T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Duygu SUCİ SELÇUK

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Suat UĞUR

Çanakkale-2019

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Duygu SUCİ SELÇUK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Suat UĞUR

Çanakkale – 2019

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Çanakkale Belediyesi Örneği" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

(Tarih) 20/09.2019

(İmza)

Duygu SUCİ SELÇUK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Duygu SUCİ SELÇUK'a ait **ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/~~oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.

Üyeler	**İmza**
Prof. Dr. Suat UĞUR (Danışman)	
Dr. Öğr. Üyesi Canan Öykü DÖNMEZ KARA	
Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN	

Tez No : 10294557
Tez Savunma Tarihi : 22.08.2019

ONAY

Prof. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü
20./09/20.19

ÖZET

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Araştırma, engelli bireylerin çalışma hayatına girerken karşılaştıkları zorlukları ve çalışma hayatındaki sorunları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda Çanakkale Belediyesi araştırma alanı olarak belirlenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme (mülakat) yöntemi kullanılarak 26 engelli personelle görüşülmüştür. Mülakat sorularına verilen cevaplarla engelli personelin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar belirlenmiştir.

Görüşme yapılan engelli personel, engelli bireylerin çalışma hayatına girerken karşılaştıkları sorunları; fiziki engeller, işveren önyargıları, engel oranlarının yüksek olması, çalışma koşullarının engele uygun olmaması, engelli bireyin eğitim seviyesinin düşük olması, toplumun işaret dili bilmemesi (iletişim zorluğu), kota sisteminin yetersiz olması, engelli bireyin özgüven eksikliği olarak listelemişlerdir. Görüşülen engelli personel, çalışma hayatında terfi, fazla mesai, maaş yetersizliği, iş yoğunluğu, iletişim, çalışma alanının dar olması gibi sorunlarla karşılaştıklarını dile getirmişlerdir.

Görüşmeciler, karşılaşılan sorunlara karşı getirdikleri çözüm önerilerini sırasıyla; engele uygun iş, kota sisteminin artırılması, temel ve mesleki eğitimin sağlanması, kurumlarda işaret dili eğitiminin verilmesi, İŞKUR'un aktif olması, önyargının kırılması, işyerinin engelliye göre düzenlenmesi, fiziki şartların iyileştirilmesi, evde çalışmanın artırılması, sağlık sorunlarının giderilmesi, iş ilanlarının sıklıkla yayınlanması, ışıklı ve titreşimli çağrı cihazının sağlanması olarak belirlemişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İstihdam, Çalışma Hayatı, Sorunlar, Çözüm Önerileri.

ABSTRACT

PROBLEMS FACED BY DISABLED PEOPLE IN WORKING LIFE: EXAMPLE OF ÇANAKKALE MUNICIPALITY

The research was carried out to determine the difficulties faced by disabled people in entering their working life and problems in working life. In this context, Çanakkale Municipality has been identified as a research area. Interview method, which is one of the qualitative research methods, was conducted with 26 disabled personnel. With the answers given to the interview questions, the problems faced by disabled employees in working life were determined.

Disabled persons interviewed, physical barriers to the problems faced by disabled individuals when entering work life, employer prejudices, disability of the disabled, high disability rates, lack of working conditions, low level of education of disabled people, lack of sign language of society (communication difficulty), quota system, the disability of the disabled individual, anxiety of disabled recruitment can not reach the disabled individual, the employer thinks disabled staff as a waste of time.

The disabled staff interviewed stated that they face problems such as promotion in work life, overtime, lack of salary, work intensity, communication and narrow working area. The interviewers have proposed solutions to the problems they face; work appropriate to the obstacle, increasing the quota system, providing basic and vocational education, providing sign language education in institutions, being active in İŞKUR, breaking prejudice, arranging the workplace according to the disabled, improving physical conditions, increasing work at home, publishing health announcements frequently , as the provision of light and vibrating pager.

Kevwords: Disabled, Employment, Work Life, Problems, Solutıon Offers.

ÖNSÖZ

Türkiye'de engelli bireylerin oranı 2002 TÜİK verilerine göre %12,29 olarak, engellilerin iş gücüne katılım oranı ise %21,71 olarak belirlenmiştir. Engelli bireyler Türkiye'de az sayılamayacak bir oranda yer almaktayken, iş gücüne katılım oranlarının oldukça düşük olması dikkat çeken bir noktadır. Engellilerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatına katılmalarının gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de diğer bireylerin bile iş gücüne katılımı zor iken, dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engelli bireylerin de iş gücüne katılımının elbette zor olması beklenmektedir. İş gücüne katılma engelini aşan engelli bireyleri çalışma hayatında da bir takım zorluklar beklemektedir. Bu çalışmada, Çanakkale Belediyesi'nin çeşitli birimlerinde engelli personelin işe girerken karşılaştıkları zorluklar ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar araştırılmıştır.

Bu araştırma boyunca manevi desteğiyle yanımda olan aileme ve eşim Burak SELÇUK'a, araştırmamın gerçekleştirilmesinde benden katkı ve desteğini esirgemeyen sevgili danışmanım Prof. Dr. Suat UĞUR'a ve yardımlarından dolayı Dr. Öğretim Üyesi Barış USLU hocama, araştırmamın yapım aşamasında bana kolaylık sağlayan Çanakkale Belediye'si İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne ve görüşme sorularıma içtenlikle cevap veren Çanakkale Belediye'si engelli personeline teşekkürlerimi sunarım.

Duygu SUCİ SELÇUK

Çanakkale, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**

ABSTRACT ..... **İİ**

ÖNSÖZ ..... **İİİ**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

KISALTMALAR ..... **ix**

TABLOLAR ..... **X**

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER ..... **xii**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL OLARAK ENGELLİLİK

1.1. Genel Olarak Engellilik Kavramı **3**

1.2. Engelliliği Açıklamaya Çalışan Modeller **5**

1.2.1. Ahlaki (Geleneksel) Model **5**

1.2.2. Tıbbi (Medikal) Model **6**

1.2.3. Sosyal Model **6**

1.2.4. İnsan Hakları Modeli **8**

1.3. Engellilik Çeşitleri **9**

1.3.1. Kaynaklarına Göre Engellilik **9**

1.3.1.1. Fiziksel Engellilik ***9***

1.3.1.1.1. İşitme Engellilik ***9***

1.3.1.1.2. Görme Engellilik *10*

1.3.1.1.3. Dil ve Konuşma Engellilik *11*

1.3.1.1.4. Süreğen Hastalığı Olanlar *12*

1.3.1.2. Zihinsel Engellilik *12*

1.3.1.3. Ruhsal ve Duygusal Etkilerine Göre Engellilik *14*

1.3.2. Sebeplerine Göre Engellilik **15**

1.3.2.1. Doğuştan Gelen Engellilik *16*

1.3.2.2. Sonradan Meydana Gelen Engellilik *17*

1.3.3. Sürekliliğine Göre Engellilik **17**

1.3.3.1. Sürekli Engellilik *18*

1.3.3.2. Sürekli Olmayan Engellilik *18*

1.4. Dünyada ve Türkiye'de Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi **18**

1.4.1. Dünyada Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi **19**

1.4.2. Türkiye'de Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi **21**

1.5. Türkiye'de Engelli Bireylere İlişkin Genel İstatistikler **23**

1.5.1. Medeni Hale Göre Engel Durumu **26**

1.5.2. Okuryazarlık Durumuna Göre Engellilik **27**

1.5.3. Engel Türü ve Ortaya Çıkış Zamanına Göre Engellilik **29**

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

2.1. Engellilerin İstihdamı **31**

2.2. Engellilerin İstihdam Edilmesinin Önündeki Engeller **35**

2.2.1. İşverenden Kaynaklanan Engeller **36**

2.2.2. Engelli Bireyden Kaynaklanan Engeller 39

2.2.3. Fiziki Çevreden Kaynaklanan Engeller 40

2.2.4. Diğer Engeller 41

2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri 42

2.3.1. Kota Yöntemi 42

2.3.2. Korumalı İstihdam Yöntemi 44

2.3.3. Evde Çalışma Yöntemi 47

2.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi 48

2.3.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi 48

2.3.6. Tahsis Yöntemi 49

2.4. Engellilerin İstihdama Girme Nedenleri 49

2.4.1. Sosyal Nedenler 50

2.4.2. Ekonomik Nedenler 51

2.5. Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar 52

2.5.1. Ücret Konusunda Yaşanan Sorunlar 52

2.5.2. Kötü Muameleye Maruz Kalma 53

2.5.3. İşyerinin Engelliye Uygun Olmaması 54

2.5.4. Basit ve Belirli İşlerde Çalıştırılma 56

2.5.5. Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar 56

2.5.6. İşin Mesleğe Uygun Olmaması 57

2.5.7. İşverenin Engellinin Sağlık Sorunlarına İnanmaması 58

2.6. Türkiye'de Engellilerin İş Piyasasından Korunmaları 58

2.6.1. Engellilerin Çalışma Hayatına Girmeden Önce Korunması 59

2.6.1.1. Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon 59

2.6.1.2. Özel ve Temel Eğitim 60

2.6.1.3. Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim 61

2.7.2. Engellilerin Çalışma Hayatındayken Korunması 63

2.7.2.1. Engellilerin Ücret Bakımından Korunmaları 63

2.7.2.2. Engellilerin İş Süreleri, İzin ve Tatillerden Korunmaları 64

2.7.2.3. Engellilerin İş, İşyeri ve İş kollarında Korunmaları 65

2.8.3. Engellilerin Çalışma Hayatı Sona Erdikten Sonra Korunması 66

2.8.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Engellilerin Korunması 67

2.8.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Engellilerin Korunması . 67

2.8.3.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Engellilerin Korunması 68

2.8.3.3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Engellilere Sağlanan Haklar 68

2.8.3.3.1.1. Sağlık Yardımları 69

2.8.3.3.1.2. Parasal Yardımlar 70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1. Varsayımlar 75

3.2. Araştırmanın Amacı 75

3.3. Araştırmanın Önemi 76

3.4. Araştırmanın Problemi 76

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 76

3.6. Yöntem 77

3.6.1. Araştırmanın Modeli 77

3.6.2. Çalışma Grubu 77

3.6.3. Veri Toplama Aracı 85

3.6.4. Verilerin Toplanması 85

3.6.5. Verilerin Analizi 86

3.7. Bulgular 86

3.7.1. İşe Girişte Karşılaşılan Zorluklar 87

3.7.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar 91

3.7.3. Sorunlara Getirilen Çözüm Önerileri 96

SONUÇ VE ÖNERİLER 99

KAYNAKÇA 105

EK 1 GÖRÜŞME SORULARI 114

ÖZGEÇMİŞ 117

KISALTMALAR

AAMR : Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ATKFEB : Ayrı Tutmaya Karşı Fiziksel Engel Birliği

BM : Birleşmiş Milletler

BYKP : Beş Yıllık Kalkınma Planı

CNSA : Amerikan Psikiyatri Birliği İsimlendirme ve İstatistikleri Komitesi

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ICF : İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması

ICIDH : Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırılması

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

ÖETİHY : Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü

UPIAS : Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Özürlüler Birliği

WHO : Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü

TABLOLAR

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1.1.	Sosyal ve Tıbbi Model Bakış Farklılığı……	7
Tablo 1.2.	İşitme Engel Derecesine Göre Sınıflandırma……	10
Tablo 1.3.	Zihinsel Engellilerin Sınıflandırılması ……	13
Tablo 1.4.	Zeka Bölümlerine Göre Zeka Sınıflandırılması…….....	14
Tablo 1.5	Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Engelinin Ortaya Çıktığı Zaman ve Engelin Nedeni (2010)…….……	15
Tablo 1.6.	Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Ebeveynlerinin Akrabalık Durumu (2010)…….….	16
Tablo 1.7.	TÜİK 2002 Verilerine Göre Engellilik Oranı……	24
Tablo 1.8.	2010 Verilerine Göre Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Engel Türleri…...……	25
Tablo 1.9.	2002 TÜİK Verilerine Göre Medeni Duruma Göre Engelli Nüfus Oranı……	26
Tablo 1.10.	Okur Yazarlık Durumuna Göre Engelli……	28
Tablo 1.11.	Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı……	29
Tablo 2.1.	2002 TÜİK Verilerine Göre Engelli İşgücü Oranları…….	32
Tablo 2.2.	Engellilere Yönelik İstihdam Çalışmaları……..	34
Tablo 2.3.	Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları……	34

Tablo 2.4. İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri……. 36

Tablo 2.5. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Çalışma Durumu……. 38

Tablo 2.6. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma/İş Değişikliği Yapma Nedenleri…… 40

Tablo 2.7. Karşılaştırmalı Olarak Korumalı İşyerleri ve Özel İşletmelerin Özellikleri……. 46

Tablo 3.1. Çanakkale Belediyesi Engelli Personele İlişkin Genel Bilgiler…... 75

Tablo 3.2. Görüşmecilerin Maaş Aralığı……... 93

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER

Grafik No	Grafik Adı	Sayfa
Grafik 3.1.	Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personelin Öğrenim Düzeyi……	79
Grafik 3.2.	Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personelin Engel Türüne Göre Oranları……..	80
Grafik 3.3.	Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personelin Engelinin Ortaya Çıkış Zamanı……..…	81
Grafik 3.4.	Görüşülen Engelli Personelin, Engelli Bireylerin Çalışma Hayatına Girerken Yaşadıkları Zorluklar Hakkındaki Görüşleri…….	81
Grafik 3.5.	Görüşülen Engelli Personelin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar…….	82
Grafik 3.6.	Görüşülen Engelli Personelinin İstihdam Sorunlarına Getirdikleri Çözüm Önerileri…….....	83
Grafik 3.7.	Görüşülen Engelli Personelin Engel Oranına Göre Dağılımı……..	84
Grafik 3.8.	Görüşülen Engelli Personelin Engelinin Ortaya Çıkış Zamanı……	85
Grafik 3.9.	Görüşülen Engelli Personelin Engellilerin Çalışma Hayatına Girerken Yaşadıkları Zorluklar Hakkındaki Düşünceleri……	89
Grafik 3.10.	Görüşülen Engelli Personelin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar…….	95
Grafik 3.11.	Görüşülen Engelli Personelin İstihdam Sorunlarına Getirdikleri Çözüm Önerileri……..	97

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 3.1.	Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personele Ait Bulgular…	87

GİRİŞ

Geçmişten günümüze farklı kelimelerle ifade edilen engelli kavramı, istenmeyen sebeplerle kişide meydana gelen ve o kişinin yaşamsal faaliyetlerini gerçekleştirmesini kısıtlayan veya güçleştiren fiziki, sosyal, psikolojik engellerin tümüdür. Engellilik her insanın karşılaşabileceği bir durumdur.

Çalışmak, her insan gibi engelli bireylerin de isteyebileceği bir haktır. Özellikle engelli bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için bir işe ihtiyaçları vardır. Engelli bireylerin, yaşamları boyunca ailelerine ya da devlete bağımlı olmaları, onlar açısından rahatsız edici bir durumdur. Engelli bireylerin hem ekonomik ihtiyaçlarının hem de sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için çalışmaları sağlanmalıdır. Çalışmak, toplumsal hayata katılımı gerçekleştiren en önemli etkendir. Toplumsal hayata katılan engelli birey, kendini soyutlamaktan vazgeçecek ve özgüveni yerine gelecektir. Aynı zamanda toplumun da engelli bireye olan bakış açısı değişecek, onları toplumun ayrılmaz bir parçası olarak göreceklerdir.

Günlük hayatta birçok sorunla karşılaşan engelli bireyler, çalışma hayatına katılırken de çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Bu zorluklar işverenden kaynaklandığı gibi engelli bireyin kendisinden, ailesinden ve başka nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. İşverenlerin çoğu engelli bireylerin çalıştırılacağı meslek alanları konusunda gerekli bilgiye sahip olmadığı için ya da engelli çalıştırmanın kendisine kar getireceğini düşünmediği için engelli personel çalıştırmak yerine kanuni cezayı ödemeyi tercih etmektedir. Bazı işverenler de kota sistemi kapsamında engelli personelin istihdamını sağlayıp onlara iş vermemektedir. İşte en çok da bu durum engelli bireyler için onur kırıcıdır. Engelli bireyin işe yaramadığı algısını oluşturan bu davranışı hiç kimse hak etmemektedir.

Engelli bireylerin bazıları da engelinden dolayı bir iş yapamayacağını düşünmektedir. Fakat çalışma hayatına girmeden önce tıbbi ve mesleki rehabilitasyon sürecini tamamlayan engelli bireyler, engeline uygun olan işleri en az sağlıklı bireyler kadar iyi yapabilirler. Engelli bireylerin bu düşünceye inanmalarını başta toplum olmak üzere engelli aileleri ve işverenler sağlamalıdır. Engelli aileleri bilinçlendirildiği takdirde engelli çocuklarının çalışma hayatına girmesi konusunda mantıklı karar verecek ve onlara destek olacaklardır.

İş gücüne katılımları oldukça düşük olan engelli bireylerin istihdamını sağlamak için öncelikle fiziki engellerin ortadan kaldırılması gereklidir. Daha sonra toplumun engellilere bakış açısı değiştirilmeli, onların sağlıklı bireylerden hiçbir farkının olmadığına inanılmalıdır. Ancak bu şekilde bir bütünleşmeden söz edilebilir. Toplumla kaynaşması sağlanan engelli bireyler kendilerine, ailelerine ve devlete yararlı hale geleceklerdir.

"Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Çanakkale Belediyesi Örneği" adını taşıyan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır: Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Engelli, sakat ve özürlü kavramlarının ayrımı yapılmış, farklı kurum ve kuruluşların engelli tanımlarına yer verilmiştir. Engelliliği açıklamaya çalışan dört model incelenmiştir. Engellilik; kaynaklarına, sebeplerine ve sürekliliğine göre çeşitlere ayrılmış ve bunların alt gruplarına yer verilmiştir. Dünyada ve Türkiye'de engelli bireylerin geçmişten günümüze kadar karşılaştıkları sorunlar ele alınmış, yapılan düzenlemelerden bahsedilmiştir. Son olarak, TÜİK verilerine göre Türkiye'de engelli bireylere ilişkin istatistiki veriler tablolarla incelenip yorumlanmıştır.

"Çalışma Hayatında Engelliler" başlıklı ikinci bölümde engellilerin, istihdam edilmesinin gerekliliği ortaya koyulmuş ve istihdamın önündeki engeller araştırılmıştır. Engelli istihdam yöntemlerinden bahsedilmiştir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de engellilerin iş gücüne katılım oranları engellilik türlerine göre tablolarla incelenmiş ve engelli istihdamının çok düşük olduğu görülmüştür. Engelli istihdamının sağlanması büyük bir sorun olsa da bunu başarmak sorunları tamamen ortadan kaldırmak için yeterli değildir. İstihdam sorunu yerini çalışma hayatında karşılaşılan sorunlara bırakmıştır. Engelli bireylerin bu sorunlarla mücadele edebilmeleri için çalışma hayatına girmeden önce, çalışma hayatındayken ve çalışma hayatı sona erdikten sonra korunmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Çalışmanın üçüncü bölümü bir alan araştırmasıdır. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Çanakkale Belediyesi engelli personeline sorular yöneltilerek birebir mülakat gerçekleştirilmiştir. Engelli bireylerin çalışma hayatına girerken karşılaştıkları zorlukları ve çalışma hayatındaki sorunlarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada verilen cevaplar incelenerek sorunlar ve çözüm önerileri listelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL OLARAK ENGELLİLİK

Engellilik kavramı ülkelere, kişilere, Türk Hukuku'na, kurum ve kuruluşlara göre farklı şekilde tanımlanabilen bir kavramdır. Engellilik kavramının farklı şekilde tanımlanmış olması bazı karışıklıklara sebep olmuştur.

Engelliliğe bakış açısına göre tıbbi, ahlaki, sosyal ve insan hakları gibi modeller oluşturulmuş ve buna göre engellilik kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat karmaşıklığı gidermeye çalışan bu modeller beraberinde tartışmaları da getirmiştir.

1.1. Genel Olarak Engellilik Kavramı

Dünyada ve Türkiye'de engellilik kavramının kullanılışıyla ilgili fikir birliği bulunmamaktadır (Kolat, 2010:2). Engellilik ile farklı anlamda olup aynı anlamdaymış gibi kullanılan birçok kelime, kavram karışıklığına sebep olmuştur (Talaslıoğlu, 2011:9). Bu kavramlar arasında en sık rastlananlar; engellilik, özürlülük ve sakatlık kavramlarıdır (Murat, 2009:23).

Doğuştan veya sonradan herhangi bir sebeple gerçekleşebilen ve bireyin bedensel, ruhsal, zihinsel becerilerini farklı oranlarda kaybetmesine yol açan duruma özürlülük denir. (Seyyar, 2008:344). Engellilik ise bireyde meydana gelen fiziksel, ruhsal, psikolojik eksiklik sebebiyle bireyin toplumsal hayata uyum sağlayamaması ve normal bir günlük yaşam sürdürememesi halidir (Hasırcıoğlu, 2006:6). Sakatlık, bireyde meydana gelen fiziksel ve düşünsel olan eksiklik ve bozukluklardır (Altan, 1976:6).

Geniş bir kitleyi anlatmak için "engelli" kavramı kullanılırken sadece yeti kaybından kaynaklanan fiziksel bir eksikliği ifade etmek için "özürlü" kavramı kullanılmaktadır (Alvar, 2014:9). Özürlü kavramının daha sınırlı engelli kavramının ise daha geniş bir kapsamı ifade ettiği görülmektedir. Engelli kavramı fiziki eksikliğin yanında sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik eksiklikleri de içinde barındırır (Dalbay, 2009:34). Özürlülüğün ya da bir sakatlığın bir sonucu olan engelli kavramı yalnızca özürlü bireylerin tanımlanmasında kullanılmamaktadır. Dezavantajlı birey ve grupların tamamı için kullanılabilen en genel kavramdır (Alvar, 2014:9). Örneğin eski hükümlüler de toplumun olumsuz bakış açısı veya istihdamlarının sınırlı olması bakımından engelli konumundadır (Dalbay, 2009:34).

Kavram ve tanımların tartışılmasına yönelik kapsamlı ilk uluslararası çalışma, Ayrı Tutmaya Karşı Fiziksel Engelliler Birliği (ATKFEB) ve Engelliler İttifakı adlı iki sivil toplum örgütü tarafından yapılmıştır. ATKFEB' nin konuya ilişkin değerlendirmesi "işlev ve yapı farklılıkları" ve "engellilik" olmak üzere iki kavram üzerine kurulmuştur. İşlev ve yapı farklılıkları, "bir uzvun hiç veya kısmen olmaması, veya bir uzuv, organ veya vücut işlevinin bozuk olması. "Engellilik, "fiziksel işlev ve yapı farklılığı olan kimseleri hiç veya yeteri kadar gözetmeyerek, onları sosyal faaliyetlerin çoğunda dışlayan çağdaş sosyal yapının yarattığı dezavantajlar veya faaliyet sınırlamaları." (Gül, 2006:7-8).

Engellilik kavramını açıklamada sınıflandırma yöntemini kullanan ilk uluslararası örgüt Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü (WHO)' dür (Ünal, 2012:18). 1980 yılında, Dünya Sağlık Örgütü, engellilikle ilgili kavramlarda karşılaşılan belirsizliği önlemek için bu konuda standart geliştirmiş, verilerin karşılaştırılmasını sağlamak amacıyla çalışmalar başlatmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda "Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırılması"(ICIDH-1) çerçevesinde yetersizlik, özürlülük ve engellilik sınıflandırması oluşmuştur. (Berkün, 2013:16).

"Özürlülerin Haklarına Dair Bildirge" Birleşmiş Milletler belgeleri arsında tanım sunan ilk belgedir. Bildirgenin birinci maddesine göre özürlü kişi " fiziksel veya zihinsel kapasitelerinde doğuştan veya sonradan ortaya çıkan bir bozukluk nedeniyle, normal bir insan olmanın ve/veya sosyal hayatın gereklerini, tümden veya kısmen kendi kendine yerine getiremeyen kişi" dir (Gül, 2006:18).

BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ise özürlü haklarına ilişkin en yakın tarihli uluslararası belgedir. Bu sözleşmeye göre özürlü; farklı engellerle etkileşimde bulunan uzun süreli fiziksel, ruhsal, zihinsel veya duyusal rahatsızlıkları sebebiyle toplumsal hayatta diğerleriyle aynı şekilde bütün ve etkili şekilde yer almalarını engelleyen birey olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2012:21-22). "Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Sözleşme" ye göre engelli; fiziksel ve ruhsal bir eksiklikten dolayı uygun işi bulma, bulduğu işin devamlılığını koruma ve bulduğu işte ilerleme olasılığı ciddi oranda azalmış bireydir (Uşan, 1997:15).

5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'un 3. maddesine göre engelli; Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal becerilerini farklı oranlarda yitirmesi sebebiyle toplumsal hayata uyuşma konusunda ve günlük ihtiyaçlarını gerçekleştirirken zorluk yaşayan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek

hizmetlerine ihtiyacı olan kişidir. 5378 sayılı kanun engelliliği üçe ayırarak sınıflandırmıştır. Buna göre;

Hafif engelli: "Engellilik ölçütüne göre, hafif engelli olarak tanımlanan kişiyi" ifade eder.

Ağır engelli: "Engellilik ölçütüne göre, ağır engelli olarak tanımlanan kişiyi" ifade eder.

Bakıma muhtaç engelli: " Engellilik sınıflandırmasına göre resmi sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olan kişileri", ifade eder.

Sosyal Hizmetler Kanunu'nun (2828 sayılı) 3. maddesinin "c" bendinde engelli; "doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup; korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişi" olarak tanımlanmıştır.

1.2. Engelliliği Açıklamaya Çalışan Modeller

Toplumun engelliliğe ve engellilere bakış açısı tarihsel süreçte farklılıklar göstermiştir. Birbirini izleyerek meydana gelen dört model sırasıyla; Ahlaki (geleneksel) model, tıbbi (medikal) model, sosyal model, insan hakları modelidir (Berkün, 2013:21).

1.2.1. Ahlaki (Geleneksel) Model

Engelliliğe yönelik olan modellerin en eskisidir (Özgökçeler ve Alper, 2010:37) olan ahlaki modelde engellilik dini ve ruhani temellere dayandırılarak açıklanmaktadır. Ahlaki modelin bakış açısına göre engellilik, kişilerin işledikleri günahlar sebebiyle ilahi güçler ve tanrılar tarafından kişiye ceza olarak verilmiştir. Ortaçağ Avrupası'nda görülen bu model günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir (Kolat, 2010:8).

Ahlaki çöküntüler ve insanların içindeki kötülüklerin dışa vurumu ahlaki modeli beslemektedir. Bu durum, engelli bireylerin ve ailelerinin utanma hissine kapılmalarına ve uğradıkları fiziki, ruhsal, duygusal şiddetle birlikte, toplumsal hayattan dışlanmalarına neden olmaktadır. Engelli bireylerin karşı karşıya kaldığı bu olumsuzluklar, günümüze kadar farklı düzeylerde var olmuştur (Ölmezoğlu, 2015:15).

1.2.2. Tıbbi (Medikal) Model

Medikal model olarak da adlandırdığımız tıbbi model, engelliliğin bir hastalıktan, sağlık sorunundan veya kazadan kaynaklandığını, engelin rehabilitasyonla veya medikal araçların kullanımıyla iyileştirilebileceğini düşünen modeldir (Çınarlı, 2010:25). 1800'lü yılların ortalarından 1970'li yılların başlarına kadar geçerli olan bir modeldir (Özgökçeler ve Alper, 2010:37).

Engellilerin yaşantısına yönelik çözüm arayışı içerisinde olmadığı için tıbbi model eleştirilere neden olan bir modeldir. Tıbbi model, tıbbi olarak iyileşmesi mümkün olan engelliliğin tedavi edilmesine ya da azaltılmasına katkı sağlamış; izleme ve bakım programları aracılığıyla engelliler için tıbbi rehabilitasyonda hizmet alanı yaratmıştır. Tıbbi model sayesinde koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik düzenlemeler oluşmuştur. Tıbbi modelin olumsuz tarafı ise, engelliliği bir hastalık olarak düşünüp, engellileri aciz olarak damgalamasıdır. Bahsi geçen düşünce, acıma, dışlama aşağılama gibi olumsuz tutumların meydana gelmesine neden olmaktadır (Dalbay, 2009:30).

Faydacılık düşüncesinin ürünü olan tıbbi model, toplumun tamamının normal hale getirilmesi ve engelliliğin ortadan kaldırılması için engellilerin yaşama hakkına saldıran öjenizm (soy temizleme) ideolojisinin oluşmasına neden olmuştur. Ojenizm halk sağlığı ve kürtaj gibi konular aracılığıyla bugün bile halen tartışılmaktadır (Patır, 2012:16).

Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülkede, tıbbi modelin "normal-anormal" şeklinde yaptığı sınıflandırma, engellilere yönelik ayrımcılığı artırdığı için bilim adamlarının bir kısmı tıbbi modeli "sosyal ırk ayrımı" olarak ele almışlardır. Tıbbi modele yapılan eleştirilerin fazlalığı engellilere yönelik bakış açısında değişime neden olmuştur. 1970'li-1980'li yıllardan itibaren "engellilik kültürü" konusuyla toplumsal sorun çözümleyici niteliği taşıyan sosyal model adı altında yeni bir model ortaya çıkmıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010:37).

1.2.3. Sosyal Model

İngiltere'deki engelli bireyler 1970'li ve 1980'li yıllarda, "bozukluğu" olan insanların toplum tarafından engelli hale getirildiğini düşünmüş çözümün ise bireysel düzenlemelerden ve rehabilitasyondan daha çok toplumsal değişime yönelmek olduğuna inanmışlardır. UPIAS (The Unıon of the Physically Impaired Against Segregation-Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Özürlüler Birliği) isimli örgüt, tıbbi modele alternatif bir model

önermiştir. “ Fundamental Principles” (Temel Prensipler) metniyle insanları engelli hale getirenin toplum olduğunu vurgulamış ve engellilik konusundaki sorumluluğu topluma vermiştir (Okur ve Erbil Erdugan, 2010:252).

Sosyal model, tıbbi modelin eleştirilerine yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Fizyolojik ve bilişsel yetenekleri bozulmuş bireye karşı toplumun oluşturduğu ayrımcılık ve sistematik baskı, engellilerin gündelik hayatta karşılaştığı olumsuz tutumlar engelin daha geniş dış ortamda bulunduğunu gösterir. Bu nedenle engellilik, bireyin fiziksel ve ruhsal eksikliklerinin bir sorunu olarak açıklanamaz (Lang, 2001:3). Sosyal modele göre engelli birey engelinden bağımsız bir bireydir fakat toplumdaki diğer bireylere göre farklı ihtiyaçları vardır. Örneğin tekerlekli sandalye kullanan birey ile gözlük kullanan birey arasında fark yoktur. Fakat ulaşım veya evde serbest dolaşım olanakları bakımından tekerlekli sandalye kullanan bireyin diğer bireyden farklı ihtiyaçları vardır (Çınarlı, 2010:25).

Sosyal model, engelli bireyde mevcut olan yetersizliğin varlığını reddetmez fakat bunun bir sorun teşkil etmesini bireyde değil toplumda arar. Sınırlı fiziksel ulaşılabilirlik, iletişim kaynaklarına, haklara ve ayrıcalıklara sınırlı ulaşılabilirlik gibi olumsuz tutumlar, engellilerin isteklerini yerine getirmelerinde sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle engelli bireyin toplumsal yaşama tam katılımını sınırlayan sosyal ve çevresel engellerin ortadan kaldırılması gerektiği düşünülmektedir (Bal Oğuztürk, 2005:9). Sosyal modele göre, engellilik bir hastalık değil insanlık halidir. Engelli birey, toplumsal hayatta başkalarıyla eşit düzeyde yer alıp eşit fırsatlardan yararlanabiliyorsa o birey engelli olmaktan çıkmış demektir. Eşitliğin sağlanmasıyla birlikte engelin ortadan kaldırılması, sosyal devletin aktif sosyal politikaları ve duyarlı kesimlerin gönüllü çabalarına bağlıdır (Nacar, 2008:134).

Tablo 1.1. Sosyal ve Tıbbi Model Bakış Farklılığı

Medikal Model Soruna Odaklanmaktadır	Sosyal Model Çözüme Odaklanmaktadır
- Ellerin kavanoz kapaklarını ve kapıları açamaması ya da açmakta güçlük çekmesi	- Kavanoz kapaklarının ve otomatik kapıların kullanılabilirliği düşünülerek tasarlanması
- Ayakta uzun süre durmaya zorlanma	- Kamusal alanlarda oturulabilecek koltukların arttırılması
- Binalardaki merdivenlerden çıkarken güçlük çekme	- Binaların tamamında rampa ve asansörlerin olması
- Engelli bireylerin iş yapamayacağını düşünen insanların onlara iş imkanı sağlamaması	- Bireyleri, sorun aramanın yerine engelli bireylerdeki becerileri görmeleri konusunda eğitmek

Kaynak: Arıkan, 2002.

