyüğü ve aşılması en zor olanı şüphesiz, engelli istihdam etmeye yönelik işveren tutumlarıdır (Gönülaçan, 2016). İŞKUR çalışanlarına göre engelli istihdamını arttırmak için işverenler bilinçlendirilmelidir. Bu bulgu Gönülaçan (2016) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. İşverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumlarının değişmesi için aşağıdaki adımlar atılabilir:

- Farkındalık Yaratmak: İşverenlerin engellilerin iş hayatına katılımı konusunda farkındalık kazanmaları için çeşitli eğitimler, seminerler ve etkinlikler düzenlenebilir. Bu sayede, işverenler engellilerin istihdamına yönelik olumsuz tutumlarını değiştirebilirler.
- Yasal Düzenlemeler: İşverenlerin SSK’ya kayıtlı oldukları gibi İŞKUR’a da kayıtlı olması zorunlu koşulanabilir. Yasal düzenlemeler aracılığıyla, işverenlerin engellileri işe almaları konusunda teşvikler sağlanabilir. Bu teşvikler, mali destekler, vergi indirimleri gibi avantajlar olabilir.
- İşe Uygunluk Konusunda Danışmanlık: Engellilerin işe uygunluğunu belirlemek ve işverenleri konu hakkında bilgilendirmek için işe uygunluk konusunda danışmanlık hizmetleri sunulabilir.

Bu hizmetler sayesinde işverenler, engellilerin yetenekleri ve becerileri hakkında daha iyi bilgi sahibi olabilirler.

Kaynakça

- Arslan, H. ve Altıntaş, G. (2014). Engellilerin çalışma yaşamına katılımını arttırarak toplumla kaynaşmalarını sağlamayı hedefleyen bir model önerisi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 165-186.
- Aytac, M. (2015). World Population Day, 2015. Retrieved 24 Aralık 2022, from <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18617>
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 368-388.
- Baltacı, A., (2019), Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?, Ahi Devran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 368- 388.
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. İlköğretim Online, 6(2), 213-225.
- Baybora, D., (2006), Çalışma Hayatında Özürllülere Karşı Ayrımcılık, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: 0, Sayı: 51, İstanbul, 229- 269.
- Cresswell, John W. (2013), Nitel Araştırma Yöntemleri (3. Baskı). M. Bütün ve S. B. Demir (çev.), Ankara: Siyasal.
- Çakır, H. (2021). Engelli kadın istihdamı: İŞKUR aktif istihdam politikaları üzerine bir analiz. Akademik Hassasiyetler, 8(16), 151-173.
- Çakır; Ö. Ay, E., Küçük, H., Ayas, İ. vd. (2019), Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutumların Tespiti, TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi, 18- 20 Haziran 2019, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma Kitabı, Ankara, 213- 225.
- Çifci, İ., Eratay, E., Cora-İnce, N. ve Güler, A. (2002). Engelli bireylere yönelik işverenlerin görüşlerinin belirlenmesi. özürllüler platformu. engellilerin işe yerleştirilmesi alt komisyonu. Fizyoterapi Bilim Günü.Sunulmuş Bildiri. A.İ.B.Ü. Bolu.
- Durmaz; Ş., (2017), Engellilik ve İşgücü Piyasası, Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 15, 249- 276.
- Elbir, N. (2020). Türk iş hukukunda doğum veya evlat edinme sonrası süreli çalışma ve yarım çalışma, Ankara Üniv.Sos.Bil.Der. 11(1), 135-147
- Eren, A. (2010). Engellilerin iş yerinde çalıştırılabilmesi için yapılabilecekler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Eren, A., (2010), Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Forrester, M.A., & Sullivan, C. (2018). Doing qualitative research in psychology: A practical guide.New York: Sage.
- Gönülaçan, A. (2016). Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), 111-130.
- Güneş, N. ve Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimli olan bireylerin mesleki istihdamı: Çorum ili örneği. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 15(3), 1-15.
- Gürler, G. (2018). Aile İşletmelerinin Anayasa Oluşturma ve Kurumsallaşma Çalışmalarında Makro ve Mikro Bağlamsal Unsurların Rolü: Örnek Olaylar (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Güvenç, S, 2014 ‘Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri’, Master’s Thesis, İstanbul University, p.26

Hasırcıoğlu, A. (2006). İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hsieh, H. F. ve S. E. Shannon (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*. 15.9, 1277-1288.

