



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 18.08.2021
Published /Yayınlanma 29.10.2021
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Kalaycı, S. & Çetin, D. (2021). Türkiye’de ruhsal engelli istihdamına bir bakış. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(75), 2478-2488.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2754>



Dr. Öğr. Üyesi Sami KALAYCI

<https://orcid.org/0000-0002-0981-9595>

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Şırnak / TÜRKİYE



Arş. Gör. Dürdane ÇETİN

<https://orcid.org/0000-0001-9214-1924>

Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Şırnak / TÜRKİYE

TÜRKİYE’DE RUHSAL ENGELLİ İSTİHDAMINA BİR BAKIŞ A VIEW ON THE EMPLOYMENT OF SPIRITUALLY DISABLED INDIVIDUALS IN TURKEY

Issue/Sayı: 75

Volume/Cilt: 8

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Engellilik, insanlık tarihi boyunca var olan ve tartışılan çok boyutlu bir olgudur. Engelli olma durumunun sosyal hayatta çeşitli zorlukları beraberinde getirmesi, engelli bireyleri toplum içerisinde dezavantajlı bir noktaya taşımaktadır. Bu doğrultuda temel insani haklardan birisi olan çalışma hakkı, engelli bireyler için ulaşılması zor bir durum haline gelmektedir. Özellikle engelli bireylerin sosyoekonomik olarak kendi kendilerine yetebilmeleri ve geleceklerini tayin etmelerinde önemli bir rol oynayan istihdam, günümüzde erişilebilirlik ve sürdürülebilirlik noktasında belli sorunlar teşkil etmektedir. Bu bağlamda alan yazında engelli istihdamının farklı sorunlarına yönelik çeşitli çalışmalar ortaya konulmuştur ancak bu çalışmalar içerisinde engellilik türleri üzerinden istihdam sorununu ele alan yazınların sayıca geri planda kaldığı, özellikle ruhsal engelli istihdamının henüz çalışılmadığı görülmüştür. Bu durumdan hareketle gerçekleştirilen çalışmada engellilik türleri içerisinde önemli gruplardan birini oluşturan ruhsal engelli bireylerin istihdama katılım durumları ele alınmıştır. Literatür taraması yöntemi ile yapılan çalışmada ruhsal engelli bireylerin günümüzde istihdama katılımları güncel veriler ışığında değerlendirilmiştir. Böylelikle hem engelli istihdamı konusunda daha mikro düzeyde çalışmaların ortaya çıkmasına destek olmak hem de bu alanda yapılacak çalışmalara katkılar sunmak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, İstihdam, Ruhsal Engelli Birey, Ruhsal Engelli Bireyin İstihdamı.

ABSTRACT

Disability has been existed since the beginning of human history and has been a multidimensional matter of concern. Since disability brings many different challenges in the social life of an individual, it makes them more disadvantageous. As one of the human rights, employment becomes difficult to reach for these individuals. Employment, which plays a critical role in the social-economic self-sufficiency of the disabled and their future decisions, includes various accessibility and sustainability challenges. Though there exist several studies in the literature on the challenges of employment of the disabled, there are a few studies that focus on employment problems depending on the level of disability and even a few on the employment of spiritually disabled individuals. This study, in particular, focuses on the employment of spiritually disabled people, which involves an important group of disability types. This study includes a literature review and presents current employment data of spiritually disabled individuals. Therefore, it aims to support micro studies on the employment of the disabled and to contribute to future studies on the subject.

Keywords: Disability, Employment, Spiritually Disabled Individual, The Employment of Spiritually Disabled Individuals.

1. GİRİŞ

Dünyada ve Türkiye’de istihdam alanında insan onuruna yakışır iş fırsatları ile çalışma şartları sorunu halen devam etmektedir. Ancak bu sorunun kendi varlığı kadar toplum içerisinde bu sorunla mücadele etmek zorunda kalan engelli bireylerin durumu da önemli başka bir sorun alanını içermektedir. Engellilerin sağlıklı bireyler gibi insan onuruna yaraşır bir hayata erişebilmesi ve bulunduğu çevresi ile toplum hayatına sosyoekonomik yönden bağımsız bir şekilde uyum sağlayabilmesi istihdamda yer almasıyla mümkündür. Nitekim engelli bireylerin istihdama katılması ile buna yönelik politika ve imkânların ortaya konulması insan haklarının bir gereğidir (Şen, 2018, 130). İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin 23. maddesindeki “*Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır*” hükmü gereğince toplumdaki her bir bireyin çalışma hakkı bulunmaktadır.

Engelli bireylerin yaşadığı toplumda kendi hayatlarını bağımsız ve özgür bir şekilde devam ettirmesi, sosyal adalet ile fırsat eşitliği ilkeleri gereği belirli bir ekonomik gelire sahip olması ve öz benlikleri ile saygınlıklarının korunmasında istihdama katılmaları önem arz etmiştir. Nitekim araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen alan araştırmalarında engellilerin istihdamı (Güneri, 2021; Çundur, Yenipazarlı ve Cömertler, 2020; Aköğretmen ve Orhan, 2020; Karaaslan, 2020), istihdama ilişkin sorunları (İslamoğlu, Yiğit ve Budak, 2020; Genç ve Çat, 2013) ve istihdama katılmalarına yönelik uygulanan politikalar (Şen, 2018; Şişman, 2011) gibi çeşitli konularda bulgulara yer verilerek değerlendirilmelerde bulunulmuştur. Ancak alan yazındaki araştırmalarda engelli istihdamına yönelik farklı konular ve engel türleri ele alınırken bu türler arasındaki ruhsal engelli bireylere yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda ulaşılabilen veriler ışığında günümüzde ruhsal ve duygusal engelli bireylerin istihdamdaki durumlarına bakılarak bir değerlendirilmesi yapılmıştır. Böylelikle engelli istihdamı konularında farklı türdeki engelli gruplarına yönelik araştırmacıların gelecekte yapmayı planladığı çalışmalara fikir sunabilmek ve uygulayıcıların geliştirebileceği politikalar ile yeni yaklaşımlara destek olmak amaçlanmıştır.