Tablo 1.1.'de görüldüğü gibi tıbbi model engelli bireydeki eksikliklere dikkat çekip engelliliği ayrım ve farklılık olarak değerlendirir. Sosyal model ise engelli bireyin topluma uyumunun sağlamasını kolaylaştırarak engellik olgusuna bütünleşme ve kaynaşma ekseninde bakmaktadır (Arıkan, 2002: www.sosyalhizmetuzmani.org).

İlk bakışta çok cazip görülen sosyal model yaklaşımı, ortaya koyduğu talepler ve çözüm önerileri yönünden yetersiz kalmıştır. Engelli bireyleri kısıtlayan sadece toplum değil bireyin işlev ve yapı farklılıklarının meydana getirdiği yeti yitimleridir. Bu nedenle engelli birey tıbbın müdahalesine de ihtiyaç duymaktadır. Sosyal model ise bu anlamda tedavi ve rehabilitasyonu bir hak talebi konusu yapmamış, engelli bireylere yönelik sosyal hizmetler sunulmasını, sosyal yardım yapılmasını ve kolaylaştırıcılar sağlanmasını da talep etmemiştir. Sosyal modelin bu talepleri göz ardı etmesinin nedeni engelli kişilerin bakım ve yardıma muhtaç kişilere olarak algılanmasındaki tepkidir. Sosyal modelin düşüncesine göre bakım ve yardım hizmetleri engelli bireylerin yetersizliklerine dikkat çekerek ayrımcılığa neden olmaktadır (Gül, 2006:36).

1.2.4. İnsan Hakları Modeli

İnsan hakları, bütün insanların doğuştan sahip oldukları ve sırf insan olmasından dolayı elde ettikleri devredilmez, vazgeçilmez haklardır (Saraç, 2011:27). İnsan haklarının temel amacı; eşitlik ve özgürlüğün var olduğu, insan onuruna yaraşır hayat standartlarının sağlanması, evrensel bir düzen oluşturulmasıdır (Gül, 2006:44). İnsan hakları modeli bazı yazarlar tarafından sosyal model yaklaşımıyla benzer şekilde görülürken bazı yazarlar tarafından da farklı şekilde görülür. Her iki modelin birbirine benzeyen yanları bulunmaktadır ve birbirini tamamlayan nitelikleri de mevcuttur (Darıyemez, 2012:39).

Engelli bireylerde mevcut olan eksiklikler nedeniyle toplumsal hayatta yaşadığı sıkıntılar ve toplumun engelli bireye karşı önyargılı tutumu insan hakları sorununu meydana getirmektedir. Engelli bireyin özgür biçimde hayatını sürdürebilmesi için fiziki çevrenin elverişli olması gerekir. Fakat engelli birey sosyal ve ekonomik yaşamda birçok sorunla karşı karşıya olduğundan engelli bireylerin insan hakları sınırlandırılmış durumdadır (Erbil Erdugan, 2010:31).

İnsan hakları modeline göre engelli birey, temel haklara sahip olan bu hakların korunması ve geliştirilmesi gereken bireydir. Temel hakları ihlal edildiği durumda yasalar önünde hak sahibi olan ve korunması gereken engelli bireyin kendisi değil, onun insan

haklarıdır. Bu sebeple engelli birey, yardım edilmesi gereken zavallı bir varlık olamaz. (Kolat, 2010:12-13).

1.3. Engellilik Çeşitleri

Engellilik, kaynaklarına göre, sebeplerine göre, sürekliliğine göre engellilik olarak üç gruba ayrılmaktadır.

1.3.1. Kaynaklarına Göre Engellilik

Kaynaklarına göre engellilik; fiziksel engellilik, zihinsel engellilik, ruhsal ve duygusal etkilerine göre engellilik olarak üç gruba ayrılmaktadır

1.3.1.1. Fiziksel Engellilik

Ortopedik engellilik olarak da adlandırılan fiziksel engellilik; hastalık, kaza, doğum gibi herhangi bir sebeple bireyin bedenindeki organlarda meydana gelen kayıp ya da eksiklik oluşmasından dolayı fiziki yeteneklerinin kısmen kullanılması veya hiç kullanılamaması halidir (Seyyar, 2008:46). Örneğin görme eylemini gerçekleştiremeyen gözler ve işitme eylemini gerçekleştiremeyen kulaklar, konuşmadaki bozukluklar, olmayan kol kısa bacak vb. eksiklikler fiziksel engellilik durumudur. Fiziksel engellilik gözle görülmeyen türden de olabilmektedir. Örneğin; İç organlardaki bozukluk ve eksikliklerin meydana getirdiği sindirim, dolaşım, solunum sistemlerinde oluşan eksiklikler de fiziksel engellilik durumudur (Seyyar, 2001a:23). El, kol ayak, bacak, parmak, ve omurgalarda oluşan kısalık, eksiklik, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekilsel bozukluk, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı, felçlik, serabral palsi (beyin felci), spastikler ve spina bifida (omirilikte meydana gelen gelişim bozukluğu) gibi rahatsızlıklar da fiziki engel olarak kabul edilmektedir (Atıcı, 2007:13).

Zihinsel engelli olan bireyde ortopedik açıdan da bir kayıp meydana gelmişse zihinsel engellilik beraberinde ortopedik engeli getireceğinden birey ortopedik engelli sayılmaktadır. Yüz veya omurgalarında önemli oranda hasar oluşan bireyler de ortopedik engelli sayılır. Örneğin, protezi imkansız olan ve bütün dişlerini kaybeden birey de fiziksel engelli sayılmaktadır (Şişman, 1995:18).

1.3.1.1.1. İşitme Engellilik

İşitme ve anlama bireyin diğer insanlarla anlaşıp iletişim kurmasını sağlayan duyulardandır (Atay, 1999:24). İşitme engellilik, bireyin tek veya iki kulağın tamamen veya kısmen duymaması sebebiyle diğer bireylerle iletişim kurmakta zorlanması halidir. İşitme

cihazı kullanarak iletişim sağlayanlar da işitme engelli grubuna girmektedir (Şişman vd., 2011:5). İşitme cihazından en iyi faydalanan grup orta derecede işitme kaybı olan bireylerdir. Eğer birey ileri derecede işitme kaybına sahipse işitme cihazını düzenli olarak kullanması gerekmektedir (Baran, 2009:39).

Tablo 1.2. İşitme Engel Derecesine Göre Sınıflandırma

-10-15 dB	Normal işitme	Duyma eyleminde sorun yoktur.
16-25 dB	Minimal (çok hafif derecede işitme kaybı)	Çağlayan sesi, yaprak hışırtısı gibi bazı sesleri duymakta ve seçmekte güçlük yaşarlar
26-40 dB	Hafif (hafif derecede işitme kaybı)	Konuşmadaki seslerinin bir kısmını duymakta zorluk yaşarlar. Fısıltıyla konuşmaları duyamazlar.
41-55 dB	Orta derecede işitme kaybı	Karşı karşıya yapılan konuşmaları anlamakta zorlanırlar.
56-70 dB	Orta ileri derecede işitme kaybı	Konuşulanları anlayabilmeleri ve takip edebilmeleri için işitme cihazı kullanmaları gerekmektedir. Aksi halde anlayamazlar.
71-90 dB	İleri derecede işitme kaybı	Sadece etraftaki şiddetli sesleri duyabilirler. Konuşma seslerini duyamazlar.
91 dB ve üzeri	Çok ileri derecede işitme kaybı	Çok yüksek şiddetteki sesleri duyabilirler ancak konuşma seslerini duyamazlar.

Kaynak**:** MEB, 2016.

Tablo 1.2.'de görüldüğü gibi işitme dereceleri 7 gruba ayrılmıştır. İlk dört grupta yer alan engelli bireyler, dB derecelerine göre bazı sesleri duymakta zorlansalar bile işitme eylemini gerçekleştirebilmektedir. Orta ileri derecede işitme kaybı yaşayan bireyler, işitme cihazıyla konuşulanları anlayabilmektedir. Son iki grupta yer alan engelli bireyler ise şiddetli sesler haricindeki sesleri duyamamaktadır.

1.3.1.1.2. Görme Engellilik

Görme engeli, görme eyleminin bir kısmının veya tamamının kaybedilmesi sebebiyle bireyin, sosyal hayattan olumsuz olarak etkilenmesidir (Eren, 2010:15). Halk arasında görme engelliler için kör, ama gibi kelimeler kullanılmaktadır (Seyyar, 2008:338). Tek veya iki gözü görmeyenlerin dışında gözünde protez olanlar, gece körü ve renk körü olanlar da görme engelli sayılmaktadır (DİE;ÖİB, 2002:10).

Görme engelliler, körler ve az görenler olarak sınıflandırılır: Yasal tanıma göre kör: "Tüm düzeltmelerle birlikte olağan görme gücünün 1/10'ine yani 20/200'lik görme keskinliğine ya da daha azına sahip olan ya da görme alanı yirmi derecelik açıyı aşmayan kişilere denir". 20/200'nin anlamı, normal görme gücüne sahip bir kişinin 200 ayaklık

uzaklıktan görebildiği bir şeyi, görme engelli kişinin ancak 20 ayaklık uzaklıktan ya da yakından görmesidir. Yasal tanıma göre az gören: "Tüm düzeltmelerle birlikte görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişilere denilmektedir". Bunun anlamı, normal görme gücüne sahip bir kişinin 200 ayaklık uzaklıktan görebildiği bir şeyi az gören kişinin ancak 70-20 ayak arasındaki bir uzaklıktan görmesidir (MEB, 2013:7).

1.3.1.1.3. Dil ve Konuşma Engellilik

Dil, bilgilerin iletilmesini, sembollerin ve seslerin düzenlenmesi ve toplumlardaki kültür, gelenek ve bilgi birikimini yeni nesle aktaran sözel veya yazılı bir iletişim aracıdır. Konuşma ise, dilin kullanılması, seslerin çıkarılması için kullanılan bir dizi kas hareketidir (www.eyh.gov.tr). Herhangi bir sebepten dolayı bireyin konuşamaması, konuşma hızında, akıcılığında, ifadesinde ve sesinde bozukluk olması haline "dil ve konuşma engellilik" denilmektedir (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002:10).

Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanununa göre konuşma engelli, "konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde, vurgularında, ses birimlerinin çıkarılışında, artikülasyonunda (ifade kabiliyeti) bozukluk ve farklılık bulunanlardır". Farkın içeriği şunlardır (Hasırcıoğlu, 2006:13):

1. Gerçek ve objektif farklılık olması,
2. Ritim ve akıcılığın farklı olması,
3. Konuşmanın, cinsiyet, yaş ve fiziki yapısına göre beklenenden farklı olması,
4. Farklılığın sürekli olması
5. Farkı konuşanın da hissetmesi

Konuşma Engellilerin Çeşitleri

1. Gecikmiş konuşma (geri zekadan veya sağırlıktan oluşur)
2. Artikülasyon bozuklukları (sözcükleri ekleme- birleştirme artikülasyon)
3. Ritim bozukluğu
4. İşitme engeline bağlı bozukluklar
5. Afazi çocuk beyin felcine bağlı konuşma bozuklukları

İnsanların iletişim kurmak için en sık kullandığı araç olan konuşma, yaşam biçimini olumsuz şekilde etkileyen engellerdendir. Konuşma ve dil sorunları yalnızca engelli bireyleri olumsuz etkilemekle kalmamakta çevresindekileri de aynı şekilde etkilenmektedir.

Çevresindeki insanlar da onu anlamakta zorluk çekmektedir (MEGEP, 2007:18). Dil ve konuşma engelli grubunu, duyup da konuşma eylemini gerçekleştiremeyenler, gırtlağı alınanlar, konuşabilmek için cihaz kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak, çene-damak yapılarında bozukluk bulunanlar kapsamaktadır (DİE ve ÖİB, 2002:10).

1.3.1.1.4. Süreğen Hastalığı Olanlar

Süreğen hastalıklar, uzun süre bakım, gözetim ve tedavi gerektiren hastalıklardır. Doğuştan veya sonradan herhangi bir sebeple meydana gelebilen süreğen hastalıklar, bireyin eğitim, mesleki ve sosyal hayattaki rollerinin engellenmesine sebep olur (Öztürk, 2008:17). Engellilik türlerinden biri sayılan süreğen hastalık bir takım tartışmalara sebep olmuştur. Hastalık sınıfında sayılan bu bireylerin, engelli bireylere tanınan haklardan yararlanabilmesi tartışmanın temel nedenini oluşturmaktadır. Bu tartışmanın altında yatan neden ise, toplumun engelliliği yalnızca gözle görülebilen ve farkına varılabilen bir durum olarak görmesidir (Özmen, 2018:28).

DSÖ ve hukuksal tanımlamalar, çalışma kapasitesine, sosyal hayatına, yaşam fonksiyonlarına etki eden süreğen hastalığa sahip olan bireyi ortopedik, zihinsel, işitme ve görme engelli gibi tanımlamaktadır (Çınarlı, 2008:7). Süreğen hastalıklar grubuna giren bazı hastalıklar; kan, kalp ve damar, solunum sistemi, idrar ve üreme yolları, cilt ve deri hastalıkları ile kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, HIV ve sinir sistemi hastalıklarıdır (DİE ve ÖİB, 2002:11).

1.3.1.2. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engellilik, zihin gelişimi ve zihinsel fonksiyonlarda meydana gelen yavaşlama, duraklama ve gerileme nedeniyle bireyin sosyal ortama uyum sağlamada zorlanması halidir. Doğum öncesi, doğum esnası veya doğumdan sonrası herhangi bir sebeple meydana gelen zihinsel engellilik; bireyin akli melekelerindeki yetersizlik, ruhsal çöküntü hali (depresyon), hafıza kayıpları, ruhi yapı ve sinir sistemiyle ilgili tüm engelleri (epilepsi, şizofreni, akıl hastalığı, öğrenme güçlüğü gibi) kapsamaktadır (Kaşıkçı, 2007:10-11).

Zihinsel engelin toplumda görülme sıklığını araştıran çalışmalar, cinsiyet, etnik özellikler, kültür ve sosyo-ekonomik düzey gibi faktörlerle zihinsel engelliliğin görülme sıklığı arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Afrika kökenli Amerikalıların beyaz

Amerikalı çocuklara kıyasla daha fazla çocuğun zihinsel engel tanısı alması ve genellikle hafif derecede zihinsel engelli olmaları bu ilişkiye örnektir (Sucuoğlu, 2010:122).

Daha önceden zeka bölümü puanlarına göre sıralama yapılarak idiot, embesil, moron sözcükleri zihinsel engelli bireylerin engel derecelerini ifade etmek için kullanılırdı. Fakat bu kelimeler zihinsel engelli bireyi aşağılayıcı nitelikte olduğu ve onları olumsuz etkilediği için CNSA (Committee on Nomenclature and Statistics of American Psychiatrich Association) tarafından bu sözcükler yerine hafif, orta ağır ve çok ağır gibi kelimelerin kullanılması önerilmiştir. 1954 yılında WHO, AAMR'nin (American Association on Mental Retardation) daha sonra 1961 yılındaki toplantısında önerilen kelimelerin kullanılmasını kabul etmiştir (Eripek, 1996:17).

Tablo 1.3. Zihinsel Engellilerin Sınıflandırılması

PSİKOLOJİK SINIFLANDIRMA	EĞİTSEL SINIFLANDRMA
Hafif derecede zihinsel engelliler	Eğitilebilir zihinsel engelliler
Orta derecede zihinsel engelliler	Öğretilebilir zihinsel engelliler
Ağır derecede zihinsel engelliler	Ağır ve çok ağır derecede zihinsel engelliler
İleri derecede zihinsel engelliler	

Kaynak**:** MEGEP, 2007.

Tablo 1.3'e göre zihinsel engelliler, psikolojik ve eğitsel olarak iki şekilde gruplandırılmıştır. Psikolojik sınıflandırma; hafif, orta, ağır ve ileri derecede zihinsel engelliler olmak üzere 4 grupta incelenirken, eğitsel sınıflandırma ise eğitilebilir, öğretilebilir, ağır ve çok ağır derecede zihinsel engelliler olmak üzere 3 grupta incelenmiştir.

Eğitilebilir zihinsel engelliler, özel eğitim imkanlarıyla normal ilkokul programlarından yararlanabilirler fakat diğer bireylere göre üçüncü ve dördüncü sınıf düzeyinde bilgi ve beceri seviyesini daha sonraki yaşlarda kazanabilirler. Bu gruba dahil olan çocuklar temel akademik bilgi ve öz bakım becerilerini öğrenirler. Yetişkinlik çağında ise kendilerini geçindirebilecek iş becerisini kazanırlar. Öğretilebilir zihinsel engelliler, yetişkinlik çağına geldikleri zaman üretime katkı sağlayabilir ve kendilerini geçindirebilir konuma gelebilirler. Aile ve çalışma hayatında başkalarının yardımına ihtiyacı olan öğretilebilir zihinsel engelliler; ev, yatılı okul ya da korumalı işyerlerinde çalışabilirler. Eğitim sayesinde başkasına bağımlılıkları en aza inmektedir. Basit öz bakım becerilerinin

sadece bir kısmını öğrenebilen ağır ve çok ağır derecede zihinsel engellilerin hayatları boyunca yoğun bakıma ve yardıma ihtiyaçları vardır (MEGEP,2007:16). Zihinsel engelli bireyler bilişsel düzeyde yetersiz oldukları için herhangi bir ortama girdiklerinde zorluk yaşamaktadırlar. Bu nedenle zihinsel engelli çocuk ve bireylerin uyumsal becerilerini geliştirmek için eğitim ve destek çalışmaları gerekmektedir (Demirbilek, 2013:61).

Zihinsel engelli bireyler, zeka bölümlerine göre 10 gruba ayrılarak incelenmiştir. Zeka bölümü 20 ve altında olanlar derin zihinsel engelli olarak adlandırılmış olup en başta yer almaktadır. Zeka bölümü 71-79 arasında zeka sınıflandırması sınırda zeka olan engelli bireyler, tam ortada yani 5. grupta bulunmaktadır. Son olarak, zeka bölümü 130 ve üstü olan, zeka sınıfına göre üstün zeka olarak adlandırılan zihinsel engelli bireyler ise son gruptadır.

Tablo 1.4. Zeka Bölümlerine Göre Zeka Sınıflandırılması

ZEKA BÖLÜMÜ	ZEKA SINIFLANDIRILMASI
20 ve altında	Derin Zihinsel Engelli
21-35	Ağır Zihinsel Engelli
36-50	Orta Derecede Zihinsel Engelli
51-70	Hafif Zihinsel Engelli
71-79	Sınırda Zeka
80-89	Donuk Zeka
90-109	Normal Zeka
110-119	Parlak Zeka
120-129	Üstün Zeka
130 ve üstü	Çok Üstün Zeka

Kaynak: MEGEP, 2007.

1.3.1.3. Ruhsal ve Duygusal Etkilerine Göre Engellilik

Ruhsal ve duygusal engellilik, davranış, duygu ve düşüncelerinde, yaşamsal faaliyetlerinde, kişiler arasındaki ilişkilerinde güçlük yaşayan, normalden farklı hareketler sergileyen bireylerde görülen engelliliktir (Şişman vd., 2011:5). Bireyin kendisi ve çevresiyle uyum içinde ve dengede olması ise ruh sağlığının yerinde olduğunun göstergesidir (Şişman, 1995:25).

Ruhsal ve duygusal engel grubuna; depresyon, şizofreni, dikkat eksikliği ve hiperaktivite (aşırı hareketlilik), otizm, cinsiyet belirsizlikleri ve cinsel kimlik sorunları,

madde bağımlılıkları, kaygı bozuklukları, duygu durum bozuklukları, bunama (demans) gibi hastalıklar girmektedir (Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2007).

Ruhi rahatsızlıklar yavaş ve belirgin olarak belirtilerini gösterir. Örneğin değişen davranış biçimleri, giyim tarzı, saçma ve yersiz konuşmalar, aşırı sevinç veya üzüntü, mantıkla uyuşmayan görüş bildirimleri, uyku düzeninde bozukluklar ruhsal rahatsızlık belirtilerinden bazılarıdır (Murat, 2009:26).

1.3.2. Sebeplerine Göre Engellilik

Sebeplerine göre engellilik; doğuştan gelen engellilik, sonradan meydana gelen engellilik olarak iki gruba ayrılmaktadır. TÜİK 2010 Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'nda engelin ortaya çıktığı zaman ve engelin nedenine göre inceleme yapılmıştır. Engelin ortaya çıktığı zaman; doğum öncesi, doğum sırasında, 1 yaş altı, 1 yaş üstü, bilinmiyor şeklinde gruplara ayrılırken, engelin nedeni; kaza, hastalık, genetik, Gebelikte doğum sırasında yaşanan problemler, Bilinmiyor, diğer şeklinde gruplara ayrılmıştır.

Tablo 1.5. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Engelinin Ortaya Çıktığı Zaman ve Engelin Nedeni (2010)

	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Toplam	100.0	8.4	5.9	0.2	8.8	29.2	3.9	25.06	18.0
Engelin Ortaya Çıktığı Zaman									
Doğum öncesi (gebelikte)	14.7	19.5	26.9	17.6	14.4	21.2	5.0	5.6	13.3
Doğum sırasında	10.6	7.5	13.9	8.9	12.3	16.3	2.7	3.6	12.3
1 yaş altı	18.0	12.7	22.0	19.2	14.1	27.1	10.6	9.9	19.4
1 yaş üstü	54.5	58.7	34.9	51.7	12.3	32.8	78.9	78.4	53.5
Bilinmiyor	3.1	2.6	4.4	3.2	2.3	3.7	3.2	2.9	2.6
Engelin Nedeni									
Kaza	9.6	21.7	4.6	2.3	30.8	3.4	6.4	6.9	9.9
Hastalık	56.8	41.7	46.2	32.4	40.8	46.4	55.3	77.5	63.1
Genetik (Kalıtsal)	15.9	22.3	27.5	22.2	11.3	20.7	10.9	9.5	13.5
Gebelikte doğum sırasında yaşanan problemler	3.0	1.0	(0)	2.9	3.3	4.8	(0)	1.5	3.7
Bilinmiyor	13.9	13.1	18.5	33.7	11.4	23.2	19.6	5.2	9.9
Diğer	2.7	2.0	2.9	7.5	4.2	2.7	9.0	1.7	2.0

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010.

Tablo 1.5.'e göre engelli bireylerin engelinin ortaya çıktığı zaman incelendiğinde; doğum öncesi meydana gelen engellilik %14.7, doğum sırasında oluşan engellik %10.6, bir yaş altında karşılaşılan engellik %18.0 ve bir yaş üstü dönemde gerçekleşen engellilik %54.5 olarak görülmüştür. Ayrıca tabloya göre engellilerin %3.1'i engelinin ne zaman oluştuğunu bilmemektedir. Engelli bireylerin engel nedeni incelendiğinde; kaza sonucu meydana gelen engellilik %9.6, hastalık nedeniyle oluşan engellilik %56.8, genetik olan engellilik oranı %15.9, Gebeyken doğum sırasında yaşanan sorunlardan dolayı meydana gelen engellik oranı %3.0 olarak görülmüştür . Engelinin neden kaynaklandığını bilmeyen engellilerin oranı ise %13.9'dur. Veriler değerlendirildiğinde engel durumunun en fazla 1 yaş ve üstü dönemde gerçekleştiği görülmekte, engel sebebinin en sık hastalık sonucuyla oluştuğu anlaşılmaktadır. Diğer engel sebepleri arasında en fazla rastlanan genetik veya kalıtsal bozukluktur.

1.3.2.1. Doğuştan Gelen Engellilik

Bireyin kalıtımsal veya başka nedenlerden dolayı engelli doğması durumu doğuştan gelen engelliği ifade etmektedir (Uşan, 1997:54). Doğuştan gelen engeller; gebelikten önce, gebelik sürecinde ve doğum sürecinde olmak üzere üç şekilde meydana gelebilmektedir (Altan, 1976:27).

Gebelik öncesinde oluşan engele neden olan etkenler; annenin yaşı, akraba evliliği, çok sık doğum iken gebelik sürecinde oluşan engel nedenleri; annenin gebelikte bulaşıcı ve bulaşıcı olmayan hastalıkları, annenin gebelikte aldığı radyasyon ve ilaçlar, annenin gebelik döneminde beslenmesi ve annenin alkol, sigara vb. alışkanlıklarıdır (Şişman, 1995:27-31).

Tablo 1.6. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Ebeveynlerinin Akrabalık Durumu (2010)

Ebeveynlerin Akrabalık Durumu	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Akraba Olmayan	76.2	72.6	60.5	71.6	82.1	71.2	83.0	81.3	79.5
Akraba Olan	23.8	27.4	39.5	28.4	17.9	28.8	17.0	18.7	20.5
Kardeş Çocukları	70.1	70.7	77.5	69.1	66.4	69.2	66.8	68.2	71.4
Kardeş Torunları	25.1	22.0	18.9	28.8	27.2	26.8	23.6	26.1	25.4
Diğer	4.8	7.3	(0)	(0)	6.4	4.0	9.6	5.7	3.2

Kaynak: TÜİK, 2010.

Tablo 1.6'ya göre engellilerin %23.8'inin ebeveynleri akraba iken %76.2'sinin ebeveynleri akraba değildir. Engel türüne göre incelendiğinde akrabalık bağı en fazla bulunan %39.5 oranla işitme engellilerdir. Akrabalık bağı bulunmayan en fazla %83.0 oranla ruhsal duygusal engellilerdir. Akrabalık ilişkisi bulunan engelli bireylerin ebeveynlerinin çoğu kardeş çocuklarıdır. En fazla kardeş çocuğu evliliği ise çoklu engellilik türünde görülmektedir.

Doğum sırasında engele neden olabilecek etkenler ise; doğumun yanlış kişi tarafından ve uygun olmayan koşullarda meydana gelmesi ve doğumda oluşan tersliklere müdahale edilememesi (Şişman, 1995:27-31), doğumun uzun sürmesi sonucunda bebeğin oksijensiz kalması, doğumun erken veya geç gerçekleşmesi gibi durumlar engeli oluşturan nedenler arasındadır (Sonuç, 2012:14).

1.3.2.2. Sonradan Meydana Gelen Engellilik

Sonradan meydana gelen engellilik, engellilik durumunun doğuştan olmayıp sonradan herhangi bir sebepten dolayı oluşmasıdır. Bu tür engeller, endüstriyel ve sanayi engelleri olarak da adlandırılmaktadır (Uşan, 1997:54).

Sonradan meydana gelen engellilik nedenleri; kazalar, hastalıklar, diğer nedenler olmak üzere üç tanedir (Şişman, 1995:31-36). Bebeğin ateşinin yüksek olması ve havale geçirmesi, kafada travma yaşanması, sarılığın uzun sürmesi, zehirlenmeler, bebeğin antibiyotik veya diğer ilaçları yüksek oranda alması, yeni doğan döneminde metabolik sorunlarla karşılaşılması, psikososyal zedelenmeler, sonradan meydana gelen engellikte rastlanan hastalıkların bir kısmını oluşturmaktadır (Sonuç, 2012:14).

Kazalar meydana geldiği yere göre ev, iş ve trafik kazaları şeklinde üçe ayrılmıştır. Savaşlar, ihtilaller, depremler, yangın ve sel felaketleri gibi kitlesel olaylar, alkol, uyuşturucu gibi alışkanlıklar ise diğer nedenler arasında yer almaktadır (Şişman, 1995:31-36).

1.3.3. Sürekliliğine Göre Engellilik

Sürekliliğine göre engellilik; sürekli engellilik, sürekli olmayan (geçici) engellilik olarak iki gruba ayrılmaktadır.

1.3.3.1. Sürekli Engellilik

Sürekli engellilik, iyileştirilebilme imkanı bulunmayan engellilik olarak da nitelendirilmektedir (Altan, 1976:13). Bireyde var olan eksiklik nedeniyle tahmin edilen yeteneğinde, kazançlı biçimde işe alınmada, işin sürdürülmesinde azalma veya ortadan kalkma mevcutsa sürekli engelden söz edilir (Akteke, 2004:16). Sürekli engel durumunda zaman içinde bir değişiklik olmaz. Engel durumu yaşam boyu devam eder (Uşan, 1997:55). Örneğin; doğuştan görme engellilik, ileri derecede zihinsel engellilik, cücelik, kamburluk gibi engeller, bireyin hayatı boyunca olumlu yönde değişiklik göstermeyen engellerdendir (Altan, 1976:13). Kalp hastalığı, ilerlemiş kanser, astım, AIDS de sürekli engeller arasında yer almaktadır (Uşan, 1997:55).

1.3.3.2. Sürekli Olmayan Engellilik

Sürekli olmayan engel durumu belli bir süre devam ettikten sonra ortadan kaybolan engellerdir. Örneğin; tedavisi mümkün kısmi felç, iş kazası sonucu meydana gelen kol kırıklığı geçici engeller arasında yer alır (Akteke, 2004:17). Sürekli olmayan engellilik, günlük hayatta birçok kişinin karşılaşabileceği engel türüdür. Örneğin; ağrıyan diş, incinen ayak, aşırı üzüntü ve yorgunlukla beraber ortaya çıkan bunalımın bireyde unutkanlık, aşırı dalgınlık vb. düşünsel yeteneklerde engellerin oluşması, çevremizde sıklıkla karşılaşılan engel durumlarındandır (Altan, 1976:12).

Sürekli olmayan engeller belirsiz veya belirli süreli olabilir. Bunun için tıbbi tedavi, psikolojik tedavi veya mesleki rehabilitasyon gerekli olabilir (Uşan, 1997:56). Engelli olarak görünen bireyler herhangi bir tıbbi tedavi gördükten sonra veya tıbbi tedaviye gerek kalmadan belli bir süre geçirdikten sonra engel durumu ortadan kalkabilecek, sağlığına kavuşabilecektir (Altan, 1976:12).

1.4. Dünyada ve Türkiye'de Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi

Dünyada ve Türkiye'de engelliler uzun süre sosyal hayattan dışlanmış, kötü gözle görülmüştür. Hatta engelliler insan olarak bile görülmemiştir. Engellilerin toplum tarafından kabul edilmesinde dini inanışlar, ahlaki değerler, kültürel değişim gibi değerlerden etkili olmuştur. Her ülkenin değer yargıları ve inanışları farklı olduğu için engellilerin sosyal hayata katılımı da farklılık gösterir.

1.4.1. Dünyada Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi

Engelliler sosyal hayatın tüm alanlarında birçok engellerle karşılaşmış en dezevantajlı gruptur. Toplumdaki engelleri, fiziki ya da ruhi engellerinden daha çok engelli bireyi etkilemiştir (Altuğ, 2008:7). Engelliler özellikle bazı dönemlerde toplum tarafından katı bir biçimde dışlanmıştır. Bunun örneklerine Antik Yunan ve Orta Çağda rastlamaktayız. Antik Yunan ve Roma'da savaşların sıklığı, hastalıkların yaygınlığı, anne ve çocuk sağlığı hizmetlerinin yetersizliği, gıdasızlık, ağır çalışma şartları bireyde deformasyon ve engele sebep olmuştur (Talaslıoğlu, 2011:25).

İlk kez eski Yunan yazıtlarında özürlü karakterlerinden bahsedilmiştir. Bu yazıtlara göre Heredot engelli bir kahraman ve Suetonius engelli bir imparatordur. Platon'un devlet yapıtında fiziksel ve ruhsal sağlığı yerinde olan bireylerin evlenmesi şartıyla iyi toplum meydana gelir. Hekimler ise iyi olmayacak hastaları tedavi etmemelidirler. Tüm bunlar engelli bireye karşı olan olumsuz tutumlara işarettir. Yeni doğan bebekler fiziksel, ruhsal, zihinsel herhangi bir engele sahiplerse Yunan yasalarına göre nehre atılarak öldürülmeleri gerekir (Kolat, 2010:28).

Eski Roma'da ekonomik açıdan fayda sağlayabilecek engellilerin hayatta kalmasına izin verilmiştir. Örneğin görme engelliler dilendirilmek için, zihinsel engelliler kölelik yaparak ya da misafirleri eğlendirmek için kullanılmış ve yetiştirilmişlerdi. Özellikle 2. yy'dan sonra engelli bireyler eğlencelerde aranan kişi haline gelmişlerdir (Kolat, 2010:28).

İlkçağlarda engelli bireyler, mükemmel olma idealine karşı tehdit olarak algılanmış, tanrılar tarafından cezalandırılan, toplumun gelişmesini engelleyen, günahkar, suçlu kişiler olarak görülmüştür. Bu nedenle insanlar, engelli bireyleri diri diri yakma, toprağa gömme gibi acımasız tutumlarla bu soruna çözüm bulup toplumun tamamen sağlıklı bireylerden oluşmasını sağlamaya çalışmışlardır (Şişman vd., 2011:6).