<http://docplayer.biz.tr/1492756-Engelliler-ve-istihdam.html>, Engelliler ve İstihdam, 02 Şubat 2016’da erişildi.

Iriarte EG, McConkey R, Gilligan R (eds). 2015. *Disability and Human Rights: Global Perspectives*. Palgrave Macmillan: London.

İŞKUR (2021) Yılı Faaliyet Raporu. https://media.iskur.gov.tr/53368/2021_yili_faaliyet_raporu.pdf

Kluve, J. and C.M. Schmidt (2002), “Can training and employment subsidies combat European unemployment?”, *Economic Policy* 35, 409-448.

Küçükbayrak, M. (2012). Türkiye’de işsizlik sigortasının kapsamı ve işsizlik ve istihdam süreleri açısından değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Kalkınma Bakanlığı, Ankara

McNeil, J.M. (1993). *Americans with Disabilities: 1991-199Z (Current Population Reports, P70-33)*. Washington, DC: U.S. Bureau of the Census.

Merriam, Sharan B. (2018), *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (3. Baskı)*. S. Turan (çev.). İstanbul: Nobel.

Meşhur, H. F. A. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılma gerekliliği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 178-183.

Özbek, A. (2019). İşletmelerde insan kaynakları personel tedariki uygulamalarında İŞKUR’un yeri ve etkinliği üzerine bir alan araştırması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum

Öztürk, M. (2011). Türkiye’de engelli gerçeği. *Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Cep Kitapları*, 30, 105.

Öztürk, M. (2011). Türkiye’de engelli gerçeği. *Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Cep Kitapları*, 30, 105

Polat, E. K. (2020). Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.

Priestley M. 2007. In search of European disability policy: between national and global. *ALTEREuropean Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap* 1(1): 61-74.

Stensrud, R. (2007). *Developing Relations With Employers Means Considering the Competitive Environment and Risk It Produces*”. *Rehabilitation Counselling Bulletin* 50(4): 226-237.

Sungur, A., ve Yıldız, S. (2013). *Engelsiz Türkiye için: Yolun Neresindeyiz? Mevcut Durum ve Öneriler*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: sorunlar ve öneriler. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.

Tatar, M. (2023). İşsizlik İle Mücadelede Danışmanlık Faaliyetlerinin Önemi: İŞKUR örneği. *Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS)*, 7(30), 400-409.

Tatar, O. (2019). *Job counselling in a comparative perspective: the cases of Denmark, United Kingdom and Turkey (Master's thesis, Middle East Technical University)*.

Toplu, A. (2009). *Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye İstatistik Kurumu (2011). 2011 nüfus ve konut araştırması bilgi notu. (<https://docplayer.biz.tr/10804190-Bilgi-notu-2011-nufus-ve-konut-arastirmasi.html>)

Vornholt K, Villotti P, Bauer J, Colella A, Zijlstra F, Muschalla B, Van Ruitenbeek G, Uitdewilligen S, Corbière M, (2018). Disability and employment: overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(1): 40-55

Wagner, C. & Maree, D. (2007). Teaching research methodology: Implications for psychology on the road ahead. *South African Journal of Psychology*, Vol. 37(1), 121–134. DOI: 10.1177/008124630703700109

Yenihan, B. & Yılmaz; Z., (2019), Engellilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşam Doyumlarına etkisi: Kırklareli’de Bir Araştırma, TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi, 18- 20 Haziran 2019, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma Kitabı, Ankara, 204- 212.

Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don’t employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536.

Zaim Gökbay, i., Ergen, A. & Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: “engelsiz eğitim. *Öneri Dergisi*, 9 (36), 1-8.