2. ENGELLİLİK

Engellilik tanımı, yaşanılan dönem, mekân ve kültür gibi çeşitli unsurların şekillendirdiği dinamik ve çok boyutlu bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü engelliliği daha çok sağlık yönünden ele alarak noksanlık, özürülük ve maluliyet boyutları üzerinden tanımlarken, Birleşmiş Milletler ise “*Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar*” şeklinde tanımlamıştır (Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme, 2006).

Engellilik konusunda uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilen tanımlamaların yanı sıra ülkemizde geliştirilen hukuki tanımlamalara baktığımızda 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunun 3. maddesinde engelli “*Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlüğü olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi*” şeklinde ifade edilmiştir (5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005).

Nitekim engelli kavramının odağında sağlık kadar, toplumsal, ekonomik, siyasi pek çok boyut ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda yıllar içinde dört farklı kuramsal modelin geliştiği görülmektedir. Bunlardan ilki olan ahlaki modele göre engellilik durumu işlenen büyük günahların bir cezası olarak nitelendirmiştir. Bu ilkel durum, o dönemde engelli bireyler için dışlanma ve damgalanma sorunlarını da beraberinde getirmiştir (Retief and Letssosa, 2018, 2). Bir diğer model olan tıbbi modelde ise engellilik fiziksel bir bozukluk olarak görülmüş ve engellinin medikal ihtiyaçları ön plana çıkarılarak sağlığa dayalı bir hizmet sunumu benimsenmiştir (Mc Conachie, Colver, Forsyth, Jarvis and Parkinson, 2006, 1160).

Tıbbi modelin engellilik konusunda zamanla yetersiz kalması sonucunda yeni bir model olan sosyal modele doğru bir evrilme gerçekleşmiştir. Bu bağlamda sosyal modelde engellinin ihtiyaçlarında çevresel faktörleri vurgulayan biyopsikososyal bütünlük içerisinde bir hizmet sunumu dikkate alınmıştır (Çelikdemir, 2018, 83). Engellilik konusunda bir başka model ise insan hakları modelidir. Bu model yasal ve sosyal düzenlemelere vurgu yaparak engellilere karşı toplumu ve devleti sorumlu kılmış, sosyal politikalar ile hak savunuculuğu ön plana çıkıştır. Bu kapsamda insan hakları modeli anlayışına bağlı

olarak eğitim, istihdam, rehabilitasyon vb. çeşitli hizmetler aracılığıyla engelli yaşamın merkezine alan çalışmalara ağırlık verilmiştir (Degener, 2017, 45).

Engellilik alanında başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere çeşitli uluslararası belgeler ile 1982 Anayasası ve buna bağlı çıkarılan yasalarda, devlet engellilerin sorunlarına ilişkin evrensel ilkeler doğrultusunda yükümlü kılınmıştır. Nitekim 13 Aralık 2006'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda "Engellilerin Hakları Sözleşmesi", 1 Temmuz 2005'de ise Türkiye'de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun kabul edilerek engelli hakları hukuki olarak güvence altına alınmıştır (Köksal, 2010, 138).

Ülkemizdeki engellilere dair güncel verilere baktığımızda Engelli Sağlık Kurulu Raporlarını esas alan 2021 yılı Ulusal Engelli Veri Sistemine göre 1.414.643'ü erkek, 1.097.307'si kadın olmak üzere toplam 2.511.950 engelli vatandaşın olduğu görülmektedir. 2020 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre ülkemizdeki toplam nüfusta 83 milyon 614 bin 362 kişi olarak bilinmektedir. Nitekim toplam nüfusun %3,02'si engelli bireylerden oluşmaktadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021, 3).

3. ENGELLİ İSTİHDAMI

Temel insani haklardan biri olan çalışma hakkı, maddi boyutun ötesinde bireysel ve toplumsal yönden birçok kazanımı beraberinde getiren bütüncül bir öneme sahiptir. Bireylerin hayatlarını idame ettirebilmelerine, sosyal yaşamda var olabilmelerine ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmelerine hizmet eden istihdam, engelli bireylerin hayatlarında daha büyük anlamlar içermektedir (Burcu, 2015, 107). Bu bağlamda engellinin hem ekonomik bağımsızlığını elde edebilmesi hem de toplumsal hayata katılarak sosyal işlevselliğini arttırabilmesi için çalışma hayatında aktif yer alması gerekir. Bu gerekliliği güvence altına almak ise engelli refahını artırma adına sosyal devletin sorumlulukları arasında olmuştur.

Engelli bireylere bütünleştirici, açık ve erişilebilir bir iş piyasası ile sağlıklı bireylere sunulan istihdam olanakları sağlandığında hem kendileri hem aile ve yakınları hem de ülke ekonomisi daha fazla hızlı bir gelişim gösterebilecektir. Bu gelişimi yakalama adına Türkiye ile dünyadaki birçok ülkede engelli bireylerin istihdama katılımlarına ilişkin birçok yasal düzenlemeler yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu düzenlemelerle adil iş gücü piyasası sunulmaya çalışılarak her bir engelli bireyi sosyoekonomik ve siyasal hayata kazandırmayı hedeflemiştir (Karaaslan, 2020, 48). Nitekim bu hedefler doğrultusunda engelli istihdamının yasal çerçevede yer edinme süreci 20. yüzyıla kadar uzandığı görülmektedir. Hukuki olarak çok uzun bir tarihsel geçmişi olmasa da engelli istihdamı konusunun ele alınması engelli bireyin normal yaşama katılımı için önem arz etmiştir.