Orta çağda insanlar, din adamlarının görüşlerinin etkisinde kalarak tabiatın cin, şeytan gibi bir bedene sahip olmayan doğaüstü güçleri olduğuna ve bu varlıkların insanları kuşatıp onları tedavi edilemeyen hastalıklara sürükleyeceklerine inanmaktaydı. Akıl ve ruh hastaları olanların da bu güçlere sahip olduklarına inanılırdı (Kolat, 2010:28). Bu dönemdeki katı tutumların yanında olumlu gelişmeler de meydana gelmiştir. Araştırmalar 14. yy'da İngiltere'de istihdama yönelik yasalar çıkarılmaya başlandığını, 16. Yy'da ise Juan Luis Vibes'in engelli bireylerin çalışma hayatına katılarak korunması üzerinde durduğunu gösteriyor (Talaslıoğlu, 2011:26). İlk olarak 16. yy'da engellilere eğitim verilmesi

gerekliliği konu edinilmiş ve Fransız Profesör Valantin Hauy Fransa'nın başkenti Paris'te görme engelliler okulu açmıştır (Çarkçı, 2011:15).

18. yy'da Aydınlanma Çağı ile birlikte bilimin ön plana çıkmasıyla inanışlar sorgulanmaya başlanmış, toplumsal gelişimin üzerinde durulmuştur. 19. ve 20. yy'da Sosyal Darvinzm ve Öjenik Anlayışı ön plana çıkmıştır. Bu anlayışa göre herhengi bir engele sahip olan birey Batı toplumu için tehdit oluşturur.1940'lı yıllarda bu anlayıştan dolayı Nazi kamplarında birçok engelli öldürülmüştür (Talaslıoğlu, 2011:26).

Hitler döneminde, engellilerin sağlıklı nesiller oluşturmaya engel teşkil etmesi sebebiyle doktorlar engelli insanları temerküz kamplarında kobay olarak kullandıktan sonra daha az maliyetli olsun diye Orta çağdaki gibi açık meydanlarda değil topluca fırınlarda yakılmıştır (Kolat, 2010:28).

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra engelli bireylerin tıbbi ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri önem kazanmıştır. Engellilerin yeteneklerine uygun işlerde çalışabilmeleri için hizmetler verilmiştir. Bu dönemde Almanya'da ve daha sonra diğer Batı Avrupa ülkelerinde engelli bireylerin istihdamını sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler uygulanmaya başlanmıştır (Şişman vd, 2011:9-10).

Engellilik ilk kez Birleşmiş Milletler (BM) belgelerinde 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirge'sinin 25. maddesinde dile getirilmiştir. BM tarafından engellilere özgülenen ilk belge ise, 1971 yılında kabul edilen Zihinsel Özürlülerin Haklarına Dair bildirge' dir. Bildirgede zihinsel engellilerin eğitim, öğretim rehabilitasyon, bakım ve yardım alma, her türlü suistimal ve sömürüden korunma gibi birçok hakkına yer verilmiştir (Şişman vd., 2011:9-11). BM'in engelli politikalarının yoğunlaşmasını gerekli gördüğü sekiz kritik alan şunlardır: Ulaşılabilirlik, eğitim, istihdam, gelir sağlama ve sosyal güvence, aile yaşamı ve kişisel entegrasyon, kültür, eğlence, spor ve dindir (Nacar, 2008:109).

Uluslararası Çalışma Örgütü, 159 nolu Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi'nde çalışma hayatıyla ilgili önemli kararlar bulunmaktadır. Bu sözleşmede tam katılım ve eşitlik koşuluyla engelli bireylere uygun istihdam sağlanması ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır (Eren, 2010:21-22).

Engellilerin korunmasıyla ilgili en gelişmiş politikalar izleyen ülke ABD'dir. Amerikan Özürlüler Kanunu'na göre 15 ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenler engelli çalıştırmak zorundadır. Yine bu kanuna göre engelli kapsamı oldukça geniş tutulmuştur.

Zihinsel engelliler, kanser tedavisi görenler, HIV/AİDS virüsü taşıyanlar, yüz çirkinliğine (şekilsizliğine) sahip olanlar engelli sayılmıştır (Hasırcıoğlu, 2006:16). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda (2000) cinsiyet, ırk, etnik, köken, düşünce temelinde tüm ayrımcılıkla mücadele ve mesleki rehberlik, istihdam ve iş koşullarının uygunluğu, işçi ve işveren örgütlerine üyelik gibi konulara yer verilmiştir (Talaslıoğlu, 2011:34).

1.4.2. Türkiye'de Engellilere Yönelik Sosyal Politikaların Gelişimi

Türkiye'de kullanılan engelli bireyleri tarif etmek için kullanılan ilk terim sakat kelimesidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer almıştır. Olumsuz bir anlam taşıması sebebiyle sakat sözcüğünün yerine özürlü kelimesi kullanılmaya başlanmıştır. Fakat yine olumsuz anlam taşıması nedeniyle günümüzde engelli kelimesinin kullanılması tercih edilmiştir (Talaslıoğlu, 2011:18; Alvar, 2014:31).

Türkiye engellilere yönelik sosyal politikalara batı ülkelerine göre 20-30 yıl sonradan yetişmeye çalışmıştır (Seyyar, 2008:81). Fakat Türkiye'deki örf, adet, gelenek ve dini inanışlarımız engellilere verilen hizmetlere olumlu katkı sağlamıştır. Vakıf, lonca ve hayratlar engellilere yönelik hizmetlerde önemli görevler üstlenmiştir (Çarkçı, 2011:34).

Türklerin İslamiyet'e geçmesi engellilere karşı olan tutumları tamamen değiştirmese de olumlu gelişmelere neden olmuştur. Hz. Peygamberimiz engelli bireyleri engelli vasıflarıyla değil insan olmaları vasfıyla onlara toplumda yer vermiştir (Öz, 2013:77). Peygamberimiz, bedeni yapılarının farklı veya anormal olmasından dolayı hiç kimsenin incimesini istememiş; onlara aşağılayıcı sözlerin söylenmesine müsaade etmemiştir. Çünkü islam dini, insanı sosyo-ekonomik veya bedeni durumuyla değil; kalbi ve ameli durumuyla değerlendirmektedir (Seyyar, 2011:21). Hz Peygamberin görme engelli Abdullah İbn Ümmi Mektum'u müezzin olarak görevlendirmesi, ortopedik engelli olan Muaz b. Cebel'i vali olarak ataması onun engellilere karşı yaklaşımını kanıtlar niteliktedir (Öz, 2013:77).

Osmanlı ve Selçuklu döneminde engellilere yönelik olumsuz tutumlar mevcuttur. Örneğin engelli erkeklere kız vermeme, fiziki engeli olanların zor iş bulabilmesi, engellilerin küçük düşürücü işlerde çalıştırılması veya fiziksel koşulların engelli bireylere göre düzenlenmemesi gibi engellilerin işgücü piyasasından dışlanmasına neden olan faktörler mevcuttu. Fakat aynı dönemde farklı toplumlarla kıyaslama yaptığımızda engellilere yönelik olumlu tutumların var olduğunu görmekteyiz. Ortaçağda engelli bireylerin yakıldığı zamanda Osmanlılar cüzzamlıları Cüzzamhane adı altında bakım merkezlerinde korumaya

almışlar, gelirlerini ise vakıflardan sağlamışlardır. Üstün zekalı çocuklara Enderun okullarında eğitim verilmekteydi (Kolat, 2010:177).

Cumhuriyet'in kurulmasıyla engellilere yönelik çalışmalar uluslararası gelişmeler paralelinde ilerlemiştir. Mustafa Kemal Atatürk tarafından çocuk hakları alanında engelli çocukları da kapsayan "1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi" cumhuriyet dönemindeki ilk adımdır (Çarkçı, 2011:34).

1580 Sayılı Belediyeler Kanunu'yla devlet ilk kez engelli bireylere yardımda bulunmak amacıyla yerel yönetimlere görev verrmiştir. Bu kanuna göre belediyeler, çalışamayan durumda ve bakacak kimsesi olmayanlara bakmakla görevlendirilmiştir (Kolat, 2010:179).

"Sosyal Devlet" ilkesi ilk kez 1960 Anayasa'sında benimsenmiştir. 1961 Anayasa'sında engelli bireylere üretkenlik kazandırılması ve özel eğitime açıkça yer verilmiş ilk defa "Özel Eğitim Yönetmeliği" çıkarılmıştır (Kolat, 2010:180). Engellilerin istihdam edilmesini ve korunmasını sağlayan sosyal politikalar 1960'lı yıllarda görülmeye başlanmış ve 1961 Anayasa'sıyla 1967 yılında yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda şekillenmeye başlanmıştır (Dalbay, 2009:23).

Türkiye'de engellilere yönelik gelişmeler 1980'li yıllardan sonra hızlanmıştır. Hükümet, engellilerin ve sorunlarının farkına varmış, engellilerin korunması, bakılması, engelli istihdamının sağlanması ve sosyal güvenlik sistemiyle ilgili düzenlemeler yapmıştır. Engelliler için yapılan hizmetleri koordine etmek ve izlemek için "Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur (Tokol ve Alper, 2013:324).

1982 Anayasası'nın 50. ve 60. maddesiyle engellilere yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler; yaşına, cinsiyetine ve gücüne dayanmayan işlerde kimsenin çalıştırılamayacağı ve küçüklerin ve kadınların ve engelli bireylerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalarının gerektiğine yöneliktir. 61. maddede, devletin engelli bireyleri korumaları gerektiğinden ve onların toplumsal hayata katılımlarını sağlayacak tedbirleri almaları gerektiğinden bahsedilmiştir.

Devlet sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır. Yaşlılar devletçe korunur, yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir." (Altuğ, 2008:8-9).

Türkiye, engellilere yönelik ayrımcılığın yok edilmesi, engellilerin insan haklarında tam ve eşit şekilde yararlanmasını sağlayan BM sözleşmesini daimi temsilcimiz aracılığıyla imzalamıştır. Sözleşme 3 Aralık 2008 Dünya Engelliler Günü'nde 5828 sayılı kanunla Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanmıştır (Şişman vd., 2011:15).

2007- 2013 yıllarını kapsayan 9. BYKP' da engelliler için eğitim, aktif iş gücüne katılım, sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri gibi konular bulunmakta, engelli bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının sağlanabilmesi için sosyal ve fiziki çevrenin, çalışma ortamının özel olarak düzenlenmesi gerektiği kararlaştırılmıştır (Tokol ve Alper, 2013:326).

1.5. Türkiye'de Engelli Bireylere İlişkin Genel İstatistikler

Engellilik, her insanın karşılaşabileceği bir durumdur. Geçmişten günümüze kadar gelen ve hala var olan savaşlar, iş kazası ve meslek hastalıkları, yaşlı nüfusun artması ve sağlık sorunları engelli bireylerin sayısının artmasına yol açan etkenlerdir (Şen, 2018:130). Türkiye'de engelli nüfusun sayısını ve genel nüfusa oranını, engelli bireylerin yaş, cinsiyet, engel türü gibi birçok değişkene göre dağılımını ve engellilerin sorun ve beklentilerine yönelik verileri öğrenebilmek için 2002 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığı (mülga) iş birliğiyle Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Türkiye Özürlüler Araştırması yapılmıştır (engelli.oyhgm.gov.tr).

Engellilere yönelik veriler, onların hayatını kolaylaştıracak faaliyetleri gerçekleştirmek açısından son derece önem taşımaktadır. Türkiye Özürlüler Araştırması da bu bakımdan önemlidir. Türkiye'de birbiriyle bağlantılı bir veri bankası bulunmamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın engellilere ilişkin veri bankası birbirinden bağımsız olduğu için ve veri bankaları engelli bireyler hakkındaki özel bilgileri içerdiği için kurumlarca saklanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı Türkiye'de engelli bireylere ilişkin bilgiler, Dünya Sağlık Örgütü'nün tahmini verilerinden yararlanılarak oluşturulmaktadır. Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet İstatistik Enstitüsü kurumları, Türkiye'deki engelli bireylere ilişkin veri eksikliğini gidermeye çalışan kurumlardır. Engelli bireylerle ilgili genel bilgileri içeren veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Sarıgül, 2016:43-44).

Tablo 1.7. TÜİK 2002 Verilerine Göre Engellilik Oranı

A:Toplam B: Erkek C:Kadın									
Engellilik Oranı	Toplam Engelli Nüfus			Ortopedik, Görme, İşitme Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus			Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Türkiye	12.29	11.10	13.45	2.58	3.05	2.12	9.70	8.05	11.33
Yaş grubu									
0-9	4.15	4.69	3.56	1.54	1.70	1.37	2.60	2.98	2.20
10-19	4.63	4.98	4.28	1.96	2.26	1.65	2.67	2.72	2.63
20-29	7.30	7.59	7.04	2.50	3.34	1.74	4.80	4.24	5.30
30-39	11.44	10.43	12.42	2.56	3.18	1.95	8.89	7.26	10.46
40-49	18.07	15.15	21.08	2.65	3.29	1.99	15.43	11.86	19.09
50-59	27.67	22.56	32.67	3.23	3.73	2.74	24.44	18.83	29.94
60-69	36.96	31.60	42.02	5.14	5.65	4.65	31.82	25.95	37.37
70+	43.99	39.77	47.77	7.89	4.45	7.38	36.10	31.32	40.39
Bilinmeyen	11.68	6.30	14.17	0.34	0.53	0.25	11.33	5.77	14.09
Yerleşim yeri									
Kent	12.70	11.38	13.99	2.20	2.60	1.81	10.49	8.78	12.18
Kır	11.67	10.69	12.63	3.16	3.74	2.59	8.50	6.95	10.04
Bölge									
Marmara	13.13	11.66	14.59	2.23	2.60	1.87	10.90	9.05	12.73
Ege	11.86	10.69	13.00	2.59	3.15	2.05	9.27	7.55	10.95
Akdeniz	12.16	11.15	13.15	2.60	2.99	2.21	9.56	8.16	10.93
İç Anadolu	12.52	10.78	14.23	2.60	3.01	2.20	9.92	7.77	12.03
Karadeniz	12.98	11.62	14.32	3.22	3.66	2.80	9.76	7.97	11.52
Doğu Anadolu	11.80	11.29	12.30	2.53	3.18	1.90	9.26	8.10	10.41
Güneydoğu Anadolu	9.90	9.86	9.94	2.72	3.45	1.99	7.18	6.41	7.96

Kaynak: TÜİK, 2002.

Tablo 1.7. incelendiğinde toplam nüfus içinde engelli bireylerin oranı % 12.29'dur. Tablodaki veriler, Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli ve süreğen hastalığı olanlar olmak üzeri iki engel türüne ayrılarak yazılmıştır. İlk grup olan Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin toplam nüfus içindeki oranı %2.58 iken süreğen hastalığı olanların oranı ise % 9.70'dir. Yaş grubuna göre incelendiğinde her iki grupta da yaş aralığı arttıkça engel oranı da artış göstermiştir. Ancak bu artış süreğen hastalığı olanlarda daha belirgindir. Yerleşim yerine göre incelendiğinde kentte %12.70, kırda %11.67 oranında engelli bulunduğu anlaşılmaktadır. Bölge bazında bakıldığında ise %13.13 oranla en fazla engelli Marmara Bölgesinde en az engelli ise %9.90 oranla Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer almaktadır.

Tablo 1.8. 2010 Verilerine Göre Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu Ve Engel Türleri

	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli
Toplam	100	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9
Cinsiyet							
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
Erkek	58,6	67	57,5	67	56,2	61,1	67,9
Kadın	41,4	33	42,5	33	43,8	38,9	32,1
Yerleşim Yeri							
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
Kent	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61
Kır	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39
Engel Oranı							
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
%20-%39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3
%40-%69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8
%70+	42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50	61,9
Yaş Grubu							
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
0-6	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2
Tem.14	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,1	10,5
15-24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3
25-44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5
45-64	18,9	25,5	12	7,5	22,1	4,9	22,1
65+	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, 2010.

Tablo 1.8'e göre engelli bireyler cinsiyet bazında incelendiğinde %58.41'inin erkek, %41,4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Yerleşim yerine göre bakıldığında kırda %37.6, kentte ise %62.4 oranında engelli vardır. Engel oranına göre inceleme yapıldığında; engel oranı %20-%39 aralığında %15.2, engel oranı %40-%69 aralığında %42.4, engel oranı %70'in üstünde ise %42,4 engelli bulunmaktadır. Yaş grubuna göre; 0-6 yaş aralığında %4.9, 7-14 yaş aralığında 16.2, 15-24 yaş aralığında %17.2, 25-44 yaş aralığında %27.7, 45-64 yaş aralığında %18.9 ve 65 yaş üstünde %15.2 engelli birey mevcuttur. Veriler incelendiğinde; cinsiyet bazında, erkeklerin engellik durumu kadınlardan fazla; yerleşim

yerine göre, kentte yaşayan engelliler kırda yaşayan engellilerden fazla; yaş grubuna göre 25-44 yaş aralığında bulunan engellilerin diğer yaş gruplarından fazla olduğu görülmektedir.

1.5.1. Medeni Hale Göre Engel Durumu

Toplumdaki en küçük yapı taşı olarak bilinen aile, engelli bireylerin sosyalleşmesinin en önemli göstergelerinden biridir. Bu sebeple engelli bireylerin medeni durumlarının detaylı incelenmesi gerekir (Sarıgül, 2016:46). 2002 TÜİK verilerine göre engelli bireylerin medeni durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1.9. 2002 TÜİK Verilerine Göre Medeni Duruma Göre Engelli Nüfus Oranı

	MEDENİ DURUMU				
	Hiç Evlenmedi	**Evli**	**Evli- Ayrı yaşıyor**	**Boşandı**	**Eşi Öldü**
Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Engelli Nüfus					
Türkiye	34.41	54.14	0.48	1.66	9.31
Yerleşim Yeri					
Kent	33.10	55.15	0.67	1.73	9.35
Kır	35.75	53.12	0.28	1.59	9.26
Cinsiyet					
Erkek	34.70	60.88	0.25	1.06	3.11
Kadın	34.01	44.52	0.80	2.51	18.16
Bölge					
Marmara	29.41	55.95	0.66	2.33	11.65
Ege	31.69	56.74	0.46	1.83	9.28
Akdeniz	40.84	48.94	0.65	1.84	7.73
İç Anadolu	29.80	58.51	0.38	1.45	9.86
Karadeniz	39.49	50.73	0.16	1.52	8.10
Doğu Anadolu	39.14	51.38	0.54	0.85	8.09
Güneydoğu Anadolu	38.62	52.65	0.44	0.73	7.56
Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus					
Türkiye	7.43	76.70	0.57	1.35	13.95
Yerleşim Yeri					
Kent	8.03	75.62	0.68	1.67	14.00
Kır	6.32	78.70	0.38	0.76	13.84
Cinsiyet					
Erkek	9.62	85.27	0.29	0.90	3.92
Kadın	5.98	71.05	0.76	1.65	20.56
Bölge					
Marmara	7.45	75.67	0.58	1.78	14.53
Ege	5.90	75.87	0.59	1.82	15.81
Akdeniz	8.36	77.08	0.79	1.41	12.36
İç Anadolu	6.43	77.01	0.54	1.16	14.86
Karadeniz	5.72	77.62	0.50	1.06	15.10
Doğu Anadolu	10.33	77.73	0.28	0.42	11.24
Güneydoğu Anadolu	10.98	78.48	0.66	0.57	9.31

Kaynak: TÜİK, 2002.

Engelli bireyler medeni durumlarına göre; hiç evlenmedi, evli, evli-ayrı yaşıyor, boşandı, eşi öldü başlıklarıyla incelenmiştir**.** Tablo 1.9'a göre ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusun %34.41' inin hiç evlenmediği, % 54.14'ünün evli olduğu, %0.48'inin evli ama ayrı yaşadığı, % 1.66'sının boşandığı, % 9.31'inin eşinin öldüğü anlaşılmaktadır. Verilere bakıldığında en yüksek oranın (%54.14) "evli" kategorisinde, en düşük oranın (%0.48) ise "evli-ayrı yaşıyor" olduğu görülmektedir. Süreğen hastalığa sahip olan nüfusun medeni durumuna bakıldığında; %7.432'ünün hiç evlenmediği, % 76.70'inin evli olduğu, % 0.57'sinin evli ama ayrı yaşadığı, %1.35'inin boşandığı, %13.95'inin eşinin öldüğü sonucuna varılmaktadır. Sonuçlara bakıldığında evli olan engelli bireylerin oranı her iki grupta da fazla, evli-ayrı yaşayan engelli bireylerin oranı ise daha azdır. Bu verilerde en dikkat çekici olan nokta süreğen hastalığı olan engellilerin medeni hal durumundaki "eşi öldü" kategorisindeki oranın oldukça yüksek olduğudur.

Engelli bireylerin medeni durumları cinsiyet bazında incelendiğinde erkek olan ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfusundaki en yüksek oranın %60.88'le evli olduğunu en düşük oranın da %0.25'le evli-ayrı yaşıyor kategorisinde yer aldığını ortaya koymaktadır. Kadınlarda ise en yüksek oran %44.52 ile evli kategorisinde en düşük oran ise % 0.80 ile evli-ayrı yaşıyor kategorisinde bulunmaktadır. Süreğen hastalığa sahip olan erkek engelli bireylerin medeni durumu incelendiğinde %75.62 oranla evli kategorisi en yüksek % 0.29 oranla evli - ayrı yaşıyor kategorisi ise en düşük kategoriler arasındadır. Her iki grupta da en düşük ve en yüksek kategorilerin aynı olduğu görülmektedir.

Engelli bireylerin medeni durumları yerleşim yeri bazında incelendiğinde her iki grupta da kent ve kırda en yüksek orana sahip olan kategori "evli" en düşük kategori ise "evli-ayrı yaşıyor" kategorisidir. Engelli bireylerin medeni durumları bölge bazında incelendiğinde ise "hiç evlenmedi" ve "evli" kategorisi en fazla Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, "evli - ayrı yaşıyor" kategorisi en fazla Akdeniz Bölgesinde, "boşandı" ve "eşi öldü" kategorisi en fazla Ege bölgesinde görülmektedir.

1.5.2. Okuryazarlık Durumuna Göre Engellilik

Engelliler, okuryazarlık durumuna göre okuma yazma bilen ve okuma yazma bilmeyen olarak iki sütuna ayrılarak incelenmiştir.

Tablo 1.10. Okuryazarlık Durumuna Göre Engelli

	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Özürlü Nüfus		Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus	
	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen
Türkiye	36,33	63,67	24,81	75,19
Yerleşim yeri				
Kent	29,58	70,42	20,49	79,51
Kır	43,44	56,56	32,85	67,15
Cinsiyet				
Erkek	28,14	71,86	9,78	90,22
Kadın	48,01	51,99	35,04	64,96
Bölge				
Marmara	26,62	73,38	17,54	82,46
Ege	33,15	66,85	23,06	76,94
Akdeniz	41,69	58,31	23,70	76,30
İç Anadolu	29,89	70,11	19,53	80,47
Karadeniz	39,41	60,59	29,68	70,32
Doğu Anadolu	48,33	51,67	42,22	57,78
Güneydoğu Anadolu	52,53	47,47	45,25	54,75

Kaynak: TÜİK, 2002.

Tablo 1.10'da engelliler, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus ve süreğen hastalığa sahip olan nüfus olarak iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus kategorisinde yer alan engellilerin %63,67'si okuma yazma bilirken, %36,33'ü okuma yazma bilmemektedir. Süreğen hastalı sahip olan nüfusun %75,19'u okuma yazma bilirken %24,81'i ise okuma yazma bilmemektedir. İki grubu karşılaştırdığımız zaman süreğen hastalığa sahip nüfustaki okuma yazma bilme oranının diğer gruba göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kent ve kır bazında incelersek her iki grupta da kentte okuma yazma oranı daha yüksek, kırda ise daha azdır.

Cinsiyete göre okuma yazma oranları incelendiğinde ise her iki grupta da erkeklerin okuma yazma bilme oranının kızlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hatta okuma yazma bilme oranın dikkat çekici bir farkla erkeklerde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Okuma yazma bilme oranı, bölge bazında incelendiğinde Marmara Bölgesi her iki grupta da okuma yazma bilme oranının en yüksek olduğu bölgedir. Marmara Bölgesinde, birinci grubun %73,38'i okuma yazma biliyorken, Süreğen hastalığa sahip olan nüfusun % 82,46'sı okuma yazma bilmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ise her iki grupta da okuma yazma bilme oranının en düşük olduğu bölgedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, birinci grubun

%47,47'si okuma yazma biliyorken, süreğen hastalığa sahip olan nüfusun 54,75'i okuma yazma bilmektedir.

1.5.3. Engel Türü ve Ortaya Çıkış Zamanına Göre Engellilik

Engelliler, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engellilik olarak türlerine ayrılmış yaş grubu, yerleşim yeri, cinsiyet ve bölge bazında incelemiştir.

Tablo 1.11. Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı

Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı	Ortopedik Engelli	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve konuşma Engelli	Zihinsel Engelli
Türkiye	1.25	0.60	0.37	0.38	0.48
Yaş Grubu					
0-9	0.64	0.33	0.20	0.46	0.42
10-19	0.77	0.36	0.29	0.43	0.58
20-29	1.21	0.45	0.32	0.42	0.65
30-39	1.26	0.46	0.35	0.31	0.54
40-49	1.39	0.62	0.35	0.26	0.39
50-59	1.79	0.91	0.41	0.30	0.26
60-69	2.80	1.56	0.77	0.41	0.27
70+	3.94	2.98	1.70	0.39	0.31
Yerleşim Yeri					
Kent	1.09	0.52	0.32	0.33	0.38
Kır	1.49	0.73	0.45	0.46	0.64
Cinsiyet					
Erkek	1.48	0.70	0.41	0.48	0.58
Kadın	1.02	0.50	0.33	0.28	0.38
Bölge					
Marmara	1.11	0.53	0.37	0.33	0.37
Ege	1.19	0.61	0.36	0.38	0.53
Akdeniz	1.22	0.58	0.34	0.38	0.55
İç Anadolu	1.27	0.63	0.37	0.38	0.50
Karadeniz	1.60	0.66	0.45	0.46	0.63
Doğu Anadolu	1.27	0.57	0.31	0.40	0.44
Güneydoğu Anadolu	1.25	0.70	0.36	0.45	0.45

Kaynak: TÜİK, 2002.

Engel türüne göre engelli nüfus oranları incelendiğinde; ortopedik engelli %1.25, görme engelli %0.60, işitme engelli %0.37, dil ve konuşma engelli %0.38, zihinsel engelli %0.48 engelli birey bulunmaktadır. Oranlara bakıldığında en fazla engel türü ortopedik engel iken en az engel türü işitme engelidir. Engel türü cinsiyet bazında incelendiğinde erkek engelli bireylerin bütün engel türlerinde en fazla olduğu görülmektedir. Erkek engelli

bireylerde %1.48 oranla en fazla engel türü ortopedik engelinde yer almaktadır. En az engel türü ise %0.41 oranla işitme engeline aittir.

İKİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

Engelliler, geçmişten günümüze kadar olan süreçte birçok sorunla karşılaşmışlardır. Söz konusu sorunlardan birisi de çalışma hayatıdır. Bugün Türkiye'de engelli olmayan bireylerin bile maruz kaldığı işsizlik sorunu çok ciddi boyutlardayken engellilerin istihdam edilmesi daha güç bir durumdur. Engellilerin çalışma hayatına katılamaması birçok sorunu da beraberinde getirir. Engelli sorunlarının artması ülkenin gelişmişlik düzeyini olumsuz etkiler. Engelli bireyler engel durumlarına uygun olarak rehabilite edilip, temel ve mesleki eğitim alarak çalışma hayatına katılabilirler. Çalışma hayatına katılmakla sorunları bitmeyen engelli bireylere, işyerinde güvenli ortam oluşturulmalı ve hakları yasalarca koruma altına alınmalıdır. Böylece engelli istihdamı daha etkili bir şekilde sağlanmış olur.

2.1. Engellilerin İstihdamı

İstihdam, engelli bireylerin kendilerini toplumun bir parçası olarak görebilmelerini, topluma yük olmadan ve başkalarından bağımsız olarak yaşayabilmelerini, sağlayan en önemli yoldur (Öztürk, 2011:32). Engelli istihdamı; "bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal becerilerindeki engellerden dolayı çalışma gücünün en az %40'ının olmadığı sağlık kurulu raporuyla belgelenenlerin çalıştırılması" olarak tanımlanabilir (Gülmez, 2009:39).

Engelliler, 20. yy.'ın başlarında çalışma hayatına katılmaya başlamıştır. Engelliler, Sanayi Devriminin gerçekleştiği Avrupa'da bile çalışabilir durumda olsalar dahi geçimlerini ailelerinin desteğiyle sağlamaktadır. Engellilerin bir kısmı ise evsiz olarak yaşamakta ve dilencilik yaparak hayatını devam ettirmektedir. Zamanla Avrupa'da sosyal korumanın sağlanmaması ve ağır, zor şartlar altında çalışma koşulları ve kapitalist sistemin çevreye verdiği zararlar (ağır metaller, su kaynaklarının kirlenmesi gibi) sebebiyle engelli sayısı hızla artmıştır (Selek Öz ve Orhan, 2012:37). Daha önceden Türkiye'de engellilerle doğrudan veya dolaylı olarak kamusal karar ve uygulamalarla karşılaşılsa da, engellilerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik sosyal politikalar, daha fazla 1960'lı yıllarda görülmeye başlanmıştır (Alvar, 2014:24).

Tablo 2.1. 2002 TÜİK Verilerine Göre Engelli İşgücü Oranları

	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus Oranı
Ortopedik, Görme, İşitme, Dil Ve Konuşma Ve Zihinsel Özürlü Nüfus			
Türkiye	21,71	15,46	78,29
Yerleşim Yeri			
Kent	25,61	17,43	74,39
Kır	17,76	12,58	82,24
Cinsiyet			
Erkek	32,22	14,57	67,78
Kadın	6,71	21,54	93,29
Bölge			
Marmara	24,75	10,48	75,25
Ege	24,50	15,61	75,50
Akdeniz	20,03	20,25	79,97
İç Anadolu	22,51	16,04	77,49
Karadeniz	17,38	14,42	82,62
Doğu Anadolu	19,58	25,40	80,42
Güneydoğu Anadolu	19,85	16,19	80,15
Süreğen Hastalığa Sahip Olan Nüfus			
Türkiye	22,87	10,77	77,13
Yerleşim Yeri			
Kent	23,08	12,72	76,92
Kır	22,48	7,08	77,52
Cinsiyet			
Erkek	46,58	10,28	53,42
Kadın	7,21	12,84	92,79
Bölge			
Marmara	24,04	10,36	75,96
Ege	25,60	11,56	74,40
Akdeniz	24,10	11,81	75,90
İç Anadolu	18,67	7,39	81,33
Karadeniz	19,76	9,23	80,24
Doğu Anadolu	23,97	12,67	76,03
Güneydoğu Anadolu	25,97	15,89	74,03

Kaynak: TÜİK, 2002.

Tablo 2.1.'e göre engel grupları Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfus ve süreğen hastalığı olanlar olarak iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Sırasıyla 1. ve 2. grup olarak adlandırılacaktır. Birinci grupta iş gücüne katılma oranı %21,71 iken süreğen hastalığı olanlarda %22,87'dir. Birinci grupta işsizlik oranı 15,46 iken ikinci grupta 10,77'dir. Bu oranlara bakıldığında süreğen hastalığı olanlarda iş gücüne katılım oranının daha yüksek işsizlik oranının ise daha düşük olduğu görülmektedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus oranı; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusta %78,29 iken süreğen hastalığı olanlarda %77,13'tür. Bu oranlar incelendiğinde her iki grup arasında çok büyük bir oransal fark bulunmadığı fakat iş gücüne katılmayan engelli bireylerin iki grupta da oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Yerleşim yerine göre incelendiğinde, her iki grupta da iş gücüne katılım oranı kentte daha fazla, işsizlik oranı daha yüksektir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusta iş gücüne dahil olmayan nüfus oranı kırda daha fazlayken, süreğen hastalığı olanlarda kentte daha fazladır.

Cinsiyet bazında incelendiğinde iş gücüne katılım oranı Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlü nüfusta erkeklerde % 32,22 iken kadınlarda %6,71'dir. Süreğen hastalığı olan erkeklerde ise iş gücüne katılım oranı %46,58 iken, kadınlarda %7,21'dir. Erkeklerin iş gücüne katılım oranının her iki grupta da bariz bir şekilde kadınlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. İşsizlik oranı birinci grup erkeklerde %14,57 iken kadınlarda %21,54'tür. 2. grupta erkeklerde %10,28 iken kadınlarda ise %12,84'tür. Bu verileri iş gücüne katılım oranlarıyla kıyaslandığında çok büyük oransal farkın olmadığı görülmektedir. İş gücüne dahil olmayan nüfus oranı 1. grupta erkeklerde %67,78 iken kadınlarda %93,29'dur. 2. grupta ise erkeklerde İş gücüne dahil olmayan nüfus oranı %53,42 iken kadınlarda %92,79'dur. Her iki grupta da rakamlar oldukça dikkat çekicidir. İş gücüne dahil olmayan nüfusun neredeyse tamamını kadınların oluşturduğu görülmektedir.