Dünyada 20. yy.'a gelene kadar engelli bireyler geçimlerini daha çok aile ile yakın çevrelerinden gelen yardımlarla veya sokaklarda dilenmek suretiyle sağlamıştır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı ağır çalışma şartlarından kaynaklı engelli birey sayısında artış yaşanmaya başlamış ve I. Dünya Savaşı'ndan sonra da bu artış hız kazanmıştır. Dolayısıyla süreç içerisinde yaşanan bu tür gelişmeler engellilik konusunun daha fazla öne çıkmasına da imkân tanımıştır. Nitekim bu durum engellilerin tıbbi ve mesleki olarak rehabilitasyonunun önemini anlaşılmasını sağlamış ve buna yönelik çalışmalar daha da genişletilmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında engelli istihdamı konusundaki politikaların öznesinde engellilerin çalışma hayatına aktif katılımının yasal olarak güvence altına alınması konusu olmuştur (Öz ve Orhan, 2012, 37).

Engelli istihdamı ilk olarak 10 Aralık 1948'de yayımlanmış olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sindeki "*Herkesin çalışma yaşamına katılma hakkı vardır.*" ifadesi ile yasal çerçevede kendine yer edinmiştir (Azarkan ve Benzer, 2018: 5). Birleşmiş Milletlerin 3447 sayılı karar ve 1975 tarihli "Engelli Kişilerin Hakları Bildirisi"nin 5. Maddesi ile de engelli bireylerin yakınlarına bağımlı olmaksızın kendi hayatlarını idame ettirebilmelerinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ise 1983'te kabul ettiği "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında Sözleşme" ile engellilerin rehabilite edilerek istihdamını ve sosyal bütünleşmesini sağlamayı hedeflemiştir. Türkiye'de ise bu sözleşme 1999 yılında kabul edilmiştir (Hüseyinli, Göçmen ve Nasibov, 2017, 140). Engelliler için önemli hak ve tedbirleri içeren bir diğer gelişme ise Avrupa Sosyal Şartı olmuştur. Bu belgenin 15. maddesi çalışma koşullarını engelli ihtiyaçları üzerinden düzenlemenin, bunun mümkün olmadığı durumlarda da engelliye uygun bir istihdam alanı geliştirmeye yönelik işverenin teşvik etmenin önemine vurgu yapılmıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010, 42). 2006 yılında ise Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmesiyle engellilere tanımlanması gereken en geniş hak ve özgürlükler güvence altına alınmış, çalışma haklarının korunmasına dair önemli kararlar

verilmiştir. Türkiye’ de bu sözleşmeyi 2009 yılında yürürlüğe koymuştur (Akşit, Kuşku, Oktay ve Şaylıgil, 2018, 278).

4. TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI

Uluslararası boyutta engelli bireyler için yapılan çalışmalara paralel şekilde ilk kez 1967 yılında Deniz İş Kanunu ile “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma” başlığı gündeme getirilmiştir. 1971 yılında ise yine aynı çalışma başlığı altında engelli istihdamına dair haklar ele alınmıştır. Böylelikle işverenlerin işe alım süreci, engellilerin engel türlerine göre hangi işte çalışabilecekleri ve ücret şartları gibi çeşitli husus yasal olarak hüküm altına alınmıştır (Aydın, 2019, 185). Nitekim 1982 Anayasa’sında “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” ibaresi çalışmaya dair bütün hakların zeminini oluşturmuş ve engelli bireylerin de çalışmasını güvence altına almıştır. Aynı şekilde 1982 Anayasa’sının engellileri kapsayan çeşitli maddelerinde de istihdamı koruma ve geliştirmeye dair hükümler bulunmaktadır. Bu bağlamda Anayasa’nın 61. maddesinde geçen “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.” hükmü devletin engelliler üzerindeki maddi ve manevi koruyuculuğuna işaret etmektedir. Ayrıca yasalarda geçen “sakat” sözcüğü 1998 yılında 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmış yerine “özürlü” sözcüğü getirilmiştir. 2013 yılında ise 6462 sayılı kanun ile engelli kelimesini kullanılmasına karar verilmiştir (Çondur, Yenipazarlı ve Cömertler, 2020, 353).

Nitekim engellilerin temel hak ve özgürlükleri ile çalışma yaşamlarına ilişkin çalışmalar 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile 2005 yılında yeniden düzenlenmiştir. Böylelikle memur olarak istihdam edilmeleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53.maddesi ile işçi olarak istihdam edilmeleri ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesiyle yasal güvence altına alınmıştır (Güneri, 2021, 60).

Tablo 1: 2020 yılı Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı (%)

İşgücüne Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	69,40	31,5	50,3

Kaynak: TC Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2021.

Ülkemizdeki engelli istihdamına dair güncel verilere bakıldığında engelli nüfusun iş gücüne katılım oranı 2020 yılında %22,1 iken genel nüfus içindeki bu oran ise %53’tür. Cinsiyete dayalı işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise engelli erkek bireyler %35,4 kadın engelli bireyler ise %12,5 oranında iş gücüne katılmaktadır. Cinsiyete dayalı bu oranlarında genel nüfusla karşılaştırıldığında oransal olarak daha arka planda kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla kadın erkek şeklindeki bir ayrım yapıldığı zaman engelli kadın bireylerin erkeklere kıyasla istihdama katılım oranları daha sınırlı bir düzeydedir.

Engelli istihdamı konusunda günümüz Türkiye’inde genel olarak yedi model ön plana çıkmaktadır. Bu modeller; korumalı işyerleri, kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve kota sistemidir (Öz ve Orhan, 2012, 38).

Engelli istihdamında kota sistemi, işverenlerin belli bir sayı ya da oranda engelli çalıştırmasını zorunlu kılan bir yöntemdir. Bu yöntem I. Dünya Savaşından sonra harp gazilerinin istihdamını kolaylaştırma adına ilk olarak 1919 yılında Almanya’da uygulanmaya başlanmış ve 1920’ de Avusturya’ da, 1921’ de İtalya ve Polonya’ da, 1923’ de ise Fransa’ da uygulamaya girmiştir (Seyyar, 2012, 2). Ancak yaşanan sosyoekonomik gelişmelere bağlı olarak süreç içerisinde neo-liberal politikaların öne çıkmasıyla kota sistemi gibi devletin iş dünyasına müdahalesi olarak görülen uygulamalar yürürlükten kaldırılmaya başlanmıştır. Nitekim son dönemlerde Amerika, Kanada, İngiltere gibi gelişmiş ülkeler engelli istihdamı konusunda uygulanan kota sistemine son vermiştir (Özaydın ve Ölmezoğlu, 2020, 94).

Kota sistemi Türkiye’de ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ile 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. Yasaya göre 50 ve üstü işçi çalıştıran bir işverenin %2 oranında engelli bireyleri fiziksel, ruhsal ve mesleki durumlarına uygun bir işte çalıştırmak zorunluluğundadır (8423 Sayılı İş Kanunu, 1971). Avrupa Birliği’ ne uyum sürecinde 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu’na göre engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma oranının %6 ya yükseltilmesine ve bunu yarısının engelli bireylerden olmasına karar verilmiştir. 2008 yılında ise Yeni İstihdam Paketi ile gelen düzenlemeyle 50 ve üstü işçi çalıştıran özel sektör iş yerlerinde %3, kamu iş yerlerinde ise %4 oranında engelli çalıştırmak zorunlu olmuştur. Nitekim engelli istihdamının sağlanabilmesi amacıyla da yasal mevzuata uymayan iş yerlerine yönelik her ay için idari para cezası ödeme zorunluluğu da getirilmiştir (Oktar, 2020, 171).

Türkiye İş Kurumu'nun son 5 yılı kapsayan 2017-2021 yılları arasındaki verilerine göre 50 ve üstü çalışanı olup engelli çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısına ilişkin verilere Tablo 2'de yer verilmiştir. Bu kapsamda 2017 yılında kamusal alanda engelli birey çalıştırmakla yükümlü iş yeri sayısı 782 iken özel sektörde bu sayı 19.957'dir. Bu oranlar 2021 yılı temmuz ayı verilerine göre tersine bir eğilim gösterirken kamu ve özel sektördeki toplam iş yeri sayısının 17.542 ulaştığı görülmektedir.

Tablo 2. Yıllara Göre Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İş Yeri Sayısı

YILLAR	KAMU	ÖZEL
2021(Temmuz)	1.291	16.251
2020	1.167	15.266
2019	1.320	18.029
2018	1.352	17.826
2017	782	19.957

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/>

Engelli istihdamı konusundaki ikinci model olan korumalı iş yeri yöntemi ise iş hayatına kazandırılmaları zor olan engellilere rehabilitasyon ve istihdam sağlamak amacıyla devlet tarafından desteklenen iş ortamı düzenlemeleridir. Bu yöntemdeki diğer önemli ikincil amaç ise istihdamı zor olan engel gruplarının normal iş piyasalarına geçişini sağlamaktır (Çavuş ve Tekin, 2015, 149). Bu yöntem dünyanın çeşitli ülkelerinde farklı türlerde uygulamalarıyla aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Bu bağlamda günümüzde özellikle Hollanda, Almanya Avusturya, Finlandiya, İtalya, Portekiz gibi Avrupa ülkelerinde bu model uygulanmasıyla korumalı iş yeri sayısı giderek artmaktadır (Öz ve Orhan, 2013, 53)

Türkiye'de korumalı iş yeri modeli kapsamında korumalı iş yerlerine yönelik 2006 yılında çıkartılan yönetmelikle yasal bir çerçeve oluşturulmuştur. Nitekim 2013 yılında yönetmelik yeniden ele alınarak korumalı iş yerlerinde sadece ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamına karar verilmiştir. Bu iş yerlerinde istihdam edecek engelli sayısının toplam çalışan sayısının %75' inden az olmaması şartı aranmıştır. Bu kapsamda yapılan yasal düzenlemeye göre engelli bireylerin korumalı iş yerlerinde çalışabilmesi için en az %40 ruhsal veya zihinsel engelli raporuna sahip olması, Türkiye İş Kurumu'nda kaydının bulunması ve 15 yaşından büyük olması durumları şartlar arasında olmuştur (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013).

Türkiye' deki korumalı iş yerlerinin mevcut durumları değerlendirildiğinde 10 korumalı iş yeri 90 engelli bireye istihdam olanağı sağlamaktadır. Bu iş yerlerinin altısı Manisa ilinde bulunan organize sanayi bölgesinde kurulu iken diğer iş yerleri ise Konya, Gaziantep ve Sakarya illerinde engellilere istihdam hizmeti vermektedir. Bu modelleme aracılığıyla ruhsal veya zihinsel engelli bireylerin çalışma hayatına katılmasına olanak sunulduğu görülmektedir. Nitekim fiziksel engelli bireylerin yanı sıra korumalı iş yeri modeli ile ruhsal ya da zihinsel engelli bireylerin de istihdama katılması sağlanabilmektedir (Çavuş ve Tekin, 2015; Karaaslan, 2021, 53).