Bölge bazında incelendiğinde, 1. grupta iş gücüne katılma oranının en fazla olduğu bölge %24,75 oranla sanayinin en gelişmiş olduğu Marmara Bölgesi'dir. 2. grupta ise %25,97 oranla Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. İşsizlik oranı 1. grupta %25,40 oranla en fazla Doğu Anadolu Bölgesinde görülürken, 2. grupta %15,89 oranla Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görülmektedir. İş gücüne dahil olmayan nüfus, 1. grupta en fazla %82,62 oranla Karadeniz bölgesinde yer alırken 2. grupta en fazla %81,33 oranla İç Anadolu Bölgesi'nde yer almaktadır.

İŞKUR'un engellilere yönelik 2017 çalışmasında; başvuru, işe yerleştirme, kayıtlı işgücü kategorilerinde iller bazında inceleme yapılmıştır. Araştırma Çanakkale ilinde yapıldığı için tabloda sadece Çanakkale ili yer almaktadır.

Tablo 2.2. Engellilere Yönelik İstihdam Çalışmaları

Başvuru				İşe Yerleştirme							Kayıtlı İşgücü		
				Toplam			Kamu		Özel				
İller	E*	K*	Toplam	E*	K*	Toplam	E*	K*	E*	K*	E*	K*	Toplam
Çanakkale	463	137	600	81	31	112	1	-	80	31	347	110	457
Toplam	80.512	19.689	100.201	10.126	2.025	12.151	166	26	9.960	1.999	74.438	18.328	92.766

*E: Erkek, K: Kadın.

Kaynak: İŞKUR, 2017.

Tablo 2.2.'ye göre İŞKUR'a iş başvurusunda bulunan toplam 100.201 engelli birey bulunmakta 12.151'inin işe yerleştiği görülmektedir. Çanakkale bazında incelendiğinde ise toplam 600 kişinin İŞKUR'a iş başvurusunda bulunduğu ve bunlardan 112'sinin işe yerleştiği anlaşılmaktadır. Cinsiyet bazında inceleme yapıldığında iş başvurusu yapan ve işe yerleştiren engelli bireylerin büyük bir çoğunluğunu erkeklerin meydana getirdiği görülmektedir. Sektör bazında incelendiğinde toplamda ve Çanakkale ilinde en fazla işe yerleştirmenin gerçekleştiği sektörün özel sektör olduğu görülmektedir. Engelli bireylerin kayıtlı işgücü incelendiğinde; toplam 92.766 engelli bireyin kayıtlı olduğu ve bunların 74.438'ini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Çanakkale bazında ise 457 engelli birey işgücüne kayıtlı iken bunların 347'sinin erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.3. Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları

Ülke	Yıl	Engelli İstihdamı %	Genel İstihdam %	Engellilerin Genel İstihdama Oranı
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
İngiltere	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
Türkiye	**2002**	**21.7**	**48.7**	**0.44**
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Peru	2003	23.8	64.1	0.37
Polanya	2003	20.8	63.9	0.33
Güney Afrika	2006	12.4	41.1	0.30

Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, 2011.

Tablo 2.2.'ye bakıldığında Türkiye'de 2002 yılında genel istihdam %48.7 iken engelli istihdamı %21.7, engellilerin genel istihdama oranı ise % 0.44'tür. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında 18 ülke arasında sondan 5. sırada yer aldığı görülmektedir. Engelli istihdamı en fazla olan ülke %62.2 oranla İsviçre, genel istihdamı en fazla olan ülke %81.4 oranla Norveç'tir. Engellilerin genel istihdama oranı %0.81 oranla en fazla İsviçre'de görülürken, %0.30 oranla en az Güney Afrika'da görülmektedir.

2.2. Engellilerin İstihdam Edilmesinin Önündeki Engeller

İstihdam sorunu, sadece engellilerin karşılaştığı bir sorun olmamakla birlikte diğer bireylerin de yaşadığı genel bir sorundur. Türkiye'de engelli olmayıp da istihdam sorunu yaşayan bireylerin olması engellilerin işsizlik sorununun normal bir durum olduğunu göstermez. Engellilerin insan onuruna yakışır biçimde yaşayamaması, onların sahipsiz bırakılması sosyal devlet anlayışına uymaz (Altan, 1997:63). Engelli bireyler, diğer bireylere göre işe yerleşmede, işyerindeki çalışma koşullarında, işten ayrılıp başka işe yerleşebilmede, işyerine ulaşımın sağlanmasında daha fazla sorunla karşılaşmakta ve sınırlandırılmaktadırlar (Gülmez, 2009:40). Türkiye'de bir işe başvuru yapan engelli bireyler, sağlıklı bireylerle yarışmak zorunda kalmaktadır. Tercih edilen taraf çoğunlukla sağlıklı bireyler olmaktadır (Eren, 2010:47).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma ve Engelli Birey dosyasına göre (2007b); engelli bireyin işe girmede karşılaştığı sorunlar şunlardır (Talaslıoğlu, 2011:46):

1. İşverenin, engelli bireyi işe almaya korkması,
2. İşveren ve iş arkadaşları da dahil toplumun tüm kesimi tarafından, engelli bireyin engel durumu nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması,
3. İş hayatına katılımda eksik kalan yasaların ya da yürürlükte olan yasaların işverenler tarafından uygulamaması,
4. Diğer bireylerin engellilik hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı için engelli bireyin varlığını kabul etmemek,
5. Engelli bireylerin teknoloji ve destekleyici aygıtlar, servisler konusunda bilgilendirilmemesi,
6. Engelli bireylerin erişimini zorlaştıran yapılar, iletişim ve ulaşım sistemleri,
7. Sosyal dışlanmayla beraber oluşan pisikososyal sorunlar

Engelliler de diğer bireyler gibi para kazanmak ve toplumla bütünleşmek isterler. Fakat eğitim, mesleki eğitim, rehabilitasyon, fiziki çevredeki eksiklikler engellilerin çalışma

hayatına girmesinde sorun oluşturmaktadır. Oysaki her insanın becerebileceği bir iş vardır (Bal Oğuztürk, 2005:10,12). Örneğin, trafik kazasında ayağını kaybetmiş bir öğretim üyesi engelli olmasına rağmen mesleğini rahat bir şekilde yerine getirebilirken aynı durum inşaat işçisi için geçerli değildir (Mülayim, 2009:38). Engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerindeki eksikliklerini eğitim veya rehabilitasyon yoluyla giderdikten sonra çalışmaya başlayabilir (Bal Oğuztürk, 2005:10,12).

2.2.1. İşverenden Kaynaklanan Engeller

İşverenlerin engellilere karşı olan olumsuz tutumları, Türkiye'de engelli istihdamının düşük olmasının bir nedeni olarak görülmektedir. İşverenlerin çoğu engelli bireyleri vasıfsız, verimsiz ve iş yerinde uyumsuz olduklarını düşündükleri için bu düşünce engelli istihdamına olumsuz etki bırakmaktadır (Gönülaçan, 2016:114).

İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu'na göre işverenlerin engelli istihdam etmek istememesinin nedenleri listelenmiş ve yüzdelik dilime göre bu nedenler sıralanmıştır. Bu liste aşağıda tablo olarak gösterilmiştir.

Tablo 2.4. İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

Sorun alanları/ Yanıtlayıcıların yargı cümleleri	Sayı	Yüzde
İşe uygun/sektöre uygun engelli bulamıyoruz	175	31.6%
Vasıflı/mesleki eğitimli/kalifiye engelli bulamıyoruz	106	19.2%
İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor	61	11.0%
Çalışma isteksizliği/istikrarsızlık/devamsızlığı oluyor	41	7.4%
Engelli çalışan bulamıyoruz	30	5.4%
İş beğenmiyorlar	24	4.3%
Uyum/iletişim sorunları yaşanıyor	20	3.6%
Nazlı/kaprisli/agresif oluyorlar	19	3.4%
Verimli olamıyorlar	11	2.0%
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1.3%
Taşrada şantiye bölgesinde engelli bulamıyoruz	5	0.9%
Ulaşım sorunu oluyor	5	0.9%
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0.9%
İŞKUR'dan destek alamıyoruz	4	0.7%
İşi yavaşlatıyorlar	4	0.7%

Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0.7%
Toplumsal önyargılara maruz kalıyorlar	4	0.7%
Ağır engelli olanları çalıştıramıyoruz	4	0.7%
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0.7%
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0.5%

Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, Aralık 2011, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Tablo 2.4.'e göre, işverenlerin %31.6'sı engelli istihdam etmek istememesindeki en önemli nedenini "işe uygun engelli bulamıyoruz" olarak cevaplandırmışlardır. Diğer bir sık verilen cevap ise kalifiye engellinin bulunamadığıdır. En az verilen cevap ise %0.5 oranla "iş güvenliği sorunları oluyor" cevabıdır.

Toplum ve işverenler genel olarak engellilerin çalışma hayatına katılmalarına olumsuz yönde bakmaktadır. İşverenlerin engelli çalıştırmaktan kaçınmalarının nedeni karlarını maksimize etme isteğinden gelir. Çünkü uygun mimari koşulları ve diğer fiziki koşulları sağlamak işveren için fazladan maliyete neden olur. (Çarkçı, 2011:60). İşverenler genelde, engellilerin verimli çalışmayacaklarını, işyerinin fiziki ortamında zorlanacaklarını hem de çalışanlar arasındaki enformel yapıya ve işyerindeki hiyerarşik düzene uyamayacaklarını ve kendileri için bir ayrım yapılmasını isteyeceklerini düşündükleri için engelli istihdam etmek istememektedir (Gündüz, 2007:40). Ancak yapılan araştırmalar engellilerin, diğer bireylere göre daha az iş kazası geçirdiklerini ve daha az devamsızlık yaptıklarını göstermektedir. Ayrıca engellilerin işe gösterdikleri verim, diğer işçilerden daha az nitelikte de değildir (Uşan, 1997:61).

Tablo 2.5. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Çalışma Durumu (%)

15 ve daha yukarı yaştakiler	**Toplam**	**Görme Engelli**	**İşitme Engelli**	**Dil ve Konuşma Engelli**	**Ortopedik Engelli**	**Zihinsel Engelli**	**Ruhsal ve Duygusal Engelli**	**Süreğen Hastalık**	**Çoklu Engellilik**
Çalışanlar	14.3	24.8	26.8	18.0	25.5	5.8	7.6	13.6	11.4
Ücretli Çalışan	77.4	80.1	79.8	76.7	82.3	67.7	66.5	75.6	77.1
İşveren	15.0	14.0	10.4	15.8	10.3	13.4	17.7	20.2	15.4
Ücretsiz Aile İşçisi	7.6	6.0	9.8	7.6	7.3	18.9	15.8	4.2	7.4
Çalışmayanlar	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
Çalışmama Veya İş Aramama Nedeni									
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 İşleriyle Meşgul	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, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010.

Tablo 2.5. incelendiğinde çalışan engellilerin %77.4'ünü ücretli çalışanlar oluştururken %15.0'i işveren konumunda %7.6'sının ise ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. Çalışmayan engelliler %85,7 iken bunlardan sadece %6,3 olan kısmı iş aramaktadır. Yani %93,7 'lik kısmı iş aramamaktadır. İş aramama nedenlerinin en başında ise %51.4 oranla en fazla "bireyin çalışamayacak durumda ağır engelli olması" cevabı gelirken en az ise %3.3 oranla "ailesi çalışmasına izin vermiyor" cevabı gelmektedir. Çalışamayacak durumda ağır engellileri %67.9 oranla en fazla zihinsel engelliler oluştururken, ailesinin çalışmasına izin vermediği engel türünü yine %5.3 oranla en fazla zihinsel engelliler oluşturmaktadır.

İşverenler, engellilik derecesi az olanları ya da belirli engel gruplarını tercih etmek istedikleri için engel derecesi yüksek olan bireyler istihdam edilmekte sorunlarla karşılaşmaktadır. İstihdam güçlüğü yaşayan gruplar arasında görme engelli, zihinsel engelli ve birden çok engeli olan bireyler yer almaktadır. Ayak ve bacağında engeli olanlar, el ve kolunda engeli olanlar ise diğerlerine göre daha avantajlı sayılan gruplardandır (Çarkçı, 2011:62)

İşverenler tarafından engelli istihdamının sağlanamamasında en yaygın gösterilen gerekçe, engelli bireyler için uygun bir işin bulunmadığıdır (Kaşıkçı, 2007:19). Engellilerin

sıkça karşılaştığı bir durum da eşit olmayan istihdam uygulamalarına maruz kalmalarıdır. Bununla birlikte engellilerin karşılaştığı problemlerden bazıları; sınırlı haklara sahip olma, daha az ücret alma, düşük istihdam güvencesinin bulunmasıdır. Söz konusu problemler, işverenlerin ve diğer işçilerin, engelli bireyin yeteneği ve işe uygunluğu hakkında bilgi sahibi olmadan onlara önyargıyla yaklaştıklarından olabilir kaynaklanabilir. Ayrımcılık yapılmasa bile iş başvurusu yapan engelli bireylere yönelik işyerinde uygun tedbirleri almamaları da ayrımcı davranışlara neden olabilir. Örneğin, asıl işin yapılmasında yetenekli ve ehil olup da tekerlekli sandalye ile yaşayan fiziksel engelli bireyin, iş yerine girebilmesi için tek seçeneğinin merdivenler olması bu kişi için bir fiziki engeldir ve bu engel ortadan kalkmadığı sürece engelli bireye ayrımcılık yapılmış sayılacaktır (Uşan, 1997:60-61).

2.2.2. Engelli Bireyden Kaynaklanan Engeller

Engellilerin kendileri de bazen istihdama katılımlarını olumsuz etkiler. Kendilerini başkalarına bağımlı olarak gördükleri için sahip oldukları potansiyeli fark etmezler. Kendilerini beceriksiz olarak gördükleri için bir iş yapamayacaklarını düşünürler. Bu da çalışma konusunda isteksizliğe yol açar (Eren, 2010:70). Engelli bireyler, genelde aileleri veya devlet tarafından korunma altına alınmışlardır. Özellikle de engelli bireyin ailesinin daha sık sağladığı koruma sayesinde engelli birey, belli bir yaşa gelince çalışma hayatına katılma isteği meydana gelmektedir. Fakat aileler tarafından yapılan korunma zamanla engelli bireyin kendisini yetersiz ve gereksiz görerek toplumdan soyutlanmasına yol açabilmektedir (Bilgin, 1998:9).

İşe başvuru yapan engelliler, her işte çalışabileceklerini söylemelerine rağmen; ücret düşüklüğü, istihdam güvencesi ve sosyal güvenlik gibi nedenlerden dolayı özel sektörde çalışmak istememektedirler. İstihdam açısından daha güvenceli olduğunu düşündükleri kamu sektörünü tercih etmektedirler. Bu durum da engellilerin istihdamını zorlaştıran nedenler arasındadır (Akteke, 2004:28).

Tablo 2.6. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma/İş Değişikliği Yapma Nedenleri

	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Sağlık sorunları nedeniyle	36.4	28.1	15.1	23.1	26.0	24.8	50.7	43.3	38.5
Kendi İsteğiyle	22.1	21.7	30.2	25.3	20.3	20.5	15.8	22.2	22.9
Ekonomik sorunlardan dolayı işten çıkarılması	15.0	18.7	19.5	20.5	22.1	15.2	11.7	11.7	14.5
İşin engeline uygun olmaması	12.2	18.4	13.7	12.9	11.4	16.6	10.6	11.2	10.2
Ücret veya maaşın yetersiz olması	4.8	6.2	12.3	(0)	7.1	(0)	2.6	3.5	2.9
İşveren, personel ve diğer çalışanların olumsuz tutumu	4.0	4.2	8.6	(0)	3.4	14.2	5.0	2.2	4.3
Diğer	16.5	15.0	16.1	17.8	22.4	10.8	9.6	16.5	16.5

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010.

Tablo 2.6.'ya göre engelli bireylerin işten ayrılma nedenleri incelenmiştir. Buna göre engellilerin %36.4'ü sağlık nedenlerinden dolayı, %22.1'i kendi isteğiyle, %15.0'ı ekonomik sorunlardan dolayı, %12.2'si iş engeline uymadığı için, %4.8'i ücret veya maaşın yetersiz olması sebebiyle, %4.0'ü ise işveren, personel ve diğer çalışanların olumsuz tutumları nedeniyle işten ayrıldıklarını dile getirmişlerdir. Veriler incelendiğinde en fazla işten ayrılma nedeni engelli bireyin sağlık sorunlarıdır. Oranı fazla çıkan diğer bir neden ise engellinin kendi isteğiyle işten ayrılmasıdır. Bu iki seçeneğin ikisi de engelli bireyin kendisinden kaynaklanan nedenler arasındadır.

2.2.3. Fiziki Çevreden Kaynaklanan Engeller

Engelli bireylerin çalışma hayatına etki eden zorluklar sadece işyeri ve işten kaynaklanmamaktadır. Engelli bireyler işyerinden dışarı adım attıkları andan itibaren önemli sosyal ve çevresel engellere maruz kalmaktadır (Köksal, 2010:60). Fiziki çevreden kaynaklanan engeller; trafikten, kaldırımdan ve kent mobilyalarından kaynaklanan zorluklar olmak üzere üç başlık altında toplanabilir (Şat ve Göver, 2017: 528-529).

Trafikten kaynaklı zorluklar; toplu taşımaların ve üst geçitlerin engelli bireylere uygun düzenlenmemesi, üst geçitlerin birçoğunda asansör bulunmaması veya asansörlü üst geçitlerin düşük kalitede olmasından dolayı kullanımda zorluk yaşanması, aracı olan engelli bireyler için park yerinin bulunmaması ya da engelli park yerinin diğer bireyler tarafından doldurulması şeklinde sıralanabilir. Kaldırımdan kaynaklanan engeller; kaldırım yükseltilerinin standartların dışında olması, kaldırım iniş ve çıkışları için rampaların bulunmaması veya rampaların eğiminin kullanım için uygun olmaması, kaldırımın üzerinde yer alan kent mobilyalarının yanlış yere yerleştirilmesi, kaldırımların eşya veya araçlarla işgal edilmesi gibi engellerdir. Kent mobilyalarından kaynaklanan engeller ise; kent mobilyalarının standartlara uygun yapılıp yerleştirilmemesi nedeniyle engelli bireylerin bu eşyaları kullanarak erişeceği hizmetlerin kısıtlanmasıdır (Şat ve Göver, 2017: 528-529).

2.2.4. Diğer Engeller

Engelli aileleri, yeterli ve doğru bilgiye sahip olmadıkları ya da çocuklarının çalışma hayatına ayak uyduramayacağını ve çalışma hayatına katılmalarının güç olacağını düşündükleri için onların istek ve çabalarını olumsuz şekilde etkilemektedirler. Engelli aileleri, çocuklarını hep bakıma muhtaç bireyler olarak görmektedirler. Engelli bireylerin, çalışma hayatına katılabilmesi zor ve uzun bir süreci kapsayacağı için bu durum ailelerin gözünü korkutmakta ya da ailelere gereken şekilde bilgilendirilmediği için çocuklarının çalışma hayatına girmesine çekimser bakmaktadırlar (Bilgin, 1998:9).

Devletin engelli bireylere sağladığı koruma amaçlı ve genellikle aç bırakmamayı hedefleyen girişimleri engellilerin çalışma hayatına atılmalarını ya da üretken olma istek ve çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin devlet tarafından engellilere sağlanan sosyal yardımlar engellileri çalışma konusunda isteksizleştirmektedir. Engelliler çalışma hayatına katılmak yerine sosyal yardımlarla hayatını idame etme yoluna gitmektedir (Eren, 2010:69-70).

Yukarıda sayılan engelli bireyin istihdamda karşılaştığı bu sorunlar ekonomik nitelikli olarak düşünülse de engelli bireyin tüm hayatını etkilediği için çok boyutludur. İstihdamda karşılaşılan sorunlar çok boyutlu olduğuna göre, engelli bireyin işgücü piyasasında yer alması da çok boyutlu ve önemli konulardan biridir. Bu nedenle engelli istihdamı konusu çözüldüğü zaman engellilik konusunda karşılaşılan birçok sorunun da çözüme kavuşacağı beklenmektedir (Alvar, 2014:39).

2.3. Engelli İstihdam Yöntemleri

Engelli istihdamı, Türkiye'de oluşturulan istihdam politikaları içinde özel bir yere sahiptir. Engelliler için belirli istihdam yöntemleri geliştirilmiştir (Toplu, 2009:55). Başlıca engelli istihdam yöntemleri; kota sistemi, korumalı istihdam, evde çalışma, kişisel çalışma yöntemi, kooperatif çalışma yöntemi ve tahsis yöntemidir.

2.3.1. Kota Yöntemi

Kota uygulaması, belirli bir sayıda çalışanı olan işverenlerin belirli bir oranda engelli çalıştırmasını gerektiren yasal zorunluluktur. Diğer bir adı da zorunlu çalıştırma olan kota sistemi, işverenlerin toplam çalışanlarının belirli bir oranında engelli çalışan istihdam etme yükümlülükleri olarak da tanımlanabilir (Bal Oğuztürk, 2005:13).

Kota yöntemi, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra engelli bireylerin tamamının istihdam edilmesine yönelik olarak düzenlenmese bile harp malullerinin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla, kronolojik sırayla ilk olarak Almanya, Avusturya, İtalya, Polonya ve Fransa'da uygulanmaya başlanmış, hem kamu hem özel sektörde belirli sayıda engelli bireyin istihdamını sağlamak için çalışılmıştır. Zamanla engelli çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı genişletilerek diğer engelli gruplarının da kota yönteminden yararlanabilmesi sağlanmıştır (Şişman, 2011:194).

Engelli çalıştırma zorunluluğu işverenlere ilk kez, Deniz İş Kanunu'nun 13. maddesinde getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre; elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde işverenlerin yüzde üç engelli çalıştırma zorunluluğu vardır. İş Kanunu'nda çalışma zorunluluğunun yanında en az ne kadar işçi çalıştırılması gerektiği oransal olarak verilmiştir.

Bir ülkenin endüstriyel yapısı ve engellilerin istihdam edilebilmesi kota oranlarını belirleyen kriterler arasındadır. Türkiye'de engelli istihdamının sağlanmasında kullanılan en sık yöntem kota yöntemidir. Fakat bu sistemin uygulanmasında somut bir başarı kazanılamamıştır. Çünkü engelli bireyler çalışma hayatına girmeden önce, engeline uygun olan ve yapabileceği iş için eğitilmemiştir. Bu da kota sisteminin başarılı olmasına engel teşkil etmektedir (Eren, 2010:35).

İşverenler, kota sistemi kapsamında engelli çalıştırmak yerine çalıştırmaları gereken her bir engelli için kanuni para cezası ödemeyi tercih etmektedir. Bu şekilde kota sistemiyle engelli personel istihdam etmek istemeyen işverenler, kota uygulamasını yasalara uygun

şekilde devre dışı bırakmış olacaktır (Toplu, 2009:103). Engelli istihdamının sağlanmasında kota sistemini uygulamayan işverenlerden ceza niteliğinde alınan paralar, engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve benzer projelerde kullanmak için Türkiye İş Kurumuna aktarım yapılmaktadır (Kavaklı ve Özkara, 2012:67).

Kota sistemi, bedensel engelliler için uygun olup, zihinsel ve ruhsal engellilere uygulanamamaktadır (Vısıer, 1998:348). Türkiye'de engelli bireylerin kota sistemi sayesinde bir iş bulabilmeleri için en az %40 oranında engele sahip olmaları gerekir. Engel durumlarını sağlık kurulu raporu ile belgelemeleri şartı da aranmaktadır. Fakat işverenler, genellikle engel oranı %40 ile %60 arasında olan işgücünü tercih etmektedir. Engel oranı %60'dan fazla olan bireylerin, bir işe girebilme ihtimalleri daha düşüktür (Hasırcıoğlu, 2006:48).

Az gelişen şehirlerde ve kırsal alanlarda 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri bulmak oldukça zor iken, büyük şehirlerde ve özellikle sanayi ve hizmetler sektörünün geliştiği merkezlerde ise fazladır. Bu sebeple kırsal bölgelerde yaşayan engelli bireylerin iş bulma ve işe girme ihtimalleri daha düşüktür (Şişman vd., 2011:49).

İş piyasalarında iş arayan diğer işsizler, kota sistemiyle çalışma hayatına katılan engelli bireylere yanlış bir algıyla yaklaşabilirler. Özellikle işsizlik oranı yüksek olan ülkelerde kota sistemiyle engelli istihdamının sağlanması diğer işsizlerin engellilere karşı olan tutumlarını etkileyebilir. Çalışma hayatına girseler bile engelli çalışanlara karşı önyargılı yaklaşabilirler (Selek Öz ve Orhan, 2012:40).

Engellilerin kaydıyla ilgili sistemler beraberinde bir sorun meydana getirmektedir. Kota sisteminin şartlarından biri olan engellilerin kayıtlı olması, engelli bireylere avantaj sağlamasına karşın onların etiketlenmelerine de neden olmaktadır (Thornton ve Lunt, 1994:17).

İşverenler, zorunluluk olarak gördükleri kota yöntemiyle engellileri işlerinde gereksinim nedeniyle değil, yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek ya da onları koruyup yardımcı olabilmek için çalıştırmaktadır (Eren, 2010:35-36). Yasal zorunluluklar sebebiyle işe alınan engelli bireyin, işveren tarafından çalışma hayatının rekabetçi yapısına uyum sağlayamayacağı düşünülmektedir. Bu önyargılı yaklaşım, engelli bireyin çalışma hayatında birtakım olumsuzluklarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Söz konusu olumsuzluklardan bazıları; engelli bireye gereken sorumluluğun verilmemesi, iş yaptırmadan mesai saatlerinin

boşa geçirilmesi, engelli bireyi daha az kapasiteyle çalıştırmaya zorlamak ve onu bazı aktivitelerden dışlamaktır (Talaslıoğlu, 2011:47).

İşletmelerin çoğu, engelli istihdam etme yükümlülüğüne tamamen uymamaktadır. İşletmelerin bazıları da bu yükümlülüklerini yerine getirmemekle birlikte yükümlülüğü devre dışı bırakmak için belirli bir sayıda kişi istihdam etmekte ve denetlenmemek için bir yol aramaktadır. Örneğin; İşyerlerinin çoğu sadece denetim dönemlerinde yasal ceza almamak için engelli personel çalıştırıyormuş gibi görünerek 3-4 ay boyunca asgari ücretle engelli bireyleri işe almakta, denetleme sona erdikten sonra da onları işten atmaktadır. Bu davranışı sergileyen işverenler, üretime katkı sağlamak amacıyla çalışmak isteyen engelli bireyleri onursuz duruma düşürmektedir (Öztürk, 2011:33).

Ekonomik hareketlilik ülke bazında dengeli bir şekilde dağılmaması bazı yörelerin yoğun işgücü talep ederken bazı yörelerin de ekonomik gelişmişlik düzeyinin düşük olması nedeniyle daha az işgücü talep etmesine neden olmaktadır. Engelliler daha çok ailelerinin yanında yaşayan veya onlarla kalmak isteyen bireylerdir. Bulundukları yerden başka bir yere yerleşip orda çalışmak istemedikleri için bazı il, yöre ve bölgelerde açık kontenjan olmasına rağmen istenilen kontenjan doldurulamamaktadır. Bu durum da kota sisteminin ülke çapında etkin ve verimli bir şekilde uygulanamamasına neden olmaktadır (Kayacı, 2007:79).

2.3.2. Korumalı İstihdam Yöntemi

Korumalı istihdam; normal işgücü piyasasına kazandırılmakta zorlanılan engelli bireyler için, mesleki rehabilitasyon ve istihdam yaratmak için, gerektiği takdirde devletin teknik ve mali bakımdan destek verdiği çalışma ortamının özel bir şekilde düzenlendiği işyerlerinin oluşturulmasıdır (Toplu, 2009:106). "Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun" ile ilk kez Türk mevzuatına "korumalı işyeri" tanımı getirilip iş ve meslek analizlerinin yapılacağından bahsedilmiştir (Gülmez, 2009:43).

Bazı ülkelerde korumalı işyerlerinin yerine kullanılan bir diğer kavram da "sosyal işyeri" kavramıdır (Çat ve Genç, 2013:378). Korumalı İşyeri Hakkındaki Yönetmelik'in 14. maddesine göre engelli bireyin korumalı işyerinde çalışabilmesi için; en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olması, İŞKUR'a kayıtlı olması, 15 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir.

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre; "çalışan sayısı, büyükşehir belediye sınırları içinde en az otuz, büyükşehir belediye sınırları dışında en az on beş kişi" den oluşmaktadır. Türkiye'de korumalı işyerlerine, merkezi otoritenin taşra örgütleri ve yerel yönetimler tarafından anlamda destek sağlanmakta, bunun dışında uluslararası kaynaklardan da yararlanmaktadır (Toplu, 2009:108).

Başarılı bir yönetim ve üretim yapılıp, verimli çalışma sağlandığı zaman korunaklı işyerleri, işyerini engellilerin çalışmasına uygun hale getirebilir. Devlete yük olmaktan kurtulup yeterli hale gelebilir. Hatta zamanla kar getiren kuruluşlardan biri bile olabilir. Gelişmiş ülkelerde görülen bu uygulama sayesinde çok sayıda engellinin hep birlikte istihdamının sağlanması mümkün olmuştur. Örneğin, savaş nedeniyle engelli kalan bireylerin istihdamın sağlanabilmesi için İngiltere'de "Remploy" adlı kuruluş da bunu amaçlamıştır (Bilgin, 1998:17).

Ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ve kota sistemini uygulayan ülkeler korumalı istihdam yöntemini kullanmaktadır (Gülmez, 2009:44). Türkiye'de korumalı işyerlerinin sayısı oldukça azdır. Korumalı işyerleri, engelliler için özellikle korumalı işyeri olarak düzenlenen çalışma mekânlarından oluşmamaktadır. Özellikle büyük işletmelerde bina içinde bulunan ve bir kısmı engellilerin çalışması için ayrılmış alanlar olarak görülmektedir. Halbuki, engelli çalışma atölyeleri arttırıldığında kota sisteminin varlığına rağmen normal emek piyasasında iş imkanı bulamayan engelli bireylerin, çalışma atölyelerinde kendi şartlarına uygun olarak istihdama katılmaları sağlanacaktır (Toplu, 2009:59). Korumalı işyerleri; engellileri rekabet ortamından uzak tutmayı ve başarısızlıktan korumayı amaç edinirken bir yandan da sosyal dışlanma sorununun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Genç ve Çat, 2013:375).

Korumalı işyerleri ve özel işletmeler tablo 2.6.'da amaç, yararlananlar, birincil görevleri, bulunduğu yer, büyüklük, işletme biçimi, uzman kadro, mesleki tekamül, işe alınma şartları, işten çıkarma, üretim, ücret sistemleri bakımından incelenmiş, aralarındaki farklar ortaya koyulmuştur.

Tablo 2.7. Karşılaştırmalı Olarak Korumalı İşyerleri ve Özel İşletmelerin Özellikleri

	Korumalı İşyerleri	**Özel İşletmeler ve Firmalar**
Amaç	Engellilerin çalışma hayatına ve toplumsal hayata katılımını sağlamak	Maksimum kar sağlamak
Yaralananlar	Emek piyasasına giremeyen ya da girme niteliğinde olmayan engelliler	İşverenler başta olmak üzere, ortaklar hissedarlar ve çalışanlar
Birincil Görevleri	Engellilerin çalışma becerilerini geliştirmek; ancak çalışma performansı, ekonomik açıdan değerlendirilebilir düzeyde olmalıdır	Piyasa koşullarına ve isteklerine uyumlu üretim ve hizmet sağlamak
Bulunduğu Yer	Şehir merkezi ve meskenlere yakın	İşgücünün ucuz olduğu yerler veya Ham maddenin olduğu yerler
Büyüklüğü	Kanunun belirttiği şekilde, yani büyüklüğü en az 120 engellinin çalışacağı şekilde olmalıdır	Ekonomik ölçütlere göre
İşletme Biçimi	Engellilik türleri ve derecelerine göre; engellilerin üretken olabilmelerinde bireysel ilişkiler çerçevesinde destek sağlamak	Kar getirecek şartlara uyacak şekilde ve hizmet ve üretimi geliştirecek şekilde çalışmak
Uzman Kadro	Kadroyu çalışma becerisini geliştirme ve meslek edindirme konusunda özel pedagojik eğitim alan insanlar oluşturur. psiko-sosyal tıbbi ve bakım hizmetleri verebilecek niteliğe sahip personel de bu kadroda yer almaktadır	Üretim ve pazarlama tekniklerini verimli şekilde gerçekleştirebilecek ve kendi mesleklerinde belli bir niteliğe sahip olan uzman kadrodan oluşmaktadır
Mesleki Tekamül	Kanuni zorunluluktan dolayı	Verimli ve gerekli olduğu için
İşe Alınma Şartları	Ağır derecede engelli olan bütün bireyleri kapsamaktadır. Engellilik sebebi, türü ve çalışma performansı önem teşkil etmez.	Emek piyasasına girme şartlarını sağlayan ve işletmenin hedeflerini gerçekleştirebilecek insanlar tercih edilmektedir.
İşten Çıkarma	Engelli bireyler korumalı işyerine alınma şartlarını sağladıkları sürece işten atılmazlar. Çalışma hayatlarına devam ederler.	Çalışanların işlerine son verilmesi, iş hukuku ve toplu iş sözleşmelerine göre düzenlenmiştir. Bununla birlikte, genel ekonomik durum, işyerinin iflasla karşılaşması ya da işin yer değiştirmesi, işin sona ermesi konusunu gündeme getirmektedir.
Üretim	Rehabilite edilmeyi sağlayan bir araçtır. İşe alıştırma ve değişik alanlara yönelik üretim imkanları çapta sunulmaktadır.	Kar sağlamak için kullanılan bir araç ve verimli bir kaynaktır.
Ücret Sistemi	Gelirlerin belirli miktarı kamusal yardımla kapatılmakta, diğer giderler ise, korumalı işyerinin ekonomik faaliyetleri için kapatılmaktadır. Diğer giderler korumalı işyerinin ekonomik faaliyetleri için kapatılırken geriye kalan paraların %70'i çalışan engelli bireylere ödenmektedir	Üretimin bir gideri olan ücretler, fiyatın içinde yer almaktadır. Ücretler, çoğu sektörde toplu iş sözleşmelerine göre belirlenmiştir

Kaynak: Seyyar, 2001.