Engelli istihdamı konusunda bir başka model olan kişisel çalışma yönteminde engelli kişiler kendi beceri ve imkânlarını kullanarak iş hayatında yer almaktadır. Bu kapsamda engelli bireylerin sahip oldukları eğitim, ekonomik kaynaklar, tecrübe gibi imkân ve birikimleri aracılığıyla kendi işlerini kurabildiği görülmektedir. Böylece çalışma hayatında oluşturulan yeni istihdam olanağı sayesinde hem engelli bireyin kendisi hem de diğer bireyler istihdama katılabilmektedir. Ancak mevcut istihdam modelleri içerisinde yaygın olan kota sistemi ile korumalı iş yerleriyken kişisel çalışma yöntemi daha geri planda kalmış ve önemli sınırlılıklar içermiştir (Meşhur, 2004, 183). Uygulanan istihdam odaklı modeller aracılığıyla kendi işini kurmak isteyen engelli kişilere vergi avantajları sunulularak düşük faizli krediler, kira giderlerinin karşılanması, ürettikleri ürünlerin sunum ve pazarlanması gibi konularda çeşitli destek ve yardımlar sunulmaktadır (Köksal, 2010, 58).

İstihdam alanında engelli bireylere sunulan bir diğer model de işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı sağlama yöntemidir. Bu bağlamda işverenin bir mecburiyet olmaksızın kendi isteği dâhilinde engelli kişileri istihdam ettiği görülmektedir. Ancak bu yöntem günümüzde hem Türkiye'de hem de dünyada en az uygulanan istihdam çeşididir. Bu durumun sebepleri, iş veren ve diğer çalışanlar tarafından engelli bireye karşı önyargılar, iletişim, takım çalışması ve iş performansı konularında istenen verimin alınmayacağı düşünceleri, iş yerinin engelli bireye uygun şekilde düzenlenmesi gerekliliği gibi konulardır (Oktar, 2020, 173).

Engelliler için çalışma hayatına dâhil olma modellerinden beşincisi ise evde çalışma yöntemidir. Bu yöntem Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından standartları belirlenen ve 1996 yılında kabul edilmiş olan 177 sayılı Sözleşme ile belirlenmiştir. Nitekim günümüz modern dünyanın sunduğu olanaklar sayesinde bilişim teknolojileri gelişmiş ve bu teknoloji ile sayısız hizmet ev ortamlarına ulaştırılarak engellilerin evlerinden çalışma hayatına dâhil edilebilmelerini mümkün kılmıştır. Dolayısıyla ortaya çıkan bu çalışma şekli de engellilerin hareket ihtiyaçlarını ve diğer insanlara bağımlılıklarını minimize ederek özgüvenlerini de arttırmasına katkılar sunmuştur (Poyraz ve Eyidiker, 2019, 163).

Evde çalışma yöntemi ileri derecede engeli olup evden çıkması çok zor olan ya da mümkün olmayan kişiler için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Nitekim bu çalışma modeli sayesinde yapılacak işlerin engellilerin evlerine götürülüp kurulması ve tamamlandıktan sonra da toplanıp pazarlanması öngörülmektedir. Ancak bu yöntem her ne kadar engelli bireyin günlük yaşam alanından uzaklaşmamasına olanak verse de uygulamanın ileri vadede engelliye sosyal hayattan uzaklaştırması da mümkün olduğundan bu modelin hem tercihi hem de geliştirilmesi konuları gözden kaçırılmamalıdır (Özmen, 2018, 100).

Engelli bireyin istihdama katılımı için geliştirilen altıncı model kooperatif çalışma yöntemidir. Nitekim bu yöntemle engelliler devlet desteği veya kendi imkânları dâhilinde farklı çalışma alanlarında kooperatif örgütlenmeleri kurarak iş imkânına erişme fırsatı bulabilmektedir. Dayanak noktası iş birliği olan bu yöntem, üyelerine kabiliyet ve potansiyellerini keşfetme, kullanma ve geliştirme, dahil oldukları sektörde aktif rol oynama ve sektöre katkı sağlama gibi pek çok kazanım sunmaktadır. Dolayısıyla kooperatif yönteminin bu avantajlı seçeneklerinden kaynaklı çeşitli ülkelerde farklı şekillerde desteklenerek uygulandığı bilinmektedir. Örneğin İtalya’da 200.000 Euro altındaki bu kooperatiflerin ihale olmaksızın verildiği görülmektedir (Türker ve Çelik, 2019, 110; Öz ve Orhan, 2013, 55).

Engelli istihdamı konusundaki son model ise sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam yöntemidir. Bu yöntem yalnız engellilerin çalışabileceği iş yerlerinde engelli bireylerin çalıştığı istihdam modelidir. Ancak bu yöntemin istenen başarıya ulaşılabilmesi için bireylerin engel grupları ve düzeyleri ile kabiliyetlerinin tespit edilmesi ve meslek analizleri yapılarak uygulanması önem arz etmektedir (Tiyek, 2019, 235). Sonuç olarak bu istihdam modeli engellilere alanlarında uzmanlaşma imkânı sunabilmektedir. Bahçıvanlık, danışmanlık, santral operatörlüğü gibi hizmet sektörü alanlarında yoğunlaşan bu yöntem Yunanistan, Danimarka, İtalya gibi ülkelerde aktif olarak uygulanmaktadır (Altan, 2006, 45).

Bu yöntemlerin yanı sıra engelli bireylerin devlet memuru olarak istihdam edilmesi de mevcut uygulamalardandır. Nitekim yasalarca garanti altına alınana bu istihdam modeli, 657 sayılı Kanun’un “Engelli Personel Çalıştırma Yükümlülüğü” başlıklı 53. maddesi ve “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmalarını Hakkında Yönetmelik” ile ortaya konularak engelli bireylerin memur olarak istihdamına imkân tanınmaktadır (Kocabaş, 2013, 8).

Engellilerin memur olarak istihdam edilebilmeleri için engelli sağlık kurulu raporu alma, EKPS’ye girme ve atanacakları kadro için gerekli öğrenim belgesine sahip olma şartları aranmaktadır. Sonrasında ise sınav sonucu ile kura usulüne göre istihdamları sağlanmaktadır (Karayıldırım, 2021, 55). Nitekim engelli bireylerin son beş yılda kamusal alandaki istihdamı konusundaki Çalışma Genel Müdürlüğünün verilerine Tablo 3’te yer verilmiştir. Buna göre 2020 yılı itibarıyla toplam 57,809 engelli birey memur kadrosunda istihdam edilmiştir.

Tablo 3. Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurlar

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2020	57.809
2019	55.196
2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Kurumu

5. TÜRKİYE’ DE RUHSAL ENGELLİ İSTİHDAMI

Ruhsal engel 2010 yılında TÜİK tarafından yapılan “Engellilerin Sorun ve Beklentilerinin Araştırılması” isimli çalışmada “Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerine tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişiler” şeklinde tanımlanmıştır. Şizofreni, şizoefektif bozukluk, sanrsal bozukluklar, atipik

veya başka türlü adlandırılmayan psikozlar ve yaygın gelişimsel bozukluklar ruhsal engel türleri arasındadır (Yar, 2019, 15).

Ruhsal engelli bireylerin günlük hayatlarında gereksinim duydukları duygu, düşünce ve davranışları yaşama ve dile getirme noktasında diğer engel gruplarına karşın farklı güç durumlarla karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. (Ruhsal-Duygusal Engelli Bireylere ve Ailelerine Psikolojik Destek, 2021, 7). Bu durum istihdam noktasında da ruhsal engelliler için farklı zorlukları beraberinde getirmektedir.

Tablo 4. Veri Sisteminde Kayıtlı ve Hayatta Olan Engellilerin Engellilik Grupları

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Görme	215.076	9,53
İşitme	179.867	7,97
Dil ve Konuşma	33.686	1,49
Ortopedik	311.131	13,78
Zihinsel	385.313	17,07
Ruhsal ve Duygusal	170.927	7,57
Süreğen Hastalık	917.259	40,63
Diğer	44.248	1,96

Kaynak: TC Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2021.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2021 yılı Nisan ayında yayınladığı istatistik bültenine göre Türkiye'de engellilerin engel grupları üzerinden dağılımına bakıldığında toplam 170.927 ruhsal engellinin bulunduğu ve bu sayının bütün engelli nüfusa oranının %7,57 olduğu görülmektedir. Bu kapsamda veriler ele alındığında engelli bireyler arasında yaklaşık her on bireyden birinin ruhsal ve duygusal engelli birey kategorisine girdiği söylenebilir. Ancak ruhsal ve duygusal engelli bireylerin istihdam oranlarına bakıldığında ruhsal engellilerin diğer engel gruplarından daha az istihdam edildiği bilinmektedir. Nitekim Tablo 5'te engellilerin istihdamına yönelik ilişkin veriler yer verilmiştir.

Tablo 5. Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Türüne Göre Dağılımı

	Toplam	Görme	İşitme	Dil ve Konuşma	Ortopedik	Zihinsel	Ruhsal	Süreğen Hastalık	Çoklu
ÇALIŞANLAR	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
ÇALIŞMAYANLAR	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9
ÇALIŞMAMA NEDENİ									
Çalışamayacak durumda ağır engelli	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Emekli/öğrenci/ev işleri ile meşgul/yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

Kaynak: TÜİK

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2010 yılında yapılan Engellilerin Sorun ve Beklentilerinin Araştırılması isimli çalışma, ruhsal ve duygusal engelli bireylerin yedi engel grubu arasında %7,6 ile en düşük ikinci istihdam edilme yüzdesine sahip olduğunu göstermektedir.

İstihdam edilen ruhsal engellilerin çoğunluğunun %66,5 oranla ücretli, maaşlı ve yevmiyeli işlerde çalıştığı, %17,7' sinin iş veren olduğu, %15,8' inin ise ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. İstihdam edilmeyen ruhsal engellilerin çalışmama nedenlerine bakıldığında ise %51,8 oranla çalışamayacak düzeyde ağır engelli olmaları, çalışabilecek düzeydeki engellilerin ise emekli, öğrenci, ev işleri ile meşgul veya yaşlı olmaları, engelleri nedeniyle kendilerine iş verilmeyeceğini düşünmeleri, ailelerinin çalışmalarına izin vermemeleri ve diğer sebeplerle %48,2 oranında istihdam sağlayamadıkları görülmektedir.

Tablo 6. 2020 Yılı Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımı

ENGEL GRUBU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Dil ve Konuşma	545	210	755
Görme	8.223	2.614	10.837
İşitme	2.330	1.054	3.384
Ortopedik	11.362	4.226	15.588
Ruhsal ve Duygusal	1.322	332	1.654
Sınıflanamayan	11.207	4.556	15.763
Süreğen (Kronik)	4.785	1.586	6.371
Zihinsel	3.212	755	3.967
GENEL TOPLAM	42.986	15.333	58.319

Kaynak: TC Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2021.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayınladığı 2020 yılı Engelli İstatistik Bülteni'nin engelli memurlarda engel gruplarına göre dağılım verilerine bakıldığında ise toplam 58.319 engelli memurdan sadece 1,654' ünün ruhsal engelli olduğu ve yine diğer engel grupları içerisinde ruhsal engellilerin en düşük ikinci sırada istihdam edildiği görülmektedir. Nitekim istihdama dair tüm resmi veriler üzerinden bakıldığında ruhsal engelli bireylerin istihdam edilme sayısının diğer engel türlerine kıyasla arka planda kaldığı sonucu çıkmaktadır.

Ülkemizde engelli istihdamında kullanılan yedi yöntem üzerinden bakıldığında ise ruhsal engelliler için korumalı iş yerleri modeline yoğunlaşıldığı ve mevzuatça da bu modelin istihdamının sadece zihinsel ve ruhsal engellilerle sınırlandırıldığı bilinmektedir (Karaaslan, 2021, 53). Farklı destek yöntemleri ile bu modellerin uygulanabilirliği ve sürekliliği kalıcı hale getirilmeye çalışılmaktadır. Nitekim Anadolu Ajansı'nın 2020 yılı Aralık ayı verilerine göre:

“Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, zihinsel ve ruhsal engelli vatandaşların istihdamı için oluşturulan korumalı iş yerlerine yılın ilk 6 aylık döneminde her bir engelli çalışana aylık 805 TL, ikinci 6 aylık dönem ise aylık 851,95 TL ödedi. Bakanlık, toplam 222 milyon 491 bin lira ödenek aktarımında bulundu. Korumalı işyerleri için 2019'da aktarılan toplam kaynak ise 577 milyon 19 bin lira oldu.” (Anadolu Ajansı, 2020).