2.3.3. Evde Çalışma Yöntemi

Evde çalışma, işçinin iş görme edimini işverene ait işyerinde gerçekleştirmeyip çalışma ilişkisini kendi evinde gerçekleştirmesidir (Akyiğit, 2010:111). İş görme edimi, işçinin evinde yapıldığı için işverenin denetim ve gözetiminden uzakta gerçekleşmektedir. Bu sebeple hizmet akdinin asli unsuru olan "bağımlılık" unsurunu bulundurmamaktadır. Evde çalışma, Evde Çalışma Sözleşmesinde, " bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması" şeklinde tanımlanmıştır (Toplu, 2009:104). Çoğunlukla Fransa, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya'da uygulanan bir yöntemdir (Köksal, 2010:57).

Engelli bireyler, fiziksel veya düşünsel yeteneklerini kullanmakta fazlasıyla zorlandıkları zaman eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanabilmeleri ve çalışabilmeleri zorlaşır. Bu kategoride yer alan engelli bireylerin çalışabilmelerini sağlamak için işyeri, işleri engellilerin evlerine götürüp iş bittiğinde biten ürünleri evlerinden alan bir sistem ortaya çıkarmıştır. Engelli birey, araştırma gerektiren teorik ve teknik işleri ve çeşitli parçaları birleştirme türünden pratik işleri ev ödevi gibi evinde yapabilmektedir. Daha çok zihinsel engelliler için kullanılması uygun olan yöntemde engelli bireye uygun çalışma ortamı sağlanmalı ve yanında yardımcı olabilecek kişiler yer almalıdır (Hasırcıoğlu, 2006:52).

İletişim teknolojilerinin günümüzdeki yeri ve engelliler için uygulanabilir olması engelli istihdamını sağlayabilmek için bir umut olmuştur. İnternet teknolojisi sayesinde sayılamayacak hizmet direkt engellilerin evlerine ulaşabilmektedir. Böylece engellilerin hareket ihtiyacı azalmakta ya da başka birilerinin yardımına ihtiyacı kalmamaktadır (Sheldon, 2003:2). Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber engelli bireylerin evlerinde yapabilecekleri pek çok iş alanı ortaya çıkmaktadır. Örneğin; engelli bireyler evlerinde muhasebe kaydı yapabilir, internette aracılık işleri, pazarlamacılık hatta avukatlık, danışmanlık gibi birçok işi gerçekleştirebilmektedir (Selek Öz ve Orhan, 2012:44).

Evde çalışma yönteminin olumsuz bir yanı, evde çalışan engelli bireyin toplumla kaynaşmasına engel olmasıdır. İstihdamda engelli bireylerle iç içe bir çalışma ortamı hazırlanması amaçlanıyorsa, evde çalışma yöntemi bu amaca uygun değildir. Diğer taraftan evde çalışma yöntemi, işverenler tarafından suiistimali çok kolay olan bir sistemdir. Ücretler, sosyal güvenlik, iş güvenliği konusunda da zayıf kalan bu sistemde denetim yapılması da zordur (Toplu, 2009:105).

2.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylere, başka birinden bağımsız olarak kendi kendine çalışma olanağı tanıyan ve engelli bireyler için oldukça önemli olan bir yöntemdir. Kişisel çalışma yöntemi engelli bireylere daha esnek ve daha uygun bir çalışma yöntemi sağlamaktadır. Fakat kişisel çalışma yöntemi, Türkiye'de engelli istihdamını arttırmak için üzerinde durulan bir yöntem değildir. Engelli bireyler bunun bir sonucu olarak, kendi imkanlarını kullanarak iş bulmakta ve genellikle de niteliksiz ve basit işleri yapmayı seçmektedirler (Selek Öz ve Orhan, 2012:42-43).

Ailesi veya kendi imkanlarıyla iş kurmaya çalışan engelli bireyler, kendi beceri, eğitim ve deneyimlerini daha iyi bileceği için, engel durumuna en iyi uyacak işi kurma konusunda başarılı olacaktır (Hasırcıoğlu, 2006:53). Kişisel çalışma yönteminin uygulanabilmesi için engellilerin hem bazı becerilere sahip olması, hem de devletin engellilere iş kurma konusunda yardımcı olması gerektirmektedir. Örneğin engellilerin temel eğitiminin verilmeli, ülkenin ekonomik gelişmelerine bağlı olarak kaynak bulma imkanları sağlanmalı, mesleki eğitim verilmeli ve engelli bireyler girişimciliğe teşvik edilmelidir (Selek Öz ve Orhan 2012:42). Bankaların girişimci engelli bireylere daha düşük faizle girişimci kredi verme olanağı sağlaması ya da onların kira masraflarını karşılamaları, ürettikleri ürünleri sunmaları ve pazarlamalarına imkân vermesi engellilerin iş kurmaları açısından oldukça önemlidir (Toplu, 2009:61).

2.3.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, Engelli bireyler arasında aynı durumda olanların hem aralarında etkili iletişim kurmaları hem de yetenek ve becerilerini belli bir hedefe yönelik birleştirmeleri için kooperatifleşmeleri, istihdama katılmalarında başarı getiren bir unsurdur (Eren, 2010:34).

İşbirliğine dayalı olan kooperatif çalışma yöntemi sayesinde engelli bireyler, en başta üyelerinin sahip olduğu beceri ve kapasitelerini değerlendirip daha sonra bunları yapacakları işe göre iyileştirerek ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında yer alabilmektedirler (Gülmez, 2009:47).

Kooperatif çalışma yöntemi ile korumalı istihdam yöntemi uygulamada oldukça benzerlik göstermektedir. Ancak aralarında tek bir fark vardır. Korumalı istihdam

yönteminde işyeri şeklinde örgütlenme yapılmakta kooperatif çalışma yönteminde ise engelli bireyler kooperatifler şeklinde örgütlenmektedir (Selek Öz ve Orhan, 2012:44).

2.3.6. Tahsis Yöntemi

Tahsis yöntemi, engelli bireylerin engel durumları göz önünde tutularak bazı iş ve mesleklerin kısmen ya da tamamen onlar için ayrılıp engelli olmayan bireylerin söz konusu işlerde çalışmasını yasaklayan istihdam yöntemidir (Şisman vd., 2011:46). Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da telefon santral operatörlüklerine görme engelliler tercih edilmektedir (Selek Öz ve Orhan, 2012:45).

Sınırlı tahsis yöntemi ise; bazı iş ve mesleklerin tamamının değil de yasalarca belirlenen iş yerleri, çalışma kolu ve mevkiler için engellilere ayrılmasını öngören yöntemdir (Şisman vd., 2011:46). Engelli bireyler, tahsis yöntemini benimsememektedir. Çünkü bu sistemin kendilerinin sosyal dışlanma riskini artırdığını düşünmektedirler (Genç ve Çat, 2013:377).

Tahsis yönteminde engellilere karşı pozitif ayrımcılıktan bahsedilebilir. Örneğin boncukları süs eşyası olarak ipe dizmek gibi çok sabır gerektiren işlerde, zeka engellilerin başarılı olması ve böyle bir iş için zeka engelli bireyin istihdam edilmesinin düşünülmesi, engellilerin istihdamının sağlanması için önemli bir gelişmedir. Engelli bireye işyerinde ergonomik ortam sağlandığı zaman işini daha iyi yapabilecek ve kaliteyi yakalayabilmede daha etkili olacaktır (Eren, 2010:34).

2.4. Engellilerin İstihdama Girme Nedenleri

Çalışma hakkı, temel bir insan hakkı olarak günümüzde kabul edilip İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi vb. birçok uluslararası belgenin yanında anayasa ve yasalarca tanınmış ve güvenceye alınmıştır. Anayasası'nın 17. maddesinde de "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" hükmü, 49. maddesindeki "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" hükmü ile bütünleşmiş ve çalışma hakkı engellileri de kapsayan nitelikte anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir (Şişman vd., 2011:22).

Engel durumunu tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmadığı için engellilerin de gücü oranında toplum içinde tüketici olmak yerine üretici bir birey olarak ekonomik hayata katılımlarını sağlamak devletin anayasal görevlerindendir (Eren, 2010:42).

UÇÖ, "İşyerinde Engellilik" adlı araştırmasında (2010) kurumların ve kuruluşların engellileri işe almasının gerekli olduğunu, insan kaynakları açısından şu şekilde açıklamıştır (Talaslıoğlu, 2011:37-38):

1. Engelli birey, genellikle engel türünden ve derecesinden dolayı çalışma hayatının dışında tutulduğu için özellikle de gelişmekte olan ülkelerde engellilerin gelir düzeyi düşük olabilmektedir.
2. Engelli bireyler, çalışma hayatında güvenilir bir personel olabildiği için kurumun iş gücü ve engelli birey arasında üretkenlik, işi kaybetmeme ve düşük kaza riski oranları karşılaştırılarak olumlu sonuçlar gözlenebilir.
3. Engelli bireyler, ilgi ve yeteneklerini uygun bir işte kullanabilmek bakımından yüksek becerilere sahiptirler. Günlük yaşam becerilerini karşılamada ve sorun çözme becerilerinde de farklı teknikler kullandıkları için engelli bireyin yeteneklerini kullanabilmeleri daha fazladır.
4. Engelli bireylerin işe alımı gerçekleştirilerek; çeşitliliğe, yaratıcılığa, işyeri etiğine ve kurumun imajına katkı sağlanabilir.

Engelli bireyler de diğer insanlar gibi çalışma hakkına sahiplerdir. Aynı zamanda yaşamsal faaliyetlerin devamlılığını sağlamak açısından çalışmak önemli bir eylemdir. Engellilerin istihdamını gerektiren nedenler çok çeşitli olmasına rağmen temelde iki önemli neden vardır. Bunlar ekonomik ve sosyal nedenlerdir (Bilgin, 1998:2).

2.4.1. Sosyal Nedenler

İnsan çalışmak, topluma yararlı olmak isteği taşır ve bunun için mutluluk nedenlerinden birisi de "iş" dir. İş sahibi olmak, çalışmak, başarı göstermek ne şekilde olursa olsun insana mutluluk veren bir yaşam biçimidir. İnsanlar, çalışmak ve topluma faydalı olabilmek ister. Çalışma isteği sadece gelir elde etmek amacını taşımaz, gelir elde etmenin yanında özgüven ve saygı duygusunun oluşturulması ve toplumsal bağlılığın geliştirilmesi de istenmektedir. Benzer duyguları engelli bireyler de yaşamak istemektedir. Özellikle de engellilerin toplumsal bağlarının kuvvetlenmesi için bir işte çalışmaları oldukça önem teşkil etmektedir (Altan, 1976:229).

İstihdam sorunu, engellilerin toplumla bütünleşememesinin önündeki en büyük engellerden biridir. Çalışmak, bireysel ve toplumsal refahı sağlamak açısından oldukça etkilidir. İşsizlik, engellilerin maruz kaldığı sorunların üzerine bir yenisini ekleyerek

sorunların artmasına sebep olmaktadır. Engellileri çalışmaya teşvik etmek, hem bireysel hem toplumsal açıdan sayısız fayda sağlayacaktır (Bal Oğuztürk, 2005:12-13).

Engelli istihdamını sağlamadaki amaç bireylerin sadece herhangi bir işe yerleştirilmeleri değildir. Engelli bireylerin tatmin ve mutlu olabilecekleri işlerde çalıştırılmaları gerekir. Böylece toplumsal barış sağlanabilir (Kaşıkçı, 2007:22). Engellilerin istihdama katılımlarının sağlanmaması, onları toplumda devletin, hayır kurumlarının veya kişilerin merhametiyle yaşamını devam ettiren, kendilerine sağlanan imkanlarla yetinmekten başka çaresi olmayan ikinci sınıf vatandaş konumuna düşürecektir (Gülmez, 2009:36).

Sosyal devlet; engelli olanla olmayanı, varlıklıyla varlıklı olmayanı ayırmayan, kişiler arasında ortaya bir fark çıkması durumunda ise farkları gideren devlettir. Devletin görevi, toplum çıkarını sağlamak bakımından engelli bireyi engelinden dolayı toplumdan soyutlamak değil, onu topluma kazandırmak olmalıdır. Toplumda doğuştan veya sonradan engelli olan bir bireylerin kendi haline bırakılması ve engelli birey için insanca yaşayabilme imkanlarının sağlanmaması sosyal devlet düşüncesine uymaz (Uşan, 1997:63).

Devlet, engelliler, işverenler, sendikalar, dernek ve vakıflar arasında bir uzlaşma sağlanarak ve tarafların çıkarları arasında bir denge kurulmalıdır. Böylece engellilerin istihdamı yalnızca bir zorunluluk olmaktan çıkacak, tarafların karşılıklı anlayışlarıyla engelli istihdamı teşvik edilmiş olacaktır (Kaşıkçı, 2007:20).

2.4.2. Ekonomik Nedenler

Engelli bireyler, kendilerinin ve bakmakla sorumlu oldukları kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve başkalarından bağımsız, insan onuruna yakışır şekilde yaşamak için gelir sağlayan bir işe ihtiyaç duymaktadırlar (Eren, 2010:31). Engelli bireylerin, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri veya kendilerine bakan yakınları vardır. Engelli bireyler, kendilerinin ve ailelerinin doğal, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma hayatına girmek zorundadır (Şişman vd., 2011:19).

Engellilerin meslek öğrenmesi, ekonomik hayata katılmaları için gereklidir. Engelli bireylerin belli bir mesleğe yöneltilmesi ve o meslekte eğitilmesi maliyet gerektir. Fakat engelliler eğitilmedikleri ve buna bağlı olarak çalışamadıkları zaman topluma daha da fazla bir maliyet getirecektir. Engelli bireyler, eğitim sürecinden geçip çalışmaya başladıklarında topluma katkı sağlamış olurlar ve yük olmaktan kurtulurlar (Eren, 2010:32).

Engelli bireyler, gerekli eğitimleri alarak ve rehabilite edilerek topluma katkıda bulunacak bir unsur haline gelecektir. Bu durum da ulusal gelir düzeyini yükseltip ulusal gelirden alınan payları arttıracaktır. Gelir düzeyinin yükselmesiyle birlikte engellilerin kurulu sosyal güvenlik sistemi kapsamında sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlandırılmalarına da gerek kalmayacaktır. Sosyal güvenlik harcamalarının düşmesi sosyal güvenlik sistemini finanse eden vergi yükümlüleriyle aktif sigortalıların ekonomik yüklerinin azalmasını sağlayacaktır (Şişman vd., 2011:20).

2.5. Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Engelliler çalışma hayatına katılabilmek için diğer insanlardan fazla çaba göstermekte ve daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Engellilerin çalışma hayatına girmesiyle bu sorunların bitmesi beklenirken daha farklı birçok sorun meydana gelmektedir. Bu sorunlardan en önemlileri düşük veya fazla ücret alma, mobbing, işyerinin engelliye uygun olmaması, basit işlerde çalıştırılma ve meslekte ilerleyememe, işin mesleğe uygun olmaması, işverenin engellinin sağlık sorunlarına inanmaması gibi sorunlardır.

2.5.1. Ücret Konusunda Yaşanan Sorunlar

Engelli bireyler, işgücüne dahil olma konusunda diğer bireylere göre çok daha fazla sorunlarla karşılaşmaktadır. Araştırmalara göre ağırlıklı olan sorunlar; engelli bireylerin daha az sayıda istihdam edilmeleri, düşük ücret verilmesi, eğitim almış engelli bireyin daha çok alt düzeydeki işlerde çalıştırılmasıdır (Gülmez, 2009:39).

Engelli bireylerin çalışma hayatındaki en önemli sorunlardan biri olan ücret, geniş anlamda insanın harcadığı çaba sonucu alınan bedel iken; genel anlamda ise; işveren tarafından emek veren kişiye ödenen, işletmenin kar ve zararından bağımsız olan, miktarı önceden belirlenen gelirdir. Ücret, ekonomik ve sosyal yaşamı oldukça etkileyen, çalışanların gelirini ve hayat standardını belirleyen ve çalışanlar açısından ekonomik, sosyal ve motive edici yönlerden büyük bir anlam ve önem taşıyan önemli bir olgudur (Tokol ve Alper, 2013:155,159).

Kamuda veya özel sektörde çalışan engelliler emsal işi yapan diğer çalışanlara kıyasla daha az ücret almakta ve dışlanmaktadırlar. Diğer çalışanlar, engelli bireylere alt statüde çalışıyormuş gibi davranmakta onlara yaklaşımda, hitapta ve genel iş pratiklerinde bunu göstermektedirler. Söz konusu durum engelli bireyin kendisini yük gibi hissetmesine ve dışardan da böyle algılanmasına yol açmaktadır. Engelli birey kendisinin işe

yakışmadığını, muhatap alınmadığını aynı zamanda diğer çalışanlarla eşit olmadığını düşünmektedir. Engelli ve diğer çalışanlar arasındaki maaş farklılığını belirleyen bir diğer unsur da eğitim durumudur. Yine aynı şekilde engelli bireyin eğitim durumu yüksek olsa bile sırf engeli nedeniyle yetersiz görülmektedir aldıkları maaş ise diğer bireyler tarafından bir taciz aracı olarak kullanılmaktadır (Ölmezoğlu, 2015:36).

Engelli personele hak etmedikleri kadar düşük ücret verilmesi onların çalışma performanslarını ve isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde onları çalıştırmadan ya da gerektiğinden az çalıştırılmasına karşılık fazla ücret verilmesi de olumsuz şekilde etkileyecektir Çalışmadan ya da emeklerinin üzerinde bir ücret almaları, engelli bireylerin kendilerini işe yaramaz hissetmelerine neden olacak ve çevresindeki insanların onlara acıma hissiyle yaklaştıklarını düşünmelerine yol açacaktır (Altan, 1976:259-260).

2.5.2. Kötü Muameleye Maruz Kalma

Engelli çalışanların önemli sorunlarından biri de engellerinden dolayı iş arkadaşları ve üstleri tarafından kötü muameleye maruz kalmalarıdır. Bu kötü muamelenin çalışma hayatındaki adı mobbingdir.

Mobbing, sistemli ve sürekli denilebilecek bir sıklıkta, çalışanı sindirme amacıyla bireyin özgüvenine uygulanan psikolojik ve fiziksel saldırgan davranıştır. Başka türlü tanımlanacak olursa mobbing, işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi gerek dışlayarak gerek de sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak onları itaat etmeye zorlamak, yıldırmaya ve bezdirmeye çalışmaktır (TBMM, 2011:6). İşyerinde mobbing tanımını yapan ilk bilim adamı Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann'dır. Leymann'a göre psikolojik taciz; bir veya birkaç kişinin, diğer bir kişiye (düşünce ve inanış farklılığı, kıskançlık ve cinsiyet ayrımı gibi nedenlerden dolayı), sistemli şekilde düşmanca ve etik olmayan bir iletişimde bulunmasıyla meydana gelen bir çeşit psikolojik saldırıdır (Bilgili, 2012:6).

Heinz Leymann, İşyerinde gerçekleşen psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkilerini beş grupta incelemiştir (Leymann, 1996:170):

1. Bireyin kendini ifade etmesine engel olma; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, gibi davranışlardır.

2. Bireyin sosyal ilişkilerini gerçekleştirmesini engellemek; istenmeyen bireyin çalışma ortamında yokmuş gibi davranılması, onunla iletişimin kopartılması gibi davranışlardır.

3. Bireyin itibarını zedelemek; asılsız olan söylentiler ve hoşa gitmeyen imalar bireyin itibarını zedeleyen davranışlardandır.

4. Bireyin mesleğiyle ilgili duruma saldırıda bulunmak; Bireye nitelikli iş yerine anlamsız işler verilmesi ve sürekli yer değişikliği yapılması mesleki saldırılardandır.

5. Bireyin sağlığını doğrudan etkileyecek olumsuz davranışlar sergilemek; ağır işler verilmesi, fiziki şiddetle tehdit edilmesi, cinsel taciz gibi davranışlar bireyin sağlığını olumsuz yönde etkileyen davranışlardır.

Engelli çalışanlara uygulanan mobbing, mobbingin en uç noktasını oluşturmaktadır. İşveren, amir veya yönetici kimse, engelli bireyin işten çıkması için önüne engel koymakta ve ona iş vermek istememektedir. Söz konusu kimseler, engelli bireyin yaptığı işin dışında başka bir iş verebilmekte hatta engeline uygun olmayan işleri yapmalarını bile isteyebilmektedir. Çalışma hayatında birçok insan mobbinge maruz kalmakta fakat bunun mobbing olduğunu anlamamaktadır. Yapılan bir araştırmada "engelli çalışanlara iş yerinde mobbing ile karşılaştınız mı?" sorusuna verilen cevap % 79,6 Hayır çıkmasına rağmen açık uçlu sorularda engelli bireylerin mobbinge maruz kaldığı fark edilmiştir. Bu araştırma sonucunda engelli çalışanların karşılaştıkları durumun mobbing olduğunun farkında olmadığını ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Demek ki öncelikle mobbing farkındalığı sağlanmalıdır. Mobbing konusunda toplum bilinçlendirilmeli ve mobbinge karşı yaptırımların açıkça belirtildiği, caydırıcı ve düzenleyici bir hukuksal yapı meydana getirilmelidir (Ölmezoğlu, 2015:34).

2.5.3. İşyerinin Engelliye Uygun Olmaması

Engelli birey, işe yerleştirildiğinde istihdam sorununun giderildiği düşünülmektedir. Ancak çalışma ortamı engelli bireyin özellikleri ve yetenekleri göz önünde bulundurularak düzenlenmediği ve engelli bireye iş başında geliştirme eğitimi verilmediği için engelli çalışandan gerektiği gibi bir verim alınmamaktadır. Söz konusu durum, kurum, işveren, engelli birey ve işe alınmayı bekleyen başka engelli birey için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Engelli birey, en başta iş bulduğu için sevinse de çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı davranışlar ve sorunlar nedeniyle kendisini verimsiz hissetmekte ve

kendisinin "işe yaramaz" biri olduğunu düşünmektedir. İşveren iktisadi nedenler veya bilinçsizlik yüzünden çalışma ortamında engelli bireyin özelliklerini ve yeteneklerini göz önünde bulunduran düzenlemeler yapmamaktadır. Bu nedenle işveren engelli çalışanına "işgücü vasıfları" ile uyumlu olmayan işler yaptırmaya çalışmakta veya hiç iş yaptırmamayı tercih etmektedir. Bazı sorunlar da engelli bireylerin eğitilmiş iş gücü vasıflarının olmamasından ya da işe uygun iş gücü vasıflarının olmamasından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin çoğu yasal zorunluluk nedeniyle engelli işçi istihdam ettiği için engelli bireyin hangi işleri yapabileceğini bilmemekte ve engelli birey için gereken hazırlıkları yapmamaktadır. Bu sayılan sorunların tümü engelli çalışanların niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarılacak kişiler arasında ön sıralarda yer almaları gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Köksal, 2010:60).

İşveren, işe aldığı engelli çalışanın başarılı ve üretken olabilmesi için iş yerinde bazı düzenlemeler yapmalı, gerekli önlemleri almalıdır. Aksi takdirde çalışan engellinin bir işi beceremediği ve üretemediği gibi bir düşüncenin oluşması kaçınılmaz olacaktır (Öztürk, 2011:30).

Uygun bir işyerinin bazı şartları sağlaması gerekmektedir. Bu şartlar erişilebilir işyeri için; yolların kapı ve kapı donanımlarının, kartların, navigasyon ve acil çıkış kapısının erişilebilir olması gerekmektedir. Görme ve işitme yoluyla sağlanan bilgiler için; ışıklandırma ve konumlandırma, harf karakterlerini seçme, gürültülü ortam ve işitme yoluyla algılanan sinyal, ses zayıflatma konusunda dikkat edilmesi gerekmektedir. Işıklandırma için; aydınlatmaların parlak olmaması, parlak olan aydınlatmayı azaltan materyaller kullanılması, doğal ya da yapay ışık sağlanması, göz yorgunluğunu azaltmak için kişisel önlemler alınması gerekmektedir. Depo için; işyerine girişin kolay, materyallerin tanımlanmış, konteynırın uygun, ulaşım ve kullanımın güvenli olması gerekmektedir. Oturacak yer için; ayarlanabilir özellikte olması, sarsılmaması ve uygun destek sağlanması, koltuktaki sırt ve kol desteğinin ayarlamasının iyi yapılması gerekmektedir. Çalışma yeri ve düzeni için; alanın uygun olması, çalışma alanındaki materyallerin düzenlemesi, hava kalitesinin uygun olması gerekmektedir. Bilgisayar ekranı için; monitorun parlaklığının en az seviyede olması, monitörün ve kaynak belgelerin yerleştirilmesi sağlanması gerekmektedir. Bilgisayar bileşenleri için; yazılım seçenekleri olması, maus ve klavyenin bulunduğu yere dikkat edilmesi, el ve bilek desteğinin sağlanması gerekmektedir. Telefon ve ofis araçları için; elektriği sağlama, teçhizat kontrolünün sağlanması, telefonun uygun yere konulmasına ve

periferik seçimine dikkat edilmesi gerekmektedir. İş uygulaması için; tekrar eden ve birikimli olan stresin en aza indirilmesi, genel sağlık ve üretkenliğin yönetimin sağlamak ve nötr bir duruş sergilemek gerekmektedir (Tören, 2014:39-41).

2.5.4. Basit ve Belirli İşlerde Çalıştırılma

Yerine getirilmediği zaman işyeri açısından önemli sorunlar oluşturmayacak işleri niteliksiz veya basit iş olarak tanımlanabilir. Engelli çalışanlara bu tarz işlerin verilmesi, kendilerini yetersiz hissetmelerine ve yük olarak görmelerine neden olmaktadır. Engelli çalışanlara verilen niteliksiz işler aynı zamanda düşük ücretli işler de olabilmektedir. Engelli bireylerin yapabileceği işler göz ardı edilerek fiziksel engellerine göre onları değerlendirmek önyargılı bir davranıştır. Önyargıların ve ayrımcılığın söz konusu olduğu bir durumda eşit işe eşit ücret kavramından bahsetmek pek mümkün değildir. Bu durum çalışma hayatında engelli bireyin dezavantajının giderilmediğini göstermektedir (Yıldırım, 2011:47-48).

Engellilerin belirli basit meslek gruplarında istihdam edilmeleri en büyük problemlerden biridir. Diğer ülkelerde de olduğu gibi Türkiye'de de engelli bireyler belirli basit işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni engelli bireylerin kapitalist iş piyasasının beklentilerini karşılayamamasından kaynaklanmaktadır (Tören, 2014:36-37)

2.5.5. Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar

Kariyer, bireyin çalıştığı süre boyunca yaptığı iş alanında ilerlemesi ve tecrübe edinmesidir. Daha geniş anlamıyla ise para, saygınlık, prestij, başarma isteği, daha iyi bir hayat standardı, kişinin karşılaştığı fırsatlar, ödüller, terfiler, hayat boyu gelişimdir (Tunçer, 2012:215).

Kariyerinde yükselen bireyin çalıştığı işten elde ettiği gelir artar, sosyal statüsü yükselerek toplum içinde bulunduğu konum olumlu şekilde değişikliğe uğrar. Bu sebeplerden dolayı çalışan kişinin terfi istemesi çok normal bir durumdur. Terfi edilen kişinin iş tatmini sağlanmış olacak, çalışma performansı artacaktır. Fakat belli bir başarıya sahip olup da terfi edilemeyen çalışanın ise zamanla iş tatmini azalacaktır (İmamoğlu vd., 2004:170).

Engelli bireyler güzel bir meslek sahibi olsalar bile kendi mesleklerinde ilerleyememekte ve üst düzey yönetici görevlerine getirilmemektedir. Bazen de kendi mesleklerinde bile çalışamamaktadır. Engelli bireylerin, kendi mesleklerinde çalışabilmeleri için diğerlerine göre daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir (Gündüz, 2007:40).

Engelli bireylerin meslekte ilerleyememelerine neden olan faktörlerden biri de kurum kültürüdür. Kurum kültürü, rollerin kişilerden daha önemli olduğu bir görüştür ve çalışanların etkileşimi, çalışma ve çalışma alanı ile ilgili tüm işleyişi belirleyen bir unsurdur. Özellikle kamu sektöründe karşılan bir sorundur. Örneğin; 03.12.2012 tarihli Bir Gün gazetesinin "Devlet eliyle ayrımcılık" başlığı altındaki haberin detayına bakıldığında; Binnur Uzun isimli engelli birey, hukuk fakültesini bitirdikten sonra hakimlik ve savcılık sınavına başvurmuş ve engelli olduğu için başvuru hakkının olmadığını öğrenmiştir. Binnur Uzun'un "kutsal" rolleri açıklayan ifadesi şöyledir: "engelli bireylerin hakim veya savcı yapılmamasının nedenini açıklayan resmi bir açıklama mevcut değil. Toplumumuzda engellilik alay konusu olan bir durumdur. Hakimlik ve savcılık da devleti temsil eden kurumlardan biri olduğu için devlet kurumlarının alay konusu edilmemesi için böyle bir şeye izin verilmiyor diye bir düşüncenin olduğuna inanıyorum" (Ölmezoğlu, 2015:33).

2.5.6. İşin Mesleğe Uygun Olmaması

Engellilerin çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edilmeleri gerekir. Engellilerin aldıkları eğitimin dışında istihdam edilmeleri Türkiye'de yapılan en büyük yanlışlardan biridir. Mesleğiyle bağdaşmayan bir işte çalışan engelli birey, benlik bölünmesiyle karşılaşmakta ve bu da onun başarısız ve mutsuz olmasına yol açmaktadır (Öztürk, 2011:31). Engelli bireyler, engel durumundan dolayı diğer bireyler gibi tüm alanlarda ve işlerde çalışamamaktadır. Yapacakları işin engel durumuna uygun olması gerekmektedir. Örneğin zihinsel engeli olan bireyin, analiz yapabilme, karar verebilme süreçlerini kapsayan bir işi yapma durumu sınırlıdır veya ortopedik engeli sahip olan bireyin ise engel durumuna göre yoğun fiziksel güç gerektiren, ağır işlerde çalışması zor olacaktır (Erbil Erdugan, 2010:56).

Engelli bireylerin uygun işe yerleştirilememelerinin nedenlerinden biri Türkiye'de engellileri de gözeten sistemli bir iş analizi ve tanımlaması çalışmasının yapılmamasıdır. Engelli bireylerin nitelikleri ve engelleri göz önünde bulundurularak hangi işi yapabilecekleri belirlenmelidir. Fakat maalesef Türkiye'de böyle ciddi bir analiz bulunmamaktadır. Gelişmiş ülkelerde iş analizleri, meslek tanımları çok önemliyken Türkiye'de engelliler kendi girişimleriyle iş tecrübesine sahip olmaktadır (Koç, 2010:29). Engelli bireylerin etkin ve verimli çalışabileceği işleri belirleyebilmek için Türkiye'de iş analizi ve meslek tanımları gecikmeden yapılması gerekmektedir (Şişman vd., 2011:20).

Engellilerin mesleki eğitimleri için uygun mekân, teçhizat ve danışmanlık konularında eksiklikler olduğundan ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri gerekli bir şekilde verilmediği için engelli bireyler ilgi ve yeteneklerine göre mesleki eğitim alamamakta, uygun işe yerleştirilememektedir. Bu da engelli bireylerin vasıfsız ve düşük statüye sahip işlerde çalıştırılmasına neden olmaktadır (Kayacı, 2007:75).

2.5.7. İşverenin Engellinin Sağlık Sorunlarına İnanmaması

Toplumdaki bireylerin ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetleri özellikle engelli bireyler açısından büyük bir öneme sahiptir. Fakat engelli bireylerin sağlık hizmetlerinden faydalanmalarının önünde birçok engel bulunmaktadır (Yıldırım, 2011:48).

Çalışan engelli bireylerin sağlık sorunlarından dolayı sağlık raporu almaları kamu ve özel sektör işverenleri tarafından sorun olarak görülmektedir. Bazen kamu amirleri, bir doktor gibi hüküm verip, engelli personelin rapor almasına karşı caydırıcı yöntemler kullanmaktadırlar. Bu caydırıcı yöntemler üç şekildedir. İlki, sağlık raporu kullanan engellilerin, "engelli gibi görünmeme" uğraşları, kamu sektörü tarafından geçersiz görülmektedir. İkincisi, amirler, engelli personelden sağlık problemlerini rapor olmadan kanıtlamasını istemektedir. Üçüncüsü ise, çalışan engelli personelin sağlık raporu alması performans notlarının düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Söz konusu caydırıcılıkları düşünmek zorunda kalan engelli çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha az sağlık raporu almakta ya da hiç almamaya çalışmaktadırlar. İşverenin engellilikle ilgili bilgisi olmadığından çalışan engellinin beyanına ve hastaneden aldığı rapora inanmamaktadır. Sağlık raporunu inandırıcı bulmayan işveren ve diğer çalışanlar bunu engelli bireye hissettirmektedir. Engelli çalışan sağlık raporu aldığında kendisinin işe yaramaz olarak görüleceğini düşünmektedir. Performans notunun düşük verilmesi, kadro yükseltilmesinin önüne geçilmesi ve engelli çalışanın istifaya zorlanması engelli çalışanlar üzerinde kurulan baskıyı göstermektedir (Ölmezoğlu, 2015:35-36).

2.6. Türkiye'de Engellilerin İş Piyasasından Korunmaları

Engelli bireyler diğer bireylere göre işe yerleşme, işten ayrılıp başka bir iş bulabilme, çalışma koşullarına uyabilme, işyerine gidip gelme vb. konularda daha çok sıkıntı yaşadıkları için engelli bireylerin çalışma hayatından korunmaları gerekliliği doğmuştur (Altan, 1976:247).

Engelli bireylerin çalışma hayatından korunmaları, işe girmeden önce başlayıp işe yerleştirilirken devam eden ve işe yerleştirildikten sonra da varlığını koruyan bir süreçte gerçekleşir (Toplu, 2009:98). Anayasamızın 61. maddesi, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" engellilerin toplumsal hayata tam ve etkin katılabilmesi için devlete büyük bir sorumluluk yüklemektedir (Şişman vd., 2011:26).

2.6.1. Engellilerin Çalışma Hayatına Girmeden Önce Korunması

Engelli bireylerin çalışma hayatına girmeden önce korunması, tıbbi tedavi ve rehabilitasyon, özel ve temel eğitim, mesleki eğitim hizmetlerinden yaralanmalarıyla sağlanır (Toplu, 2009:98).

2.6.1.1. Tıbbi Tedavi ve Rehabilitasyon

Rehabilitasyon, 5378 Sayılı Engelliler Kanunu'nun 3. maddesine göre: "Herhangi bir sebeple meydana gelen engel durumunun etkilerinin mümkün olduğunca en aza düşürmeyi hedefleyen ve hayatını kimseye bağımlı olmadan devam ettirilmesini sağlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki becerilerin geliştirilmesine yönelik hizmetlerdir".

Engelli bireyin kullanamadığı yetenekleri iyileştirerek yeniden kazandırmak ve bireyin engeliyle birlikte yaşamasına alıştırmayı sağlamak, tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleriyle gerçekleşmektedir. Engelin tamamen yok edilmesi sağlanamıyorsa engelin yeteneklerdeki etkisinin en az seviyeye indirilmesi hedeflenir. Kamusal nitelikli hizmetlerden sayılan tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerine engelli ailelerinin destek olması da oldukça önem taşımaktadır (Toplu, 2009:99). Örneğin; yeni doğan bir bebek duyma ve görme yetilerini kullanamıyorsa öncelikle var olan engelin tamamen ortadan kaldırılıp kaldırılamayacağının araştırılması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılması gerekenler kulaktaki engeli ortadan kaldıracak bir operasyonun veya göz naklinin yapılmasıdır (Altan, 1976:249). Doğuştan engelli olan bireyler, mümkünse en erken yaşta tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanmalıdırlar. Örneğin bir koklear implant ya da protez kol takılması, göz transplantasyonunun yapılması ve bireyi bunları kullanmaya alıştırmak gibi hizmetlere ne kadar erken yaşta başlanırsa başarılı sonuç alma olasılığı da o kadar yüksek olacaktır (Şişman, 2011:180).

Tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri; klinik tedavi, tıbbi egzersizler, uğraşı ve konuşma tedavisiyle engelli bireyin fonksiyonel yeterliliğini en üst seviyeye getirmeye

çalışmaktadır. Ortopedik cihaz ve protez uygulamasıyla birlikte engelli bireyin hem fizyolojik engelinin aşılması hem de sosyal, psikolojik ve ekonomik zorlukların azaltılması veya yok edilmesi amaçlanmaktadır (Özgökçeler, 2006:250). Tıbbi tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri Türkiye'de genellikle özel rehabilitasyon kurumları tarafından sağlanmaktadır. Fakat bu kurumların yeterli uzman kadrosu yoktur (Dalbay, 2009:40).

2.6.1.2. Özel ve Temel Eğitim

Eğitim, bilginin doğrudan öğretme yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılmasıdır (Seyyar, 2008:109). Eğitim; bireylerin zihinsel, bedensel, duygusal toplumsal becerilerinin ve davranışlarının geliştirilmesini veya onlara yeni beceriler, davranışlar ve bilgiler öğretmeyi amaç edinmektedir (Çarkçı, 2011:89). Öğrenmenin İki çeşit yolu vardır. Birincisi, ilkokuldan üniversiteye kadar devam eden, genel akademik çalışmalar ve çeşitli uzmanlık programlarını içeren, eğitimin teknik ve profesyonel eğitim kurumlarında tam zamanlı olarak verildiği örgün öğretimdir. İkincisi ise, örgün öğretim sisteminin dışında kalan, eğitimsel faaliyetleri içeren eylemlere göndermede bulunan yaygın eğitimdir Örgün öğretim modeli, genel eğitim ve özel eğitim olmak üzere iki şekildedir. Genel eğitim sistemi, etkin iletişim yeteneğiyle doğal çevreyi ve bilimleri anlama, olaylar arasında neden sonuç ilişkisi kurabilme, topluma şekil veren kültürel değerleri anlamayı ve sanatı değerlendirme kabiliyetini kazandırmayı amaç edinmektedir (Çağlar, 2009:68,71).

Özel eğitim sistemi ise; çeşitli sebeplerden dolayı akranlarından, bireysel özellikleri ve eğitim yetenekleri bakımından farklılık gösteren özel eğitim gerektiren bireylerin, (Rıdvanoğlu, 2011:5) özel ihtiyaçları ön plana alınarak sağlanan eğitim sistemidir (Çağlar, 2009:70). Örneğin ileri düzeyde işitme kaybı olan bir çocuğun normal eğitim ve öğretim kurumlarından yararlanması zordur (Şişman vd., 2011:30).

Engelliler için olan temel eğitim, devlet tarafından sağlanan kaynaştırma eğitimiyle sağlanmaktadır (Darıyemez, 2012:21). Kaynaştırma eğitimi, herhangi bir yetersizlikten dolayı özel gereksinmelere ihtiyacı olan öğrencilerin genel eğitim veren okullarda yaşıtlarıyla birlikte eğitim ve öğretim görmeleridir. Özel gereksinimli öğrencilerin, kaynaştırma eğitimi sayesinde engelli olmayan yaşıtlarıyla etkileşim kurarak sosyal becerilerinin artırılması ve bu öğrencilerin sınıf içinde etkin biri olmaları hedeflenmektedir (Nal ve Tüzün, 2011:11).

Engelli bireylerin çalışma hayatına girmeden önce korunmalarında ikinci basamağı oluşturan özel ve temel eğitim (Toplu, 2009:99), engellilerin toplumsal hayatın tüm

alanlarına katılması ve gelişimlerinin sağlanması açısından önemli bir hizmettir (Şişman vd., 2011:29). Engelli birey; yürüyebilmesini, okuyup yazmasını, merdivenden inip çıkmasını, yönünü bulmasını, taşıtlardan yararlanabilmesini bilmiyorsa ve buna bir de eğitim yoksunluğu eklenince engelli bireye sağlanan çalışma imkanı, hiçbir işe yaramayacaktır (Altan, 1976:250).

Engelli bireylerin eğitim ve öğrenim hakkı yasalar tarafından koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın 42. maddesinde kimsenin eğitim ve öğrenim hakkının kısıtlanamayacağı ve özel eğitime ihtiyacı olan bireyler için devletin gereken tedbirleri alması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu şekilde engelli bireylerin hem temel hem de özel eğitim alması hukuki güvence altına alınmıştır. İlköğrenim çağında olan engelli çocukların eğitim ve öğrenim görmesi ise 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 5. Maddesiyle koruma altına alınmıştır.

2.6.1.3. Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim

Rehabilitasyon kavramı yerine esenlendirme kavramı kullanılabileceği gibi onarma ve yeniden kazandırma kavramları da kullanılmaktadır (Şişman, 2011:179). 5378 Sayılı Kanun'un 3. maddesine göre rehabilitasyon, herhangi bir sebepten dolayı meydana gelen, engel durumunu ez az seviyeye düşürmeyi ve engelli bireyin yaşamını başkasına bağlı kalmadan devam ettirmeyi amaç edinen, fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki yeteneklerini geliştirici hizmetlerdir.

Engelli bireylerin, tıbbi tedavisi ve rehabilitasyonlarının sağlanması ile özel ve temel eğitim almaları istihdama katılmak için gerekli olmasına rağmen yeterli değildir. Sahip oldukları yetenekleri mesleki bilgi ve becerileri kazanmak için kullanmalıdırlar. Bu da istihdama katılmadan önceki son korunma yöntemi olan mesleki rehabilitasyon ve eğitim hizmetleriyle gerçekleşir (Şişman vd., 2011:37).

Mesleki rehabilitasyon, tıbbi müdahalelere rağmen engelliliği tümüyle ortadan kaldırılamamış olan ve bu nedenle önceki işini yapamaz duruma gelen işçinin, sahip olduğu işgücünü değerlendirerek ona yeniden beceri ve yetenek kazandırma faaliyetidir. Rehabilitasyon işe yerleştirilecek engelliyle birlikte çocuklar dahil tüm engelli bireyleri de kapsamaktadır (Bal Oğuztürk. 2005:16). Engelli bireylerin çalışma hayatına girmeden önce korunmasının son aşaması olan mesleki rehabilitasyon ve eğitim hizmetlerinin amacı, engelli bireylerin kullanabildiği yeteneklerini değerlendirip onlara mesleki bilgi ve beceriler kazandırmaya çalışmaktır (Toplu, 2009:101). Mesleki rehabilitasyonla birlikte engelli

bireylerin iş arama, bulma, çalışabilme, hak ettikleri ücreti alabilme konusunda karşı karşıya kalabilecekleri zorlukların büyük bir kısmı giderilecek ve engelli bireyler rahatlıkla çalışma hayatında yer alacak, böylelikle kendilerine olan güvenleri de artacaktır (Altan, 1976:251).

Mesleki rehabilitasyon, sadece engelli bireyi işe yerleştirmeyi amaçlamamaktadır. Engelli bireyin istihdamını sağladıktan sonra da takip edilip izlenmesini, mesleki hizmetlerle ilgili tedbirlerin alınmasını ve topluma katılımlarının sağlanmasını hedeflemektedir (Genç ve Çat, 2013:377). Bununla ilgili olarak 5378 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde; "Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır" hükmü yer almıştır.

UÇÖ'nün 99 no'lu tavsiye kararına göre mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin kapsadığı aşamalar şunlardır:

1. Değerlendirme; engelli bireyin kullanabildiği fiziksel, zihinsel ve mesleki becerileri saptamaktır.
2. Rehberlik; mesleki eğitim ve işe yerleştirme imkânlarının dikkate alınarak engelli bireyi yönlendirecek önerilerde bulunulmasıdır.
3. Yerleştirme; uygun iş bulma konusunda yardımcı olunmasıdır.
4. Korumalı işyeri; engelli bireyler için bazı özel düzenlemeler yapılarak uygun bir ortamda çalışmalarının sağlanmasıdır.
5. İzleme; engellinin bir işi gerçekleştirdiği sırada onu düzenli aralıklarla değerlendirip gereken yardımların yapılmasıdır.

Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkındaki Yönetmeliğin 6. maddesine göre engelli bireylere verilen hizmetlerin; "fizyoterapi ve rehabilitasyon, ergoterapi, sosyal rehabilitasyon, mesleki eğitim ve mesleki rehberlik olarak sıralanmıştır. Aynı yönetmeliğin 12. maddesinde ise bu hizmetlerden yararlanabilmek için; İş-kur'a kayıtlı olmak, 15 yaşını bitirmiş olmak ve en az %40 oranında engelli olmak" şartlarını sağlaması gerektiği belirtilmiştir.

Engellilerin mesleki rehabilitasyonundan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İŞKUR doğrudan sorumlu olan devlet kuruluşlarındandır (Bal Oğuztürk, 2005:27-28). İŞKUR'un engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonuyla ilgili projesine göre; engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden alınan idari para cezaları fonundan kendi işini kurmak isteyen engellilere 36 bin TL hibe desteği verilecektir. İŞKUR bu destekle engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurmasını ve engellilerin mesleki eğitim alarak istihdama

katılmalarını sağlamakta ve engelli bireylerin rehabilitasyonlarına yardım etmektedir (www.iskur.gov.tr).

Mesleki rehabilitasyon, ciddi bir planlama ve kurumlar arası koordinasyon gerektiren masraflı bir faaliyet olduğu için Türkiye'de bu hizmet, işlerlik kazanmamış ve gerekli yasal düzenlemelerle kurumlaştırılamamıştır (Dalbay, 2009:42). Türkiye'de mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlanma programlarını gerçekleştiren çalışmalar yetersiz olduğu için engelli bireylerin meslek edinebilmeleri, kendilerine uygun bir işe yerleşebilmeleri ve istihdamlarını devam ettirebilmeleri zor bir durumdur (Bal Oğuztürk, 2005:17).

2.7.2. Engellilerin Çalışma Hayatındayken Korunması

Çalışma hayatına girmeyi başaran engelli bireyler, bazı sorunlara karşı yasalar tarafından korunma altına alınmışlardır. Engelli bireylerin çalışma hayatından korunması; ücret bakımından, iş süreleri, izin ve tatillerden, iş yeri ve iş kollarından korunmaları başlıkları altında incelenmiştir.

2.7.2.1. Engellilerin Ücret Bakımından Korunmaları

Ücret, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesine göre; "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır". İş sözleşmesinin zorunlu bir öğesi olan ücret, sözleşmede miktarı belirtilmemiş olsa bile işçiye verilmesi zorunlu olan bir unsurdur. İşçinin iş görme borcunun tam karşılığı olan ücret ödeme borcu, işverenin en temel borcudur (Akyiğit, 2010:127).

Engelli çalışanlara, yapılan iş ve verimliliğe bakılmadan asgari ücret düzeyinin altında bir ücret verilmemesi gerekir (Altan, 1976:259). Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4. maddesine göre; "asgari ücret, işçinin zorunlu olan ihtiyaçlarını o zamanın şartlarına uygun fiyat üzerinden karşılayabilmesi mümkün olan ücrettir". İşçilerin 16 yaşını doldurup doldurmadıklarına göre belirlenen asgari ücretten tüm işçiler yararlanmaktadır (Tunçer, 2013:63).

ÖETİHY'nin 8. maddesine göre; bireyin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olması daha düşük ücretle çalıştırılmasının bahane olamayacağı, onların da diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan yararlanma hakkına sahip olduğu, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine onların aleyhinde olacak hükümlere yer verilemeyeceğinden bahsedilerek korunma altına alınmışlardır.

İşverenin işçiye sağladığı ikramiye, prim, emeklilik, doğum, evlenme, yaşlılık gibi sosyal ödemeleri ilerde işçinin yeniden isteme hakkı yoktur. Çünkü işveren bu edimleri kendi isteğiyle karşılamaktadır. Yasalarla veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmamıştır. Örneğin işveren mavi yakalı işçilere yakacak yardımı yaparken beyaz yakalılara özel sağlık sigortası yaptırabilir ve bu ayrımcılık olarak nitelendirilemez. Önemli olan sosyal yardımlar herkese sağlanmış olmasıdır (Gülmez, 2009:82).

2.7.2.2. Engellilerin İş Süreleri, İzin ve Tatillerden Korunmaları

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre iş süresi "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanmıştır. Fakat doğru sayılan "üstlenilen işte fiilen çalışılan süreler" ile "çalışılmış sayılan süreler" ifadeleridir (Akyiğit, 2010:213). Engelli bireyler birçok kanunda iş süreleri, izin ve tatiller bakımından korunma altına alınmıştır.

İş Kanunu'nun 63. maddesinde iş süreleri düzenlenmiştir. Buna göre; çalışma süresinin günde on bir saati geçmemesi ve iki aylık zaman diliminde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini geçmemesinin gerektiği, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar artırılabileceği belirtilmiştir

Kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin, 3 Aralık Dünya Engelliler Günü izinli sayılacağı ve olumsuz hava koşullarından dolayı valiliklerce okulların tatil edildiği günlerde, aynı bölgede görevini yapan engelli kamu personelinin izinli sayılacağı Engelli Memurlar Genelgesinin 3. maddesinde yer almaktadır. Bu genelgeye göre kamuda çalışan engelli personel olumsuz iklim koşullarında çalışmaktan korunmuştur.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler, "iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler" olarak belirlenmiştir.

DMK'nın 101. maddesine göre "Engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez" hükmüyle gece çalışmak istemeyen engelli bireyler korumaya alınmıştır. DMK 104. maddesine göre; "memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (eğer çocuğu evli ise eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması şartıyla) hastalanması halinde hastalık raporuna dayalı olarak

anne veya babadan sadece birinin kullanması şartıyla toptan veya bölümler halinde bir yıl içinde on güne kadar mazeret izni verilmektedir". Bu madde ile engelli çocuğa sahip olup, kamu sektöründe çalışan ebeveynlere izin konusunda kolaylık sağlanmaya çalışılmıştır.

2.7.2.3. Engellilerin İş, İşyeri ve İş kollarında Korunmaları

Engelli bireylerin nasıl ve hangi işlerde çalışabilecekleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde, "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırmak zorundadır" şeklinde düzenlenmiştir. "Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz" hükmüyle engelli çalışanlar ağır işlerden korunmuştur. 4857 sayılı kanun 101. maddesinde ise engellilerin çalıştırılmaması durumunda ödenecek para cezalarına değinilmiştir.

Engelli bireylerin süreksiz işlerde veya mevsimlik işlerde çalışması çok kısa süreli olduğundan yani işe alışamadan yeniden başka bir iş aramak zorunda kalmasını gerektirdiğinden engelliler için sorun olacak, sürekli iş güvencesinden yoksun kalacaklardır. Tarım sektöründe de engelli bireylerin çalışması sınırlı olmaktadır. Çünkü tarım işleri günün çok erken saatlerinde başlayıp geç saatlere kadar sürebilir, mevsimlere göre değişen zor hava şartlarına katlanmayı gerektirebilir, işe gidip gelmek zor ve uzun zaman alabilir (Altan, 1976:261).

5378 Sayılı Engelliler Kanunu 14. maddesinde, engelli bireylerin çalışma hayatına katılabilmesi ve çalışma hayatında devamlılığını sağlayabilmesi için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik gereken tedbirler alınması, istihdama yönelik hiçbir konuda engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamaların yapılamaması, çalışan veya iş başvurusu yapan engelli bireylerin karşılaşabileceği zorluklar için önlem alınması şartı aranmakta, iş yerlerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, yetki ve sorumluluğu olan kurum ve kuruluşlar ile işverenin sorumluluğu altında tutulmaktadır.

İşyerinin engelli bireyin çalışmasına elverişsiz olması işverenin onları çalıştırma sorumluluğundan kurtulduğu anlamına gelmemektedir. İşveren, engelli çalışanlarının sağlığını korumak için gerekli önlemleri almalı ve işyerini engelli bireyin daha rahat çalışabilmesi için düzenlemelidir. İşçinin engeli göz önünde bulundurularak önlem alınmalı veya araç gereç sağlanmalıdır. Birkaç küçük değişiklik bile bunun için yeterli olabilir.

Örneğin sağ kolunu kullanamayan engelli işçinin kullandığı makinedeki aletler sağ taraftan sol tarafa alınabilir (Gülmez, 2009:78).

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik madde 14'e göre işverenlerin engelli çalışanlarının işyerinde işini kolaylaştırması gerektiğini şöyle belirtir: "İşverenler, işyerlerini imkanları ölçüsünde, özürlülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek 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 zorundadırlar. Özürlüler, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılamaz. Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, özürlünün durumuna göre belirlenebilir".

Engelli çalışanlara, yaptıkları işe ve verimliliğe bakılmadan asgari ücretten daha düşük bir ücret verilemez. Ücretle ilgili karşılaşılan sorunlardan biri de işyerinde aynı nitelikteki işi aynı kapasiteyle yapan engelli işçiye diğer işçilere kıyasla daha az ücret verilmesidir. Engelli çalışanlara hak ettiklerinin çok altında ücret verilmesi onların verimlerini ve çalışma isteklerini olumsuz yönde nasıl etkiliyorsa, onları çalıştırmadan ya da harcadığı emekten fazla ücret verilmesi de olumsuz etkileyecektir (Altan, 1976:259-261). Bununla ilgili Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik'in (ÖETİHY) 8. maddesinde; "bireyin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olduğundan dolayı düşük ücretle çalıştırılmasının kabul edilebilir bir gerekçe olmadığı, diğer işçilerin yararlandığı sosyal yardımlardan aynı şekilde yararlanmaya hakkı olduğunu, iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine bu işçilerin aleyhine olacak şekilde hükümler koyulamayacağı belirtilmiştir". Bu madde ile engelli bireyler ücret konusunda koruma altına alınmıştır.

2.8.3. Engellilerin Çalışma Hayatı Sona Erdikten Sonra Korunması

Engelli bireylerin, çalışma hayatına girmeden önce ve çalışma hayatındayken nasıl korunmaları gerekiyorsa çalışma hayatı sona erdikten sonra daha fazla korunmaya ihtiyaç duyarlar. Çünkü çalışma hayatı sona erince ekonomik sıkıntılar meydana gelecek ve bu da beraberinde engelli bireyin sağlık durumunu, sosyal hayatını, aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyecektir.

2.8.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Engellilerin Korunması

Engelli bireyler 4857 Sayılı İş kanununun 30. Maddesine göre : "Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder." hükmüyle korunmaktadırlar.

2.8.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Engellilerin Korunması

İş sağlığı, çalışan bireyin, iş koşuları ve kullandığı araç ve gereçlerden dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerin yok edilmesi veya bu tehlikelerin en az seviyeye düşürüldüğü bir iş kapsamında huzurlu şekilde çalışabilmesidir. İş güvenliği kavramı ise; işin yapıldığı sırada işçilerin karşı karşıya kaldıkları tehlikenin yok edilmesi veya azaltılması için, işverene Kamu Hukuku kapsamında yükümlülükler vermesi ve hukuk kurallarının tamamını ifade etmektedir (Yiğit, 2010:69).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerine karşı korumak, çalışanlara rahat ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. Kısacası çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyup ruh ve beden bütünlüklerini sağlamayı amaç edinmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmezse iş kazaları ve meslek hastalıkları artacaktır. Söz konusu durumdan da en fazla etkilenen kesim işçiler olacaktır. Her şeyden önce işçinin ve buna bağlı olarak işçinin ailesinin de gelir düzeyi düşecektir. Bu durum işçi ve ailesi üzerinde bazı olumsuzluklar yaratacaktır. Sakat kalan veya belirli uzuv veya uzuvlarını kaybeden işçi, psikolojik rahatsızlıklarla karşılaşacaktır. Bu hem işçileri direkt etkileyecek hem de toplumu etkileyecektir. Her iş kazası ve meslek hastalığının mali boyutu son derece önemli olup, işveren ve ülke ekonomisi yönünden de ciddi maliyetler oluşturacaktır (Yiğit, 2013:3-4)

Sanayileşmenin etkisiyle günümüzde kullanılmakta olan yeni teknolojiler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının artmasına yol açmaktadır. Meydana gelen bu sorunlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara neden olmaktadır. İnsanın hayatını kolaylaştıran bazı yenilikler çalışanlar açısından sağlık ve güvenlik sorunları haline gelmiştir (Merttir, 2013:52).

2.8.3.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Engellilerin Korunması

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda engelliler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile malullük sigortası aracılığıyla korunmaktadırlar İş kazası ve meslek hastalığı sigortasıyla engelli bireye sağlık yardımları ile geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, cenaze ödeneği, kız çocuklarına evlenme ödeneği ve hak sahiplerine bağlanan gelir parasal yardımlar altında sağlanmaktadır. Malullük sigortasıyla sağlanan yardım ise malullük aylığıdır.

2.8.3.3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Engellilere Sağlanan Haklar

5510 sayılı Kanun kısa vadeli sigorta kollarını "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri" başlığında 3. bölümde düzenlemiştir. Kısa vadeli sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerini kapsamaktadır. Bu sigorta kollarının ortak özellikleri; kısa vadede meydana gelen risklerden olması ve fon biriktirme esasına dayanmamasıdır. Dünyada ilk kurulan sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı sigortasıdır. Türkiye'de ilk defa 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kurulup 1965 yılında yürürlüğe giren 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile iş sözleşmesiyle çalışanlar için yeniden güncellenmiştir. Son olarak 5510 sayılı Kanun ile "kısa vadeli sigorta kolları" kapsamında yeniden güncellenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012:299).

WHO iş kazasını, "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlanırken; ILO ise iş kazasını, "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlanmaktadır (Baybora, 2013:328).

Meslek hastalığı, 5510 sayılı kanunun 14. maddesine göre, " sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir" şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı kanunda ise meslek hastalığı, "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmıştır. Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine göre meslek hastalıkları beş grupta toplanmıştır. Bu gruplar A,B,C,D,E grubu olarak sınıflandırılmış olup sırasıyla, kimyasal maddelerden kaynaklanan meslek hastalıkları, meslekî cilt hastalıkları,

pnömokonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları, meslek bulaşıcı hastalıklar, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları şeklindedir.

İş kazası ve meslek hastalığı olayları Türkiye'de ürkütücü rakamlara ulaşmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olan faktöreler: İşgücünün tarım sektöründen sanayi sektörüne kaydırılması dolayısıyla çok sayıda niteliksiz çalışanın üretim sürecinde yer almaması, üretim için yeni teknolojiler kullanılmaya başlandığında çalışanların eğitiminin yeterli düzeyde sağlanmaması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin gerektiği gibi oluşturulmaması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetli olması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) iş sağlığı ve güvenliğine önem vermemesi, personelinin eğitim ve denetimi konusunda gereken hassasiyeti göstermemesi, bu işler için sağlanan finansman kaynaklarının kısıtlı tutulması, şeklinde sıralanabilir. İş kazaları ve meslek hastalıklarında meydana gelen artışların önemli bir bölümü sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin yanında, kişisel faktörlerden de kaynaklanmaktadır (Merttir, 2013:52)**.** İş kazası ve meslek hastalığı farklı risklerdir fakat sosyal sigorta programlarında birlikte ele alınıp yardım sağlama konusunda ortak düzenlemeler yapılmaktadır (Şakar, 2013:261). iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından engellilere sağlanan haklar sağlık yardımları ve parasal yardımlardan oluşmaktadır.

2.8.3.3.1.1. Sağlık Yardımları

Sağlık hizmetleri; toplumu korumak için insan sağlığına zararlı olan faktörleri ortadan kaldırmaya, hasta olanları tedavi etmeye, bedenen ve ruhen yetenek ve mesleklerinde azalma meydana gelenleri işe alıştırmaya çalışan tıbbi faaliyetlerdir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almak, doğuracağı zararların yok edilmesinden daha ucuz ve kolay bir yöntemdir. Bu nedenle herhangi bir zarar meydana gelmemesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Ancak tedbir alınmış ve yine de bir zarar meydana gelmişse o zararın en aza indirilmesi sağlanmalıdır (Akbay, 2012:78).

Sağlık yardımları, sigortalı bireyin doktor tarafından muayenesinin yapılması ve teşhis koymak için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin yaptırılması, eğer gerekiyorsa bir sağlık kuruluşunda yatarak tedavi edilmesi, tedavi sürecinde ihtiyaç duyulan ilaç ve her çeşit iyileştirme araçlarının sağlanmasıdır (Yiğit, 2013:39).

2.8.3.3.1.2. Parasal Yardımlar

Sosyal bir riskle karşılaşan sigortalı, belirli bir süre çalışamaz hale gelmekte ve gelir kaybına uğramaktadır. Fakat sosyal güvenlik, sigortalının karşılaştığı risklere karşı ekonomik bir güvence sağlamayı amaç edinmiştir. Kurum, doktor raporuyla saptanması koşuluyla sigortalının çalışamadığı her gün için parasal yardım sağlamaktadır. Bu parasal yardımlardan yararlanabilmek için, herhangi bir zaman dilimi için sigorta primi ödeme şartı aranmamakta ve ilk günden itibaren parasal yardım sağlanmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:256). Parasal yardımlar 5510 sayılı kanunun 14'üncü maddesine göre; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanan kız çocuklarına evlenme ödeneği sağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden sigortalı için cenaze ödeneği sağlanması şeklinde sıralanmıştır.

2.8.3.3.1.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalının geçici süreliğine işinde çalışamayacağı doktor raporuyla belirlenip, çalışamadığı her gün için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya sağlanan parasal yardımdır (Merttir, 2013:44). İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması sebebiyle çalışmasını gerçekleştiremeyen sigortalının uğradığı gelir kaybını kısmen de olsa gidermeye çalışmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için belli süre sigortalı olma ve belli bir süre prim ödeme şartı da aranmamaktadır (Baybora, 2013:334). Şart aranmamasının nedeni, sosyal sigortaların koruyucu özellik taşımasıyla alakalıdır. Özel sigorta türlerindeki gibi sigorta edimleri ve prim arasında bir denge aranmamaktadır. Geçici iş göremez hale gelen sigortalıya ödenek, iş göremezlik halinin başladığı ilk günden itibaren iş göremezlik hali son buluncaya kadar her gün için ödenmektedir (Oğuz, 2018:321).

Geçici iş göremezlik ödeneği, 5510 Sayılı Kanun'un 15. maddesinde "iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır" şeklinde ifade edilmiştir.

Sigortalı, sağlık kurumunda yatarak tedavi ediliyorsa günlük kazancın yarısı ayakta tedavi ediliyorsa günlük kazancın üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneğini oluşturur. Geçici iş göremezlik ödeneklerinden sigorta primi ve gelir vergisi kesilmemektedir (Şakar,

2013:263). Sigortalı olan herhangi bir bireyde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçının meydana gelmesi durumunda geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yüksek olanı verilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2010:238).

2.8.3.3.1.2.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri

Sürekli iş göremezlik geliri, 5510 sayılı kanunun 19'uncu maddesine göre: "sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık veya engellilik nedeniyle meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalan sigortalının hak kazandığı gelirdir". Bu maddedeki önemli olan nokta sigortalının iş kazasına uğradığı veya meslek hastalığına tutulduğu sırada icra etmekte olduğu mesleğinde kazanma gücünü kaybetmiş olmasıdır. Örneğin, sigortalı, mesleğinde %10'dan az olmayacak oranda kazanma gücünü yitirmiş fakat başka bir meslekte kazanma gücüne sahipse iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sürekli iş göremez durumda olduğu kabul edilmektedir. Sürekli iş göremezlik geliri, sürekli iş göremezlik halinin gerçekleşmiş olması şartıyla bağlanmaktadır (Merttir, 2013:46-47).

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının uğrayacağı gelir kaybını gidermeyi amaç edinmektedir (Akbay, 2012:88). 5510 sayılı kanunun 19. maddesine göre; "Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17 nci maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir ". Sigortalı, meslekte kazanma gücünün tamamını (%100) kaybetmişse sürekli tam iş göremezlik, % 10'dan %100'e kadar kaybetmişse sürekli kısmi iş göremezlik adını almaktadır. Bu ayrımın yapılma amacı, sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasında önem teşkil etmesidir (Oğuz, 2018:324).

Sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanabilmesi için, çalıştığı işten çıkması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmamaktadır. Sigortalının kurum tarafından hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye başvurması yeterlidir (Şakar, 2013:263-264).

2.8.3.3.1.2.3. Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Yapılan Yardımlar

Parasal yardımlar, sigortalı kişinin yaşamı boyunca kendisine ödenir. Fakat iş kazası sonucunda sigortalının ölmesi halinde parasal yardımlar, kişinin mirasçılık durumuna ve

kanunda belirtilen usul ve esaslara göre ailesine yapılır. Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalı kişiye ait aylığın miktarını aşmamaktadır. Aşılmasını gerektirecek kadar hak sahibi olduğunda ise orantılı indirim yapılmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010:260).

2.8.3.3.1.2.4. Evlenme Ödeneği

Evelenme ödeneği 5510 Sayılı Kanun'un 37. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; "Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz".

Evlenme ödeneğinden yararlanabilmek için hak sahiplerinin bir dilekçeyle Kuruma başvurması gerekmektedir. Nüfus kütüğünde evlenme tarihi yazmıyorsa dilekçe ve evlenme cüzdanının bir kopyasının kuruma bırakılması şartı aranmaktadır (Şakar, 2013:266). Evlenme ödeneği bir kez verildiği için evlenme ödeneği verildikten sonra boşanma veya dul kalma gibi sebeplerle aylığı bağlanan kız çocuklarına daha sonra tekrar evlenmeleri halinde evlenme ödeneği bağlanmamaktadır (Oğuz, 2018:330).

2.8.3.1.2.5. Cenaze Ödeneği

Cenaze ödeneğiyle ilgili olan 5510 Sayılı Kanun'un 37. maddesinde; "iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir" hükmü yer almıştır.

Hak kazanılan cenaze ödenekleri ve geçici iş göremezlik ödenekleri hak kazanılan tarihten itibaren 5 yıl içinde istenilmezse sahip olunan hak kaybedilecektir. Cenaze ödenekleri ve ölüm toptan ödemesi için ölüm tarihi hakkın doğduğu tarihtir (Oğuz, 2018:327).

2.8.3.3.2. Malullük Sigortasından Engellilere Sağlanan Haklar

Malullük durumu, 5510 Sayılı Kanun'un 25. maddesine göre; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır".

Kanunda tanımlanmayan çalışma gücü ile meslekte kazanma gücü kavramları Alman Hukukunda şöyle tanımlanmıştır: Çalışma gücünün kaybı, "benzer eğitim görmüş aynı bilgilere sahip bir sigortalının kazancının yarısını bile elde edemeyecek durumda bulunmak"; meslekte kazanma gücünün kaybı ise, "bedensel ve ruhsal gücü artık düzenli gelir elde edemeyecek, elde edilse dahi çok düşük olacak şekilde yitirmek" (Şakar, 2013:281).

5510 Sayılı Kanun'un 26. maddesine göre; malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Malullük yardımı ile sigortalıya sağlanan diğer yardımlar ise şunlardır:

1. Sağlık yardımları; sigortalının kendisine eşine ve çocuklarına diğer SGK'dan yardım almayan anne babasına yapılan yardımlardır.

2. İşe alıştırma (rehabilitasyon); sigortalının çalışma gücünü artırmak amacıyla kendi mesleğinde ya da farklı bir meslekte çalışmaları için kurum tarafından tıbbi bakım ve mesleki eğitimin sağlanmasıdır.

3. Sosyal yardım zammı; Bakanlar kurulu kararıyla belirlenen, sigorta tekniğine uymayan bir yardım türüdür. SGK'nın talebiyle 2 ay içinde ilgili kamu kuruluşu tarafından ödenmesidir.

4. Yol parası ve zorunlu giderler; malul kişinin ve refakatçisinin tedavi için yapılan yol masrafları ile zorunlu giderleri, SGK tarafından kişiye ödenmesidir (Korkusuz ve Uğur, 2010:281-282).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇANAKKALE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın varsayımı, amacı, problemi, önemi, yöntemi, bulguları, sonuç ve önerileri yer almaktadır. Daha önce bu konu kapsamında hazırlanan çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Isparta'da yapılan bir çalışmada sosyolojik açıdan kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin çalışma hayatları ile iş istihdamında karşılaşılan sorunlar incelenmiştir. Çalışmada engelli çalışanlara anket üzerinden sorular sorularak görüşleri alınmıştır. Araştırma sonucuna göre engelli bireylerin ulaşım ve sosyal hayata katılım konusunda sorun yaşadıkları saptanmıştır (Alvar, 2014).

Antalya'da yapılan bir çalışmada ise, engelli bireylerin kamuda işe girişte yaşanılan sorunlar ve iş hayatında karşılaştıkları güçlükler incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan çalışmada Antalya İŞKUR'da yapılan görüşmede mesleki eğitim kurslarının kent genelinde yeterli olmadığı tespit edilmiştir (Darıyemez, 2012).

Belediyelerde çalışan engelli personelin çalışma koşulları, ücret ve özlük haklarına yönelik tutumlarını incelemeyi amaç edinen ve bunun için anket yöntemini kullanan bir araştırmada; engelli bireyin çalışma hayatına katılabilmesi için öncelikle özgüveninin oluşması gerektiği sonucuna varmıştır. Araştırmaya göre belediyelerde çalışan engelli personelin en büyük sıkıntılarının yükselme ve terfi olduğu saptanmıştır (Güvenç, 2014).

Gümüşhane ilinde çalışan engelli bireylerin çalışma hayatındaki sorunlarını ve sorunlara etki eden etmenleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada, teki ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışan engelli personelin genelinin kendi işini yapmadığı, temizlik ve benzeri işlerde çalıştığı saptanmıştır. Araştırma kapsamındaki engelli bireylerin işini severek yaptığı, ulaşılabilirlik ile ilgili yapılan çalışmaları yeterli bulmadığı sonuçlarına varılmıştır (Ölmezoğlu, 2015).

İşverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları ölçmeye çalışan ve bunun için spss analiz yöntemini kullanan, Trabzon ilinde yapılan araştırmanın sonucu, işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarının orta düzeyde çıkmasıdır (Gönülaçan, 2016).

Engelli bireyin istihdam sorunlarını tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmada niteliksel yöntem kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, işverenlerin tamamı engelli çalışanların mesleki eğitimlerini yetersiz bulduğunu ve engelli istihdamında sorunların yaşanmasının nedeninin İŞKUR'dan kaynaklandığını belirtmişlerdir (Köksal, 2010).

Kocaeli ilinde işveren ve engelli çalışanlarla yapılan bir araştırmada, özel ve kamu sektöründe istihdamın sağlanabilmesi için neler yapılması gerektiği araştırılmıştır. Görüşme yöntemi kullanılan araştırmanın sonucuna göre; yasal düzenleme, işleyiş ve toplumsal bilgi düzeyinde eksiklik olduğu saptanmıştır (Eren, 2010).

Engelli bireylerin istihdam edildikleri yerdeki sorunlarını ve bu sorunlara etki eden etmenleri belirlemeye çalışan, Ergene ilinde gerçekleştirilen, anket yöntemi kullanılan bir araştırmanın sonucuna göre; engelli bireyin toplumsal hayatla bütünleşmesi, engellilere yönelik merkezlerin sayısının artırılması, eğitim faaliyetlerinin etkili şekilde yürütülmesi düzenlenmelidir (Yıldız, 2017).

İşverenlerin engelli çalışanlara karşı tutumlarını belirlemeyi ve istihdam politikaları geliştirmeyi amaçlayan, bunun için anket yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; işverenler, engelli personel istihdam etme konusunda yeteri kadar bilgi ve teknik donanıma sahip olmadığı için çekinceli olduklarını belirtmişlerdir (Hasırcıoğlu, 2006).

Kamu sektöründe çalışan engelli personelin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları belirlemeyi amaçlayan, görüşme yöntemi kullanılan bu araştırmanın sonucuna göre; işe girişte karşılaşılan bireysel zorlukların eğitim ve aile faktörü olduğu saptanmıştır. Araştırma grubundaki engelli kadın personelin işyerinde üstleri ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin zayıf olduğu tespit edilmiştir (Tören, 2014).

3.1. Varsayımlar

Araştırmayla ilgili konuda yapılan daha önceki çalışmalar incelenerek varsayımlar belirlenmiştir. Engelli bireylerin işgücüne katılma oranlarının düşük olduğu, çalışma hayatına girerken çeşitli zorluklarla karşılaştıkları, çalışma hayatındayken karşılaştıkları zorlukların terfi, kötü muamele, ücret, fiziki çevre, engele uygun olmayan iş ve sağlık konularında olduğu varsayılmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma amacı, farklı engel gruplarına sahip olan engelli bireylerin çalışma hayatına girerken ve çalışma hayatındayken karşılaştığı sorunları belirlemek, bu sorunları hangi nedenlerin meydana getirdiğini ortaya koymak ve söz konusu sorunları gidermek için öneriler geliştirmektir.

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılamamasının nedenleri nelerdir?

Engelli bireyler çalışma hayatındayken ne tür zorluklar yaşamaktadır?

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılabilmesi için getirilen çözüm önerileri nelerdir?

3.3. Araştırmanın Önemi

Çalışmak, engelli bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürmelerinde ve toplumsal hayata katılmalarında büyük bir paya sahiptir. Engelli bireylerin çalışma hayatına girerken ve çalışma hayatındayken karşılaştıkları sorunları ortaya koymaları bu sorunların çözümü için bir adım niteliğindedir. Görüşmecilerin gerek kendi karşılaştıkları sorunların gerekse çevrelerindeki engelli bireylerin sorunlarını dile getirip çözüm önerileri sunmaları, öncelikle Çanakkale Belediyesi'nde gerekli düzenlemelerin yapılması ve eksiklerin giderilmesine kolaylık sağlayacak; daha sonra diğer çalışma alanlarına örnek olacaktır. Araştırmanın yapılacak olan benzeri akademik çalışmalara da katkı sağlayacağı beklenmektedir.

3.4. Araştırmanın Problemi

Dezavantajlı bir grup olan engellilerin çalışma hayatına girerken zorluklar yaşaması, ekonomik problemlere yol açmaktadır. Her insan kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin geçimini sağlayabilmek için bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Ekonomik kazanç sağlayamayan engelli birey, kendisini çaresiz ve işe yaramaz hissedecektir. Bu durum da psikolojik sorunlara yol açacaktır. Çalışmak, sadece gelir elde edebilmek için değil toplumsal hayata katılmak ve sosyalleşmek için yapılan bir eylemdir. Toplumsal hayata katılımın sağlanması özellikle engelli bireyler için oldukça önem taşımaktadır. Çalışma hayatına katılamayan engelli birey, toplumdan uzaklaşacak ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalacaktır.

Çalışma hayatına katılan engelli bireyin, işvereniyle, çalışma arkadaşlarıyla ve çalışma ortamıyla ilgili birtakım sorunlar yaşaması iş performansını olumsuz yönde etkileyecektir. Günün büyük bir bölümünü çalışma hayatında geçiren engelli bireyin çalışma hayatında huzursuz olması, aile ve sosyal hayatını da olumsuz etkileyecektir. Bu duruma bağlı olarak engelli bireyin, psikolojik çöküntüye girmesi kaçınılmazdır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma alanı, Çanakkale Belediyesi olarak belirlenmiştir. Saha çalışması, Haziran-Aralık 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, personelin işverenlerinden izin alınarak, müsait olması durumunda çalışma alanında yoksa çalışma

alanına yakın olan sessiz bir alanda, mesai saatleri içinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların rızası doğrultusunda çalışma alanında bulunanların tümüyle yapılmıştır. 4 kişiyle ulaşım sağlanamadığı için görüşme yapılamamıştır. Bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulduğunda çalışmaya katılan Çanakkale Belediyesi 26 engelli personelle görüşme sağlanmıştır.

3.6. Yöntem

Çanakkale Belediyesi engelli personelle görüşülen çalışmanın yöntemi; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi başlıkları altında aşağıda açıklanmıştır.

3.6.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, engelli bireylerin çalışma hayatında ne tür zorluklara maruz kaldığını ortaya koymakla beraber, engel türlerine ve oranlarına göre bu sorunların nasıl değiştiğini incelemektedir. Söz konusu sorunların ortaya çıkarılması için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, nitel veri toplama yöntemleri olarak kabul edilen (gözlem, görüşme, döküman analizi vb.) yöntemlerinin kullanıldığı, olayları doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya çıkarmak için nitel sürecin izlenmesidir. Araştırma, bir durum çalışması/case study olarak tasarlanmıştır. Durum çalışması, bir sınıf, mahalle veya örgüt gibi doğal bir çevrede yapılmaktadır. Çalışma konusu olan ortam veya olayların bütüncül yorumunu amaç edinmektedir. Durum çalışma deseni çeşitlerinden biri olan, bir birey, bir kurum gibi tek bir analiz birimini ele alan bütüncül tek durum deseni uygulanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:45,83,326).

Veriler derinlemesine mülakat (görüşme) yöntemiyle toplanmıştır. Nitel veri toplama araçlarından olan görüşme yönteminin kullanılmasının çalışmaya sağladığı avantajlar; engelli bireyle birebir göz teması kurarak sorunlarını kendi ağzından dinleyebilmek, anlayamadığı soruları en basite indirgeyerek anlatıp doğru cevap vermelerini sağlamak olmuştur. Özellikle zihinsel engelli bireylerle yapılan görüşmelerde soruları en basit şekilde anlayabilmeleri için açıklamalar yapılmıştır. Engel oranı yüksek işitme ve konuşma engelli bireylerle ise işaret dili ve yazı yoluyla iletişim sağlanarak görüşme yapılmıştır.

3.6.2. Çalışma Grubu

Çalışma alanı olarak belirlenen Çanakkale Belediyesi'nin tercih edilmesinin birkaç nedeni vardır. Birincisi bir kamu kurumu olarak farklı birimlerde birçok engelli personeli

bünyesinde barındırmasıdır. İkincisi Çanakkale Belediyesi'nin personeliyle mülakat gerçekleştirilmesinde sağlamış olduğu ortam kolaylığıdır. Üçüncüsü ise çalışma için ekstra bir maliyet gerekmemiş ve ulaşım sorunu yaşanmamıştır.

Çalışma grubu, Çanakkale Belediyesi işçi ve memur statüsünde farklı birimlerde (mali hizmetler, insan kaynakları, kültür ve sosyal işler, hal, su ve kanalizasyon, temizlik işleri, itfaiye, sağlık işleri, park ve bahçeler, basın yayın ve halkla ilişkiler, yazı işleri müdürlüğü) çalışan 30 engelli personelden oluşmaktadır. Çalışma grubundan 26 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Birçok kez denenmesine rağmen personelden 4'ü iş başında bulunamadığı için görüşme gerçekleştirilememiştir.

Çanakkale Belediyesi'nde çalışan 26 engelli personel; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, meslek, engel türü, engel oranı ve engel sebebi durumlarına göre incelenmiş, tablo 3.1.'de buna yönelik bilgiler yer almıştır.

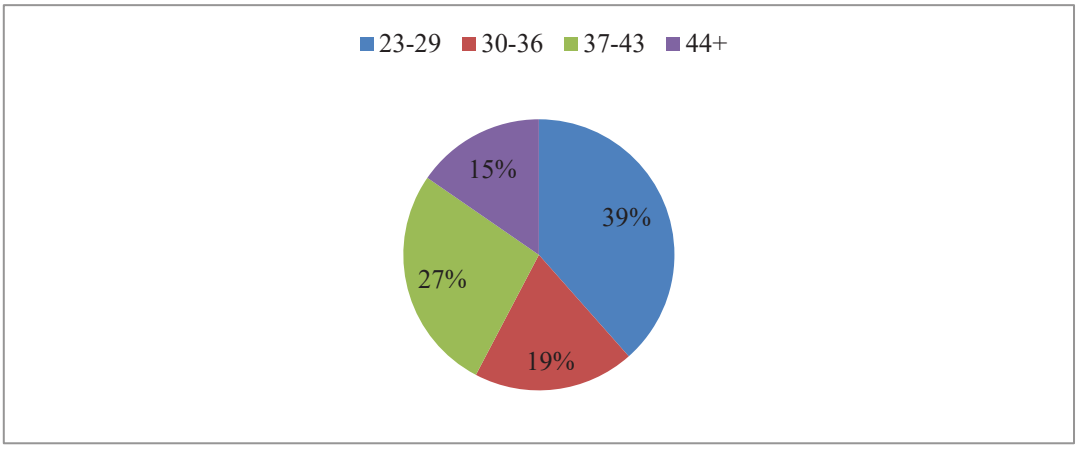
Tablo 3.1. Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personele İlişkin Genel Bilgiler

Kişi	Yaş	Cinsiyet	Medeni Hali	Eğitim Seviyesi	Meslek	Engel Türü	Engel Oranı	Engel Sebebi
K1	35	Erkek	Evli	Lisans	Büro İşçisi	Fiziksel	68%	Doğuştan
K2	33	Erkek	Evli	Lisans	Büro Memuru	İşitme	52%	Bilmiyor
K3	55	Erkek	Evli	Ortaokul	Arşiv İşçisi	Fiziksel	50%	Sonradan
K4	43	Erkek	Evli	İlkokul	Güvenlik İşçi	Fiziksel	60%	Sonradan
K5	43	Erkek	Evli	Lise	Veznedar İşçisi	Görme	45%	Bilmiyor
K6	26	Erkek	Bekar	Lise	Büro Memuru	Ortopedik	84%	Doğuştan
K7	34	Erkek	Evli	Ön Lisans	Elektrik Teknisyeni İşçisi	Fiziksel	49%	Sonradan
K8	24	Erkek	Bekar	Lise	Büro İşçisi	İşitme Konuşma	71%	Sonradan
K9	27	Kadın	Evli	Lisans	Büro Memuru	İşitme	72%	Doğuştan
K10	44	Erkek	Evli	Lisans	Büro Memuru	Fiziksel	42%	Sonradan
K11	50	Erkek	Evli	Ön Lisans	Büro Memuru	Süreğen Hastalık	62%	Sonradan
K12	26	Erkek	Bekar	İlkokul	Büro İşçisi	Fiziksel	56%	Doğuştan
K13	35	Erkek	Evli	Ön Lisans	Büro İşçisi	Fiziksel	46%	Sonradan
K14	41	Erkek	Evli	İlkokul	Büro İşçisi	Fiziksel	70%	Sonradan

K15	26	Kadın	Bekar	Lise	Büro İşçisi	İşitme Konuşma	69%	Doğuştan
K16	29	Kadın	Bekar	Lise	Büro İşçisi	İşitme Konuşma	52%	Doğuştan
K17	26	Erkek	Bekar	Lise	Büro İşçisi	Ruhsal Duygusal	45%	Doğuştan
K18	25	Erkek	Bekar	Lise	Büro İşçisi	Zihinsel	44%	Doğuştan
K19	56	Erkek	Evli	İlkokul	Bahçıvan İşçisi	İşitme	40%	Sonradan
K20	37	Erkek	Evli	İlkokul	Bahçıvan İşçisi	Fiziksel	45%	Sonradan
K21	43	Erkek	Bekar	İlkokul	Güvenlik İşçisi	Fiziksel	47%	Doğuştan
K22	35	Erkek	Evli	İlkokul	Güvenlik İşçisi	Fiziksel	49%	Sonradan
K23	29	Erkek	Evli	İlkokul	Süpürgeci İşçisi	Ruhsal Duygusal	60%	Sonradan
K24	37	Erkek	Bekar	İlkokul	Süpürgeci İşçisi	Zihinsel	48%	Sonradan
K25	37	Erkek	Bekar	Lise	Süpürgeci İşçisi	Ruhsal Duygusal	40%	Sonradan
K26	25	Erkek	Bekar	Lise	Güvenlik İşçisi	Zihinsel	50%	Doğuştan

Görüşülen engelli personel yaş aralıklarına göre; 23-29, 30-36, 37-43, 44 üstü şeklinde 4 gruba ayrılarak incelenmiştir. 23-29 yaş aralığında çalışan engelli sayısı 10, 30-36 yaş aralığında çalışan engelli sayısı 5, 37-43 yaş aralığında çalışan engelli sayısı 7, 44 ve üstü çalışan engelli sayısı 4'tür.

Grafik 3.1. : Görüşülen Engelli Personelin Yaş Aralığına Göre Dağılımı

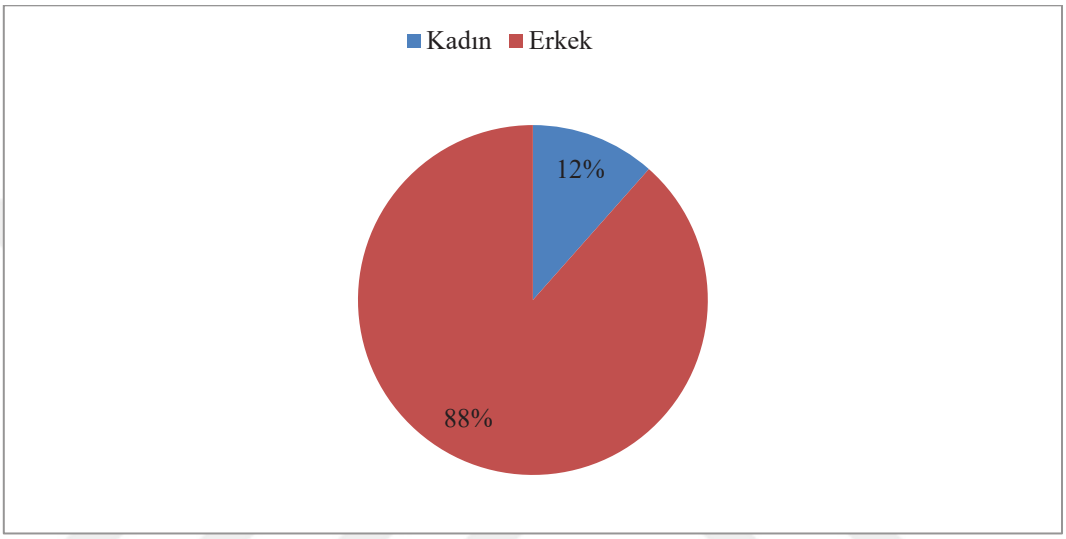


Grafik 3.1.'e göre görüşülen engelli bireylerin %39'u 23-29 yaş aralığında, %27'si 37-43 yaş aralığında, %19'u 30-36 yaş aralığında, %15'i ise 44 ve üstü yaş aralığında yer

almaktadır. Görüldüğü gibi 23-29 yaş aralığında çalışan engelli personel daha fazladır. Bu grafiğe göre Çanakkale Belediyesi'nde genç engelli personelin daha fazla yer aldığı görülmektedir.

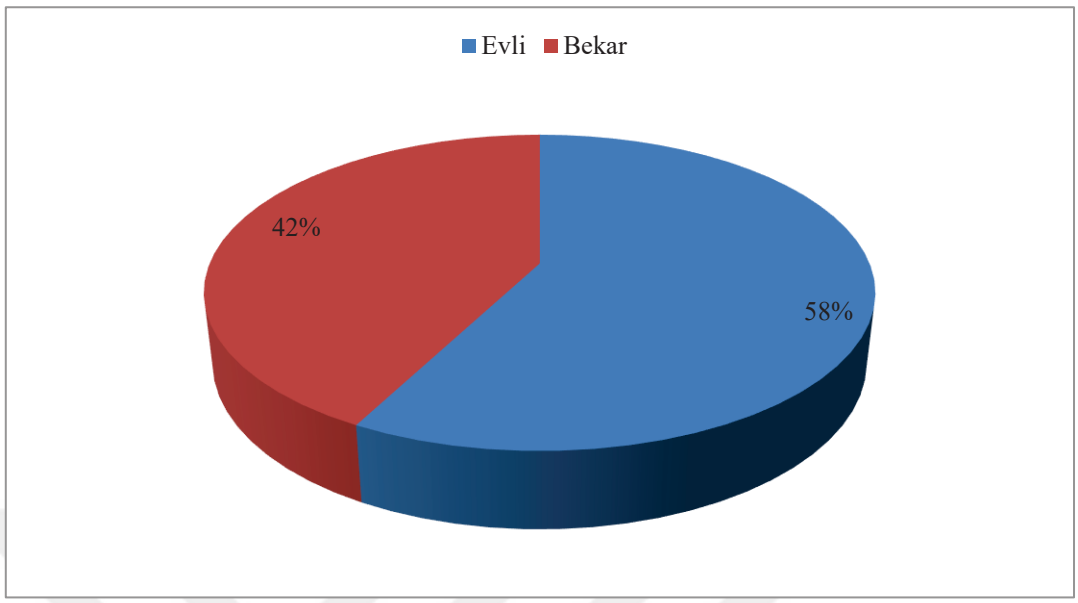
Çanakkale Belediyesi'nde görüşülen engelli personel, cinsiyet bazında incelendiği zaman 26 engelli personelden sadece 3'ünün kadın olduğu görülmüştür.

Grafik 3.2.: Görüşülen Engelli Personelin Cinsiyet Bazında Dağılımı



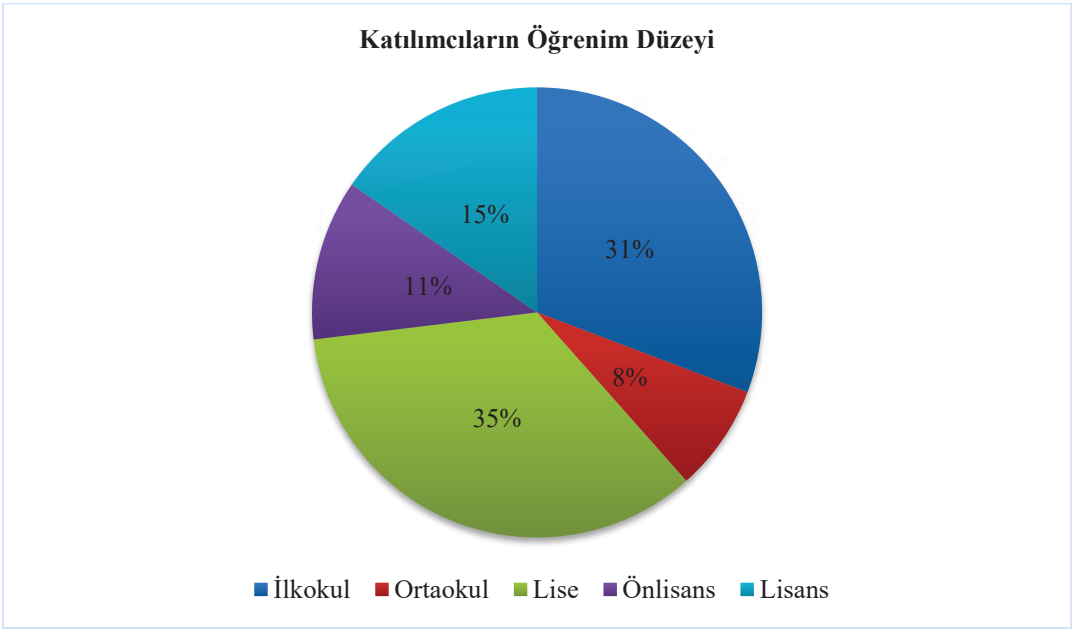
Grafik 3.2'ye göre görüşülen engelli personel cinsiyet bazında yüzdelik dilimle incelendiğinde, Çanakkale Belediyesi engelli personelin %12'si kadın %88'i ise erkektir. Kadın ve erkek arasında çok büyük bir oransal fark bulunmaktadır. Kadın ve engelliler ayrı ayrı dezavantajlı gruplar içinde yer almaktadır. Kadın engelliler ise çifte dezavantaja sahip grup olması sebebiyle engelli erkeklere göre iş gücüne katılım oranlarının daha düşük olması beklenmektedir. Genel olarak Türkiye bazında TÜİK verileri ile kıyaslandığında erkeğin işgücüne katılım oranı % 32,22 iken kadınınki % 6,71'dir. Bu verilerden de kadın istihdamının erkek istihdamına göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Çanakkale Belediye'sindeki yapılan araştırma da bu bariz farkı kanıtlar niteliktedir.

Grafik 3.3.: Görüşülen Engelli Personelin Medeni Durumu



Görüşme yapılan engelli personel medeni durumlarına göre incelendiğinde, personelin %42'sinin bekar, %58'inin ise evli olduğu görülmektedir. Engelli personelin medeni hallerinde büyük bir oransal fark bulunmamaktadır. Görüşülen engelli personelin yaş aralıklarıyla medeni durumları kıyaslandığında 44 ve sonrası yaş grubunda yer alan engelli personelin tamamının evli olduğu anlaşılmaktadır. En fazla bekar sayısı ise 23- 29 yaş aralığında görülmektedir.

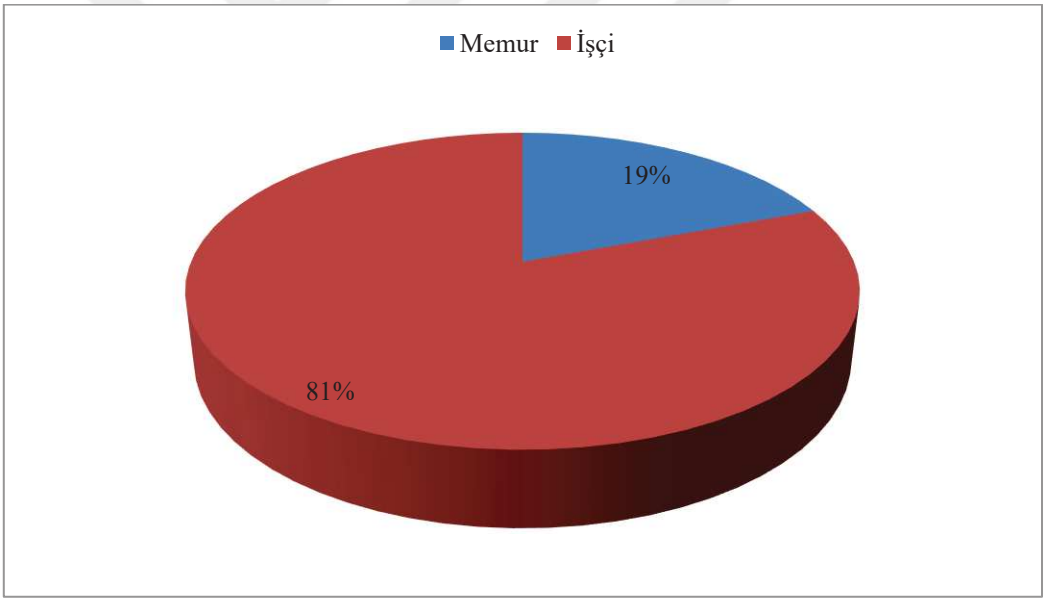
Grafik 3.4. Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personelin Öğrenim Düzeyi



Grafik 3.4.'de çalışma grubunda yer alan personel eğitim düzeyine göre değerlendirilmiş, ilkokul, ortaokul, lise, ön lisans, lisans olarak beş kategori ortaya çıkmıştır. Şekil 1'e göre lise mezunu adaylar %35 oranla diğerlerinden fazla çıkmıştır. İlkokul mezunu adaylar da %31 oranla lise mezunlarına oldukça yakındır. Grupta en az orana sahip olan %8 oranla ortaokul mezunları olmuştur. Görüşülen engelli bireylerden okuryazar olmayan yoktur.

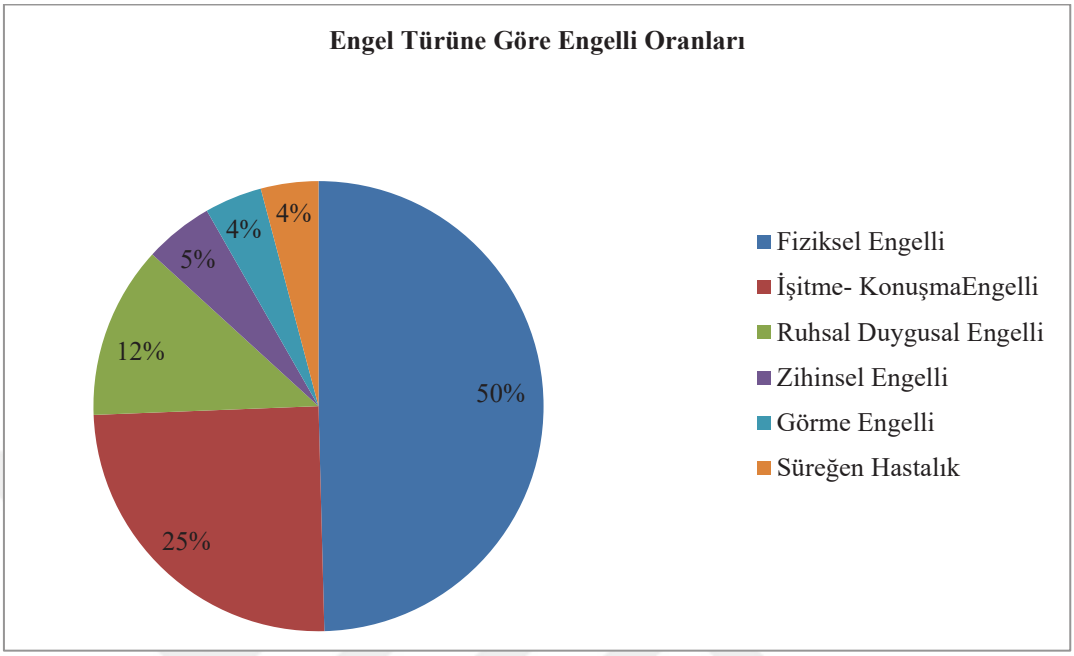
Görüşülen engelli bireyler meslek gruplarına göre incelendiğinde; 21 engelli personelin farklı birimlerde işçi statüsünde çalıştığı, 5 engelli personelin de memur statüsünde çalıştığı görülmektedir. Yüzdelik dilimle ifade edildiğinde; görüşme grubunda yer alan engelli personelin %81'inin işçi statüsünde, %19'unun ise memur statüsünde çalışmaktadır.

Grafik 3.5. Görüşülen Engelli Personelin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı



Engelli personelin meslek gruplarıyla eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında, memur statüsünde çalışan engelli personelin eğitim seviyesinin lise, ön lisans ve lisans düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyinin mesleki statüyü etkilediği düşünülmektedir.

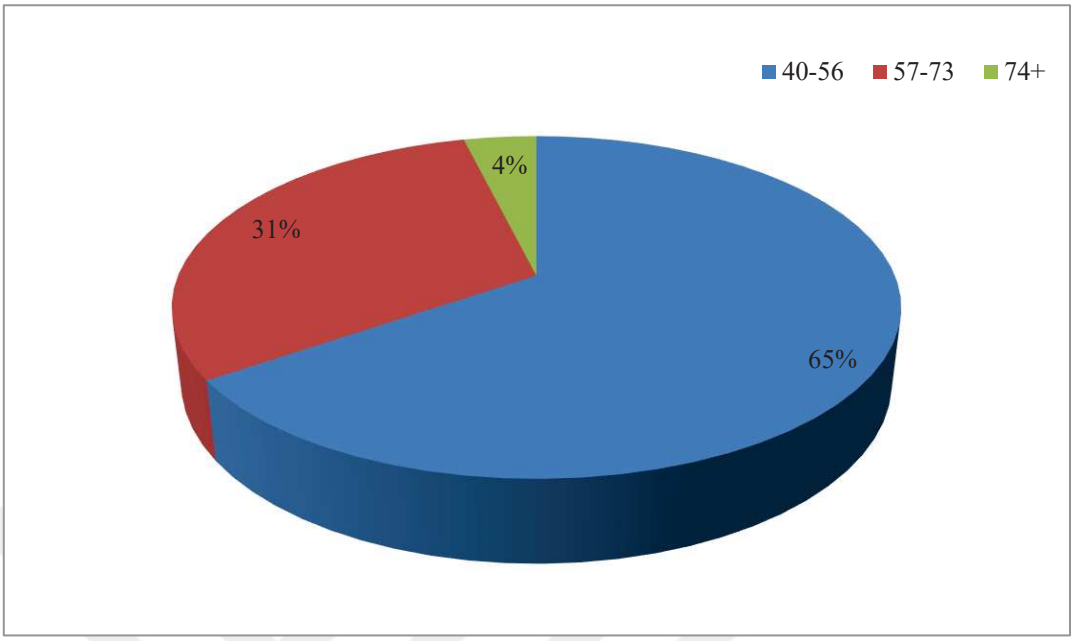
Grafik 3.6. Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personelin Engel Türüne Göre Oranları



Görüşülen engelli personel engel türüne göre incelendiğinde; 12 kişi fiziksel (ortopedik) engelli, 6 kişi işitme-konuşma engelli, 3 kişi ruhsal duygusal engelli, 3 kişi zihinsel engelli, 1 kişi görme ve 1 kişi ise süreğen hastalığa sahip olduğu görülmektedir. En fazla engelli personel %50 oranla fiziksel engel türüne sahiptir. Yani görüşülen engelli personelin yarısı fiziksel engele sahiptir. Daha sonra sırasıyla %25 oranla işitme-konuşma engelliler, %12 oranla ruhsal ve duygusal engelliler, %5 oranla zihinsel engelliler, %4 oranla görme engelliler ve süreğen hastalığa sahip olanlar gelmektedir. En az engelli personelin görme ve süreğen hastalık engel türüne sahip olduğu görülmektedir. Süreğen hastalığa sahip olan engelli bireyin orta yaşlı olması dikkat çeken bir noktadır.

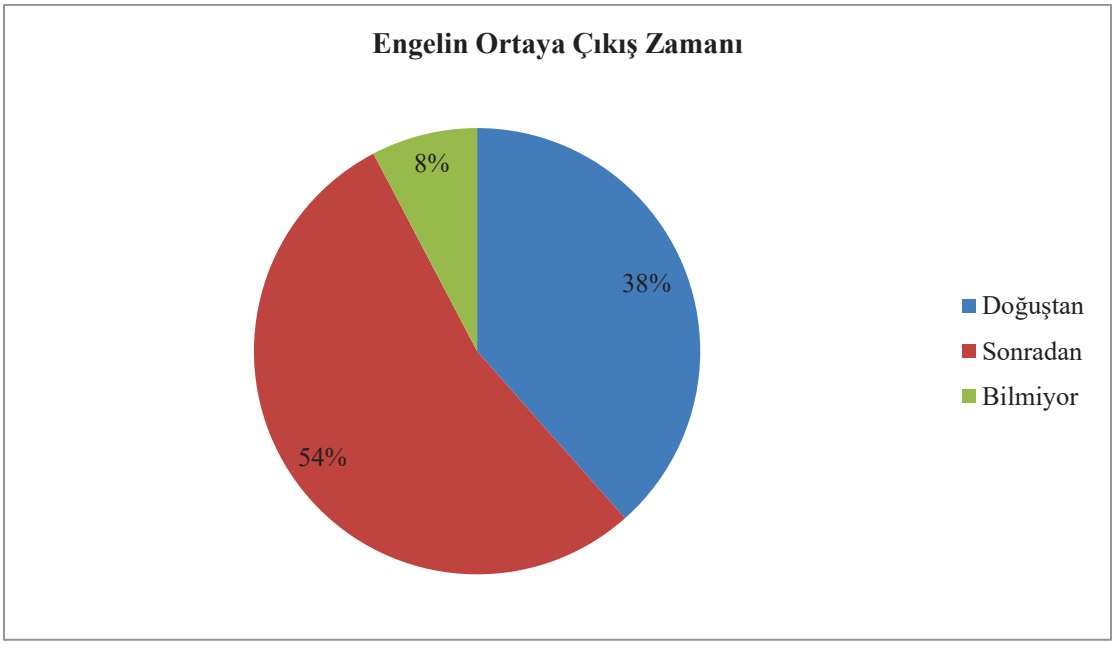
Çanakkale Belediyesi'nde görüşülen engelli personelin engel oranları %40-%56 arasında 17, %57-%73 arasında 8, %74 üstünde olan ise 1 personel bulunmaktadır.

Grafik 3.7. Görüşülen Engelli Personelin Engel Oranına Göre Dağılımı



Çanakkale Belediye'sinde engel oranı düşük olan bireylerin çalışma hayatında daha fazla yer aldığı görülmektedir. Ağır engel oranına sahip olan sadece 1 kişi vardır. O da ortopedik engellidir. En hafif engel derecesine sahip engelli bireylerin arasında zihinsel engellilerin yer alması da dikkati çeken bir durumdur.

Grafik 3.8. Görüşülen Engelli Personelin Engelinin Ortaya Çıkış Zamanı



Çanakkale Belediyesi'nde görüşülen 10 engelli personel doğuştan engelli olduğunu, 14 engelli personel ise sonradan engelli olduğunu söylerken, 2 engelli personel ise engel durumunun ne zaman gerçekleştiğini bilmediğini söylemiştir. Şekil'3.8'e e göre yüzdelik dilimle ifade edilecek olursa; görüşülen engelli personelin %54'ü engel durumunun sonradan ortaya çıktığını, %38'i engelinin doğuştan olduğunu, %8'i ise engel durumunun ne zaman oluştuğunu bilmediğini dile getirmişlerdir.

3.6.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada engelli bireylerle yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu 33 soru ve alt soru içermektedir. İlk sekiz soru katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yöneliktir. Diğer sorular üç temel alana yöneliktir. Bu temel alanlar; işe girişte karşılaşılan sorunlar, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve sorunlara getirilen çözüm önerileridir. Temel alanları belirlemek için literatür taraması yapılarak uygun bölümlendirmeler yapılmıştır. İlk alan işe girişte karşılaşılan sorunlar ise bu temel alan için 3 temel soru ve 3 alt soru sorulmuştur. İkincisi çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar olan temel alan için 6 tane alt alan oluşturulmuştur. Bu alanlar; terfi, ücret, mesleki memnuniyet, kötü muamele, fiziki çevre, sağlıktır. Terfi alt alanı için; 1 temel soru ve 2 alt soru sorulmuştur. Ücret alt alanı için; 3 temel soru ve 2 alt soru sorulmuştur. Engeline uygun iş alt alanı için 2 temel soru ve 2 alt soru, kötü muamele alt alanı için; 3 temel soru ve 1 alt soru sorulmuştur. Fiziki çevre alt alanı için; 3 temel soru sorulmuştur. Sağlık alt alanı için ise 3 temel soru sorulmuştur. Üçüncü temel alan olan sorunlara getirilen çözüm önerileri için engelli bireylerin görüşlerini almak amacıyla 1 soru sorulmuştur.

3.6.4. Verilerin Toplanması

Çanakkale Belediyesi'nde yapılacak olan görüşme için İnsan Kaynakları biriminden izin alınmıştır. Görüşme yapılmadan önce, çalışmanın konusu hakkında engelli personel bilgilendirilmiş ve kimlik bilgileri gibi özel bilgilerinin herhangi bir yerde kullanılmayacağı, saklı tutulacağı, soruları cevaplarken düşüncelerini özgürce dile getirmekten çekinmemeleri gerektiği söylenmiştir. Daha sonrasında kısa bir tanışma gerçekleştirilmiştir. Görüşme, personelle birebir olacak şekilde uygun bir yerde, görüşmecinin izniyle ses kaydı ve gerekli notlar alınarak 15 dk. ile 25 dk. arası bir sürede yapılmıştır. Yapılan görüşme metne aktarılmıştır.

3.6.5. Verilerin Analizi

Nitel veri analizinde çeşitli teknikler olmasıyla birlikte söz konusu çalışmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz, bulunan verilerin temalara göre özetlenip yorumlanmasıdır. Doğrudan alıntıların sıklıkla kullanıldığı betimsel analizin amacı elde edilen bulguları düzenleyip yorumlayarak okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:256). İlk aşamada analiz öncesi hazırlık yapılmıştır. Bu aşamada alınan notlar ve görüşme sırasında ses kayıt cihazıyla kaydedilen veriler okunup düzenlenmiştir. Bilgisayarda Microsoft Word programında yazıya dökülmüş, Microsoft Excel programında tablo ve şekiller oluşturulmuş, dökümlerin kontrolü yapılmıştır. İkinci aşamada hazır olarak kullanılan temalar (işe girişte karşılaşılan zorluklar, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar, sorunlara getirilen çözüm önerileri) gözden geçirilmiştir. Temalar, şekillerle ifade edilmiş oklar yardımıyla temalar arasındaki ilişkiler görsel olarak daha belirgin hale getirilmiştir. Veriler tanımlanıp, doğrudan alıntılarla desteklenerek bulgular bölümünde sunulmuştur.

3.7. Bulgular

Araştırmada engelli personelin çalışma hayatındaki sorunlarını belirlemeye yönelik üç ana tema kullanılmıştır. Bu temalar işe girişte karşılaşılan zorluklar, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileridir. Ana temalar ve ana temalara bağlı alt temalar aşağıdaki şekilde de ifade edilmiştir.

Şekil 3.1. Çanakkale Belediyesi Görüşülen Engelli Personele Ait Bulgular



3.7.1. İşe Girişte Karşılaşılan Zorluklar

Çanakkale Belediyesi'nde görüşülen engelli personelin çalışma hayatına girerken ne tür zorluklar yaşadığını tespit etmek amacıyla sorular sorulmuştur. Öncelikli olarak işe nasıl girdikleri sorulmuştur. Katılımcıların çoğu mülakat yoluyla işe girdiğini söylemiştir. Sonraki cevap ise EKPSS yoluyla çalışma hayatına girdiklerine yöneliktir. İşe girerken zorluk yaşadınız mı? sorusuna ise katılımcıların %88'i zorluk yaşamadığını söylerken %12'si ise mülakat sırasında iletişim kurmakta zorluk yaşadığını beyan etmiştir. %12'lik dilimde yer alan engelli personelin tamamını işitme ve konuşma engelliler oluşturmaktadır. Engelli

bireylerin çalışma hayatına girerken zorluklar yaşadığını düşünüyor musunuz? Düşünüyorsanız sizce bu zorluklar ne veya nelerdir? Sorusuna katılımcıların %46'sı zorluk yaşadığını, %54'ü ise zorluk yaşamadığını söylemişlerdir. Verilen cevaplar incelendiğinde, işyerinin engelliye uygun olarak düzenlenmemiş olması en sık rastlanan cevaplar arasındadır.

Katılımcı 11 (K11) "Bedensel engellilere uygun iş yeri yok"

(K5) "Bir iş yerine gece bekçiliği için başvurmuştum fakat görme engelli olduğumdan dolayı işe kabul edilmedim. Benim yerime fiziksel engelli olan bir çalışan kabul edildi. Benim görme engelim işe uygun görülmeyip, fiziksel engelli olan bireyin güvenlik görevlisi olarak işe başlaması ne kadar doğru olabilir ki… " düşüncesini bu şekilde ifade etmiştir.

Diğer sık rastlanan cevaplar arasında ise sağlıklı insanların, işverenin ve personelin engelliye önyargıyla yaklaşması cevabı yer almaktadır.

Bir katılımcı ise (K17) "İşverenler engelli personele önyargılı yaklaşıyor, engellilerin işe yaramayacaklarını düşünüyor. Bence herkesin yapabileceği bir iş mutlaka vardır."

(K20) ve (K21) katılımcıları ise engel oranı yüksek olan engelli bireylerin iş bulmakta zorlandıklarını söylemişlerdir.

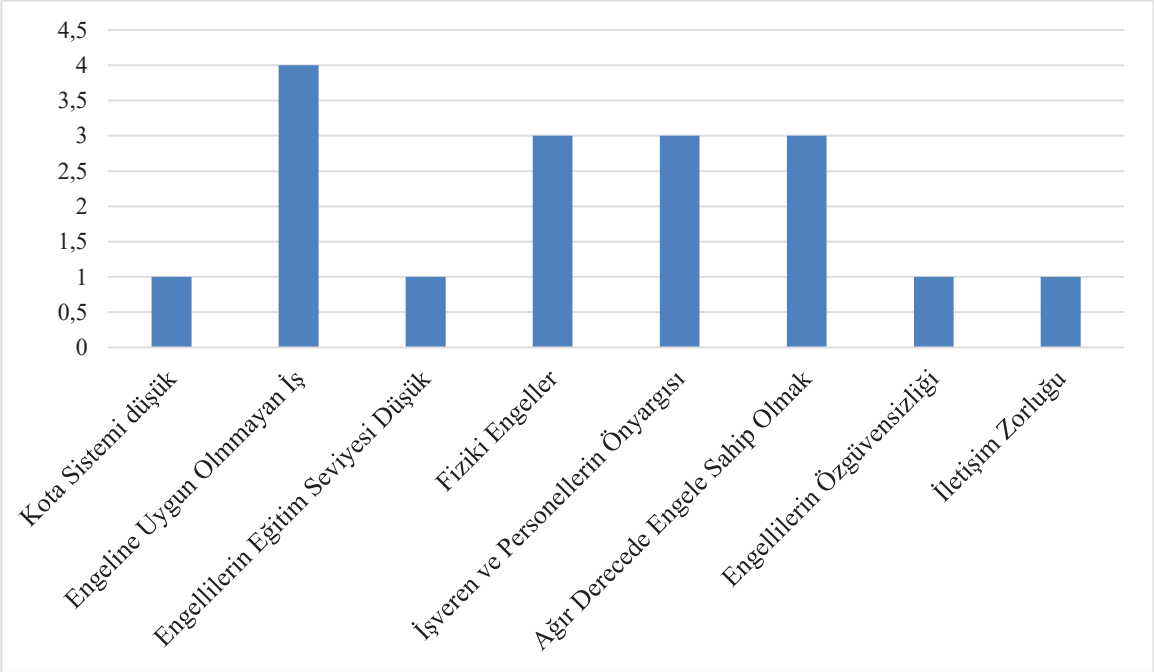
(K21) bu düşünceye şöyle yanıt vermiştir "Ağır engelli bireyler iş bulma konusunda sıkıntı yaşıyorlar. Örneğin süpürgeyi tutamayan engelli çalışma arkadaşlarım var."

Verilen cevaplardan biri de engellilerin özgüvensiz olmasıdır.

(K12) "Engelli bireylerin engellerinden utanması, özgüvensiz olmalarına neden oluyor ve bu da çalışma hayatından uzaklaşmalarına sebep oluyor." diyerek düşüncesini ifade etmiştir. Engelli bireylerin çalışma hayatına girerken zorluklar yaşamadığını düşünen katılımcılar da olmuştur.

(K2) "Kota sisteminden dolayı engelli bireylerin çalışma hayatına girmesi kolaylaştı" cevabını verirken (K13) ise "Engel raporunu alan engelli bireylerin iş bulması daha da kolaylaştı" cevabını vermiştir.

Grafik 3.9. Görüşülen Engelli Personelin, Engellilerin Çalışma Hayatına Girerken Yaşadıkları Zorluklar Hakkındaki Görüşleri



Verilen cevaplar incelendiğinde, engelli bireylerin çalışma hayatına girmesindeki engeller:

- Engelli bireyin çalışma ortamının engeline uygun olmaması (K6, K11, K14, K5),

- Kota sisteminin düşük olması (K5),

- Engelli bireylerin eğitim seviyesinin düşük olması (K14),

- Fiziki engeller (ulaşılabilirlik) (K14, K9, K10),

- İşveren ve diğer personelin engelliye olan önyargısı (K17, K22, K11),

- Engellinin ağır derece engele sahip olması (K20, K21, K5),

- Engellilerin özgüvensizliği (K12),

-İşitme ve konuşma engellilerin iletişim konusundaki zorlanmaları (K8), olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre katılımcılar, yaptıkları işin kendilerine uygun olduğunu belirtmişler fakat diğer engelli bireylerin işe girerken karşılaştıkları en büyük sorunun engeline uygun iş bulunamaması olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde sonuç elde eden

araştırmalar şunlardır: Güvenç (2014) araştırmasında, katılımcıların büyük bir kısmının beceri ve yeteneklerinin yaptıkları işe tam olarak uygun olduğu sonucunu elde etmiştir. Alvar (2014) araştırmasında, katılımcıların yaptıkları iş ve engel uyumu hakkındaki düşüncelerini analiz etmiş ve katılımcıların büyük bir çoğunluğunun yaptıkları işin kendilerine uygun olduğunu saptamıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün (2011) İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu'na göre, işverenlerin engelli istihdam etmeme gerekçelerinin başında "işe uygun engelli bulamıyoruz" cevabı gelmektedir. Köksal (2010) araştırmasının sonucuna göre; görüşülen işverenlerin hepsi işe uygun işçi bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Yapılan araştırmaya göre, işveren ve diğer personelin engelli bireye olan önyargısı işe girişte karşılaşılan sorunlar arasındadır arasındadır. Benzer sonuçla karşılaşılan araştırmalardan birkaçı şöyledir: TÜİK (2010) araştırmasına göre engelli bireylerin, çalışmama veya iş aramama nedenlerinden biri, engelinden dolayı kedisine iş verilmeyeceğini düşünmeleridir. Bu cevap verilen cevaplar arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Çanakkale Belediyesi alan araştırmasında ise işveren önyargısı katılımcıların verdiği cevaplar arasında 2. sırada yer almaktadır. Eren (2010) araştırmasında engelli bireylerin işverenden ve diğer çalışanlardan beklentilerini incelemiş ve önyargısız yaklaşım cevabı ilk sırada yer alan cevap olmuştur.

Araştırmaya göre, eğitim seviyesinin düşük olması engelli bireyin işe yerleştirilmesi bakımından bir engel olarak görülmüştür. Benzer sonuçlar elde eden araştırmalar şunlardır: Köksal (2010) yaptığı araştırmasında, görüşme yaptığı işverenlerin tamamının verdiği cevaplardan engelli bireyin mesleki eğitiminin yetersiz olduğunu ve engelli istihdamının artırılması için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Eren (2010) araştırmasında engelli bireylerin istihdamını sağlamak için devletin yapması gerekenlerin en başında engelli bireylerin eğitimlerinin sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Hasırcıoğlu (2006) araştırmasında engelli istihdamında yaşanan sorunların birincil nedeni mesleki eğitimin yetersizliği olarak saptanmıştır.

Araştırmaya göre katılımcıların çoğunluğu engelli bireyin işe girerken yaşadığı zorluklardan olan kota sistemi oranlarını yetersiz bulmuştur Katılımcıların %73'ü bu oranların artırılması gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde sonuç elde eden çalışmalar şunlardır: Alvar'ın (2014)'de yaptığı çalışmasına göre; katılımcıların istihdam kotasıyla ilgili görüşlerine verdikleri en fazla yanıt kota sisteminin yetersiz olduğudur. Ölmezoğlu (2015) araştırmasında katılımcılara kota hakkındaki görüşlerini sormuştur ve verilen en fazla

cevap kota sisteminin en az %5 ile en fazla %10 olması yönündedir. Farklı bir sonuç elde edilen araştırma da vardır. Köksal (2010) araştırmasında, özel kurumlarda %3 olan kotanın %1 veya %2'ye düşürülmesinin fakat cezai yaptırımların güçlü ve etkili olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların verdiği cevaplardan biri de engelli bireyin özgüvensiz olması nedeniyle işe girerken zorluk yaşamasıdır. Buna benzer sonuç elde eden araştırma şöyledir: Köksal (2010) yaptığı araştırmasında engelli işçinin işe alımında yaşanan problemlerden birinin engelli bireyin özgüvensiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. "Ben diğer insanlar kadar iyi üretemem" algısının olduğunu tespit etmiştir.

3.7.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla 6 tane hazır tema kullanılmış ve katılımcılara bunlara yönelik sorular yöneltilmiştir. İlk tema terfi konusunda sorun yaşanıp yaşanmadığı ile ilgilidir. Katılımcılara çalıştığınız kurumda terfi etme şansınız var mı? Terfi etmek ister miydiniz? Terfiyi hak ettiğinizi düşünüyor musunuz? Neden? Soruları sorulmuştur.

Katılımcı (K9) "Terfi etme şansım var ve tabii ki terfi etmek istiyorum. Hak ediyorum çünkü çevre mühendisiyim fakat mühendis kadrosunda değil düz memur kadrosunda yer alıyorum. Kendi mesleğimle ilgili alana geçmek istiyorum" cevabını vermiştir.

Bir diğer katılımcı olan (K2) "Terfi etmek istiyorum. Tecrübeli olduğum için de terfi etmeyi hak ettiğimi düşünüyorum" demiştir. Bunların dışında verilen cevapları yüzdelik dilime dökecek olursak katılımcıların %58'i terfi hakkı olmadığını söylemiş, %29'u terfi hakkının olduğunu fakat terfi etmek istemediğini söylemiş, katılımcıların %13'ü ise terfi etme hakkını bilmediğini dile getirmiştir.

İkinci temada engelli bireylerin yaptığı mesleğin engeline uygun olup olmadığı belirlemek için sorular sorulmuştur. Bu mesleği isteyerek mi seçtiniz? Mesleğinizin ilgi ve becerileriniz doğrultusunda size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Mesleğin size uygun olduğunu düşünmüyorsanız aslında hangi mesleği yapmak isterdiniz? Neden? Soruları sorulmuştur. Verilen cevapları yüzdelik dilimle ifade edildiğinde katılımcıların %96'sı mesleğinin engeline uygun olduğunu, %4'ü ise mesleğin kendisine uygun olmadığını söylemiştir.

(K1) “Bu mesleği isteyerek seçmedim ve bana uygun olduğunu düşünmüyorum. Sağlık sektöründe çalışmak isterdim”. cevabını vermiştir.

Çalışma ortamınızın engel durumunuza göre düzenlendiğini düşünüyor musunuz? Sorusuna;

(K5) “Çalışma ortamı engelime uygun fakat fazla mesai yapınca yoruluyorum. Bazen 2 buçuk, 3 saat arası nöbetlerimiz oluyor. Görme engelim olduğundan dolayı uzun süre bilgisayara bakamıyorum” cevabını vermiştir.

Bir diğer katılımcı (K1) “Çalışma ortamı engelime uygun fakat ortopedik engelli olduğum için sürekli oturmamam, ayaklarımı çalıştırmam gerekiyor ancak iş yoğunluğundan dolayı yapamıyorum”

(K8) “Sadece iletişimde sorun yaşıyorum. Çalışma arkadaşlarımla Skype’dan konuşarak anlaşıyorum”

(K9) ise “Avizeli telefonlarla konuşurken sıkıntı yaşıyorum bu yüzden gelen telefonlara bakamıyorum. Çalışma arkadaşlarım benim yerime bakıyor. Sadece cep telefonlarını kullanabiliyorum” cevabını vermiştir.

(K15) “Çalışma akadaşlarımla iletişimde zorluk çekiyorum bu sebeple mesaj yoluyla anlaşmaya çalışıyoruz” ,

(K16) “Çalışma alanımız çok dar”,

(K25) “Çalışma bölgelerimiz çok geniş olduğu için yorucu oluyor. Özellikle iklim koşulları elverişsiz olduğu zamanlarda süpürge yapmakta zorlanıyoruz” cevaplarını vermişlerdir.

Üçüncü temada engelli bireylerin ulaşımda ve çalışma ortamındaki mekansal zorluklarla karşılaşıp karşılaşmadığını belirlemek için sorular sorulmuştur. İş yerine ulaşımda mekansal zorluklar yaşıyor musunuz? İş yerinde fiziki şartlardan (asansör, rampa, tuvalet vb.) dolayı zorluk yaşıyor musunuz? sorularına katılımcıların hiçbiri mekansal zorluk yaşamadığını söylemiştir. İş yerine ulaşımlarını yürüyerek ve kişisel araçlarıyla sağladıkladıkları için herhangi bir zorluk yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Çalışma ortamında engelli lavabosu ve rampa olduğu için zorluk yaşamadıklarını söylemişlerdir.

Dördüncü temada engelli bireylerin sağlık raporu almalarında işverenin olumsuz tepki verip vermediğini belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Sağlık ya da başka bir

problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir? sorusuna verilen cevapları yüzdelik dilime döktüğümüz zaman katılımcıların %77'si uzun süreli işe devamsızlığının olmadığını, %23'ü ise işe devamsızlığının olduğu yanıtını vermiştir.

(K5) "Engelimle ilgili olmayan farklı bir sağlık problemimden dolayı 2 kere 1 ay boyunca işe devam edemedim"

(K7) "Bir kere hastalıktan dolayı 40 günlük devamsızlığım olmuştu"

(K9) "Engelimden dolayı en fazla 1 haftalık sıklıkla rapor alıyorum"

(K17) "En fazla 1 hafta işe devamsızlığım olmuştur"

(K19) "Engelimden dolayı kulak ameliyatı olmam gerekiyordu. Bu sebeple 1 ay işe devam edemedim"

(K20) "Geçirdiğim trafik kazasından dolayı 18 ay yürüyemediğim için işe devam edemedim" (K24) "Bir kere 1 hafta işe devamsızlığım oldu" cevaplarını vermişlerdir. Hastaneye gitmek için izin aldığınızda veya sağlık raporı aldığınızda işvereniniz olumsuz tepki veriyor mu? sorusuna (K5) hariç diğer katılımcılar "hayır" cevabını vermiştir. İşvereniniz engel durumunuzu kullandığınızı düşünmesin diye sağlık raporu almaktan çekiniyor musunuz? Sorusuna (K10) hariç diğer katılımcılar "hayır" cevabını vermiştir.

Beşinci temada engelli bireylerin ücret konusundaki sıkıntılarını belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Öncelikle engelli bireylerin aldığı gelir öğrenilmiştir. Aşağıdaki tabloda engelli bireylerin aldıkları gelir aralıkları üç kategoriye ayrılmış, kişi sayısı ve yüzdelik dilime dökülmüştür.

Tablo 3.2. Görüşmecilerin Gelir Aralığı

Gelir Aralığı	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
2020,90-3000 TL	13	%50
3000-4000 TL	11	%42
4000-5000 TL	2	%8

Asgari ücret (2019 yılı) : 2020, 90 TL

Emsallerine göre daha düşük veya daha yüksek maaş alıyor musunuz? Alıyorsanız sebebi nedir? Sorusu sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde engelli bireyler, vergi muhafiyetinden dolayı diğer çalışanlara göre daha yüksek maaş aldıklarını söylemişlerdir. Aynı işi yapan çalışanlardan kıdemi fazla olan ve sendika üyesi olanlar daha fazla ücret aldıklarını söylerken, daha yüksek ya da eksik ücret aldığını söyleyen olmamıştır. Maaş memnuniyeti sorulduğunda ise engelli bireylerin %81'i maaşlarından memnun olduğunu, %19'u ise memnun olmadığını söylemiştir. (K12) "memnun değilim çünkü ülke şartlarına göre maaşım çok düşük kalıyor" cevabını vermiştir.

Altıncı temada engelli bireylerin çalışma hayatında, çalışma arkadaşları ve işverenleri tarafından sürekli baskı ve kötü muameleye maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Engelli bireylerin tamamı bu soruya "hayır" cevabını vermiştir. İşvereniniz size basit ve anlamsız işler veriyor mu? Sorusuna;

(K19) "Bana kendi iş alanım dışında başka bir alanda iş verdiler. Bu konuda sorun yaşadığım için daha sonra kendi işime geri döndüm" cevabını vermiştir. Diğer engelli çalışanlar ise böyle bir sorun yaşamadıklarını söylemişlerdir. Çalışma ortamında engelinizden dolayı size farklı tutum sergilendiğini hissediyor musunuz sorusuna ;

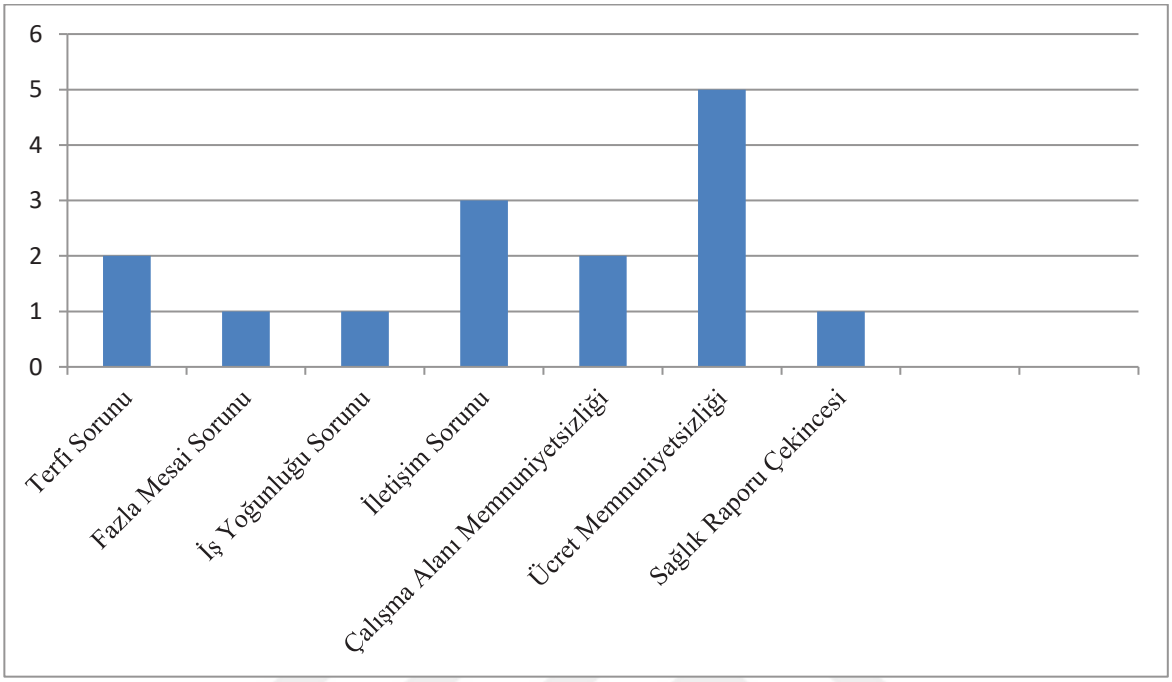
(K3) "Çalışma arkadaşlarım ve işverenim ağır işlerde bana ayrıcalık sağlıyor"

(K9) "İşitme engelli olduğum için avizeli telefonlarla iletişim kuramıyorum. Bu yüzden gelen telefonlara bakmak istemiyorum