Yukarıda bahsi geçen veriler ele alındığında engelli birey başına aylık verilen destekler arttırılmaya çalışılmaktadır. Böylelikle engelli bireyin istihdamda kalıcı olması amaçlanmıştır. Nitekim engelli bireyin istihdamı konusunda özel sektöre yönelik geliştirilmeye çalışılan teşvik ve destekler bu amacın doğrudan destekleyicisi olmuştur.

6. SONUÇ

Dünden bugüne herkes tarafından ortak bir tanımlaması yapılamayan engellilik, bedensel zihinsel ve ruhsal sonuçları olduğu kadar sosyal ve ekonomik sonuçları da olan bütüncül bir olgudur. Nitekim bu olgunun durumu da dönemin şartları ile beklenti ve sorunlarına göre ele alınmaktadır. Bu bağlamda günümüzde engelli bireylerin en çok yaşadığı sorunlardan birisi de istihdamdır. Nitekim genel olarak engelli bireylerin, özelde ise ruhsal engelli bireylerin istihdama katılımının istenilen düzeye ulaşamadığı görülmektedir.

Engellilerin toplumsal hayatta aktif bir rol almaları için sunulacak istihdam olanaklarının başlıca hedefi engelliye güçlendirmektir. Nitekim dezavantajlı grupların sahip oldukları güçleri açığa çıkarıp bunları en üst düzeyde kullanmaları ve geliştirmeleri adına gerçekleştirilen sosyal hizmet uygulamalarının temelinde, güçlendirme yaklaşımının izleri bulunmaktadır. Bu bağlamda ruhsal engelli bireylerin insan hakları, sosyal adalet ve fırsat eşitliği çerçevesinde kişisel, kişilerarası ve sosyo-ekonomik güçlerini açığa çıkararak aktif şekilde kullanmalarını sağlamak, engel durumunun ortaya çıkardığı güçsüzlük duygusunun önüne geçme adına önemli bir adım olacaktır. Dolayısıyla ruhsal engelli istihdamı sorununu çözmek için atılacak her bir adımda güçlendirme yaklaşımı ışığında planlama ve müdahalelerin yapılması daha etkili çözümlerin ortaya koyulmasında önemli bir yöntem ve destek aracıdır.

Çözüme ulaşma adına atılacak ilk ve en önemli adım sorunların sebeplerini doğru tespit etmek olacaktır. Ruhsal engelli bireylerin istihdam edilememe sebeplerine bakıldığında TÜİK verileri ruhsal engellilerin yarısının ağır engel durumundan kaynaklı, kalan yarısının ise bireysel ve toplumsal belli sorunlardan dolayı çalışmadığını söylemektedir. Bu bağlamda engelli bireyler için rehabilitasyon hizmetlerindeki noksanlıklar, toplum için ise engellilere yönelik bilinçlendirici eğitim faaliyetlerindeki eksiklikler ön plana çıkmaktadır.

Ruhsal engelli bireylerin istihdam edilememe sebeplerine ülkemizde kullanılan yedi engelli istihdam yöntemi üzerinden bakıldığında ise ruhsal engelliler için korumalı iş yerleri modeline yoğunlaştığı ve mevzuatça da bu modelin istihdamının sadece zihinsel ve ruhsal engellilerle sınırlandırıldığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra ülkemizde uygulanan kişisel çalışma yöntemi, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam, evde çalışma, kooperatif çalışma yöntemi ve kota sistemi olmak üzere altı tane daha istihdam yöntemi mevcuttur. Nitekim istihdama yönelik modellerden korumalı iş yerleri modeline odaklanıp uygulanması mümkün diğer altı modelin ruhsal engelliler için tam anlamıyla aktif kılınamaması politikaların sınırlı kaldığının bir göstergesidir

Sonuç olarak tüm bu sorunları giderme adına ruhsal engellilerin istihdama katılımının artırılması için uygulanabilecek çözüm önerilerden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Öncelikli olarak ruhsal engelli bireylere yönelik alınacak kararlar ile yapılacak plan ve program süreçlerine ruhsal engelli bireylerin aktif katılımın sağlanarak karar verici bir konumda olmasının sağlanması,
- Ruhsal engelli bireylerin engellilik durumlarına göre sunulan sağlık ve rehabilitasyon hizmetleri yanında mesleki eğitimleri ile beceri ve yeteneklerini geliştirici hizmetlerin de küçük yaşlardan itibaren sunulması,
- Ruhsal engelli bireylerin aile, akraba gibi yakın çevreleri başta olmak üzere gruplar ile toplumun bütününe kapsayacak şekilde bilgilendirme, bilinçlendirme eğitimleri ile rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
- İstihdama katılma amaçlı ruhsal engelli bireylere sunulan korumalı iş yeri modeli dışında diğer modellerin geliştirilerek alternatif yeni modellerin geliştirilmesi,
- İstihdama yönelik sunulan teşviklerin kapsamının ruhsal engelli bireyler özelinde çeşitlenecek şekilde genişletilmesi,
- Ruhsal engelli bireylerin istihdamının genişlemesi ile devamlılığının sağlanması amaçlı hukuki denetimler ile yaptırımların artırılması,
- İstihdam konusunda ruhsal engelli bireylere yönelik politika ve hizmetlerin sunumu ile engellilerin güçlendirilmesi sürecinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları yanında yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ile özel sektör ve gönüllü grupların da daha fazla sorumluluk üstleneceği bir sistemin yeniden inşa edilmesi çözüm önerilerinden olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Aköğretmen, M. ve Orhan, S. (2020). Engelli İstihdamında Bir Alternatif Olarak Engelli Girişimciliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 236-256.
- Akşit, M. A., Kuşku, M., Oktay, G. ve Şaylıgil, Ö. (2018). Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Sorgulanması. *Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yenidoğan Dergisi*, 3(2), 261-302.
- Altan, Ö. Z. (2006). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Aydın, M. (2019). Engelli İstihdamında Kota Sisteminin Etkisi ve Yerel Yönetimde Engelli İstihdamına Odaklı Hizmetler: Kadıköy Örneği. Özge Yaşar, Naci Önsal ve Doğa Başar Sarıipek (Ed.), *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma* içinde (183-190). Ankara: TAEM, 1. Basım, Ekim.
- Azarkan, E. ve Benzer, E. (2018). Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme ve Türkiye’de Engelli Hakları. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(8), 3-29.
- Burcu, E. (2015). *Engellilik Sosyolojisi*. Ankara: Arı Yayıncılık.
- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Çelikdemir, A. (2018). *Özel Engelli Bakım Merkezinde Bulunan Engellilerin Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Durumlarının Değerlendirilmesi: Elazığ İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Çondur, F., Yenipazarlı, A. ve Cömertler N. (2020). Engelli İstihdamının Dünya’da ve Türkiye’deki Görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
- Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. Valentina Della Fina, Rachele Cera, Giuseppe Palmisano (Ed.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, içinde (pp. 41-59). Switzerland: Springer.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- Güneri, H. (2021). Çalışma Hayatında Engelliler. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 34(1), 60-65.
- Hüseyinli, N., Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6(6), 138-152.
- İslamoğlu, E., Yiğit, Y. ve Budak, N. (2020). Türkiye’de Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları: Bizimkoy Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 471-497.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Özel Sayı 1, 46-58.
- Karaaslan, L. (2021). Engelli İstihdamında Korumalı İstihdam. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 1(34), 50-53.
- Karayıldırım, O. (2021). Engelli Memur İstihdamı. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 1(34). 53-59.
- Kocabaş, Ç. (2013). Engelli Memur İstihdamı Üzerine Bir Analiz. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 1(9), 7-9.
- Köksal, A. (2010). *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mc Conachie, H., Colver, A. F., Forsyth, R. J., Jarvis, S. N. and K. N. Parkinson. (2006). Participation of Disabled Children: How Should It Be Characterised and Measured? *Disability and Rehabilitation*, 28(18). 1157-1164.
- Meşhur, H. F. A. (2004). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 174-193.
- Oktar, M. N. (2020). Engelliler. M. Serdar (Ed.), *Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Hizmet* içinde (s.149-186). Ankara: Grafiker Yayınları.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2013). Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 1(9), 52-55.
- Özaydın, M. M. ve Ölmezoğlu, N. İ. İ. (2020). İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamı Üzerine Emek Arz Yönlü Bir Araştırma: Gümüşhane Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 89-110.
- Özgökçeler, S. ve Alper, Y. (2010). Özürlüler Kanunu’ nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 33-54.
- Özmen, D. (2018). *Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Poyraz, E. ve Eyidiker, U. (2019). Engelli Bireylerin Kamuda İstihdamının Hukuksal İncelenmesi. Özge Yaşar, Naci Önsal ve Doğa Başar Sarıipek (Ed.), *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma* içinde (151-168). Ankara: TAEM, 1. Basım, Ekim.
- Retief, M. and Letssosa, R. (2018). Models of Disability: A Brief Overview HTS Theologiese Studies. *Theological Studies*, 74(1), 1-8.
- Seyyar, A. (2012). Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 1-13.

- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.
- Şişman, Y. (2011). Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 169- 221.
- Tiyek, R. (2019). Engellilerin İstihdamına Yönelik Politikalar ve Türkiye’deki Mevcut Durum. Özge Yaşar, Naci Önsal ve Doğa Başar Sarıpek (Ed.), *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma* içinde (227-250). Ankara: TAEM, 1. Basım, Ekim.
- Türker, G. ve Çelik, M. (2019). Engelli Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Konumu ve İşverenlerin Tutumuna Yönelik Bir Analiz. Özge Yaşar, Naci Önsal ve Doğa Başar Sarıpek (Ed.), *Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma* içinde (101-132). Ankara: TAEM, 1. Basım, Ekim.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2010). Engellilerin Sorun ve Beklentilerinin Araştırılması, T.C Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü [İŞKUR]. (2021). 2021 Temmuz Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları. Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/>
- Yar, Z. S. (2019). *Zihinsel ve Ruhsal Engelli Bireylere Yönelik Hortikültürel Terapi Bahçeleri: İzmir-Seferihisar Kumrular Konakları Bakım Merkezi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Bartın.

İnternet kaynakları

- Anadolu Ajansı (2020). Devletten Zihinsel ve Ruhsal Engellilerin İstihdamı için 6 Ayda 222 Milyon Liralık Destek. Erişim Adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/devletten-zihinsel-ve-ruhsal-engellilerin-istihdami-icin-6-ayda-222-milyon-liralik-destek/2061452>
- Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme (2006). Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmesi. Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/132-engellilerin-haklarna-iliskin-sozlesme/>
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19050&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Ruhsal-Duygusal Engelli Bireylere ve Ailelerine Psikolojik Destek. (2021). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü. Erişim Adresi: <https://saglik.ibb.istanbul/wp-content/uploads/2019/05/RUHSAL-DUYGUSAL-ENGELLi-BiREYLERE-VE-AiLELERiNE-PSiKOLOJiK-DESTEK.pdf>
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20130425.pdf>
- 8423 Sayılı İş Kanunu. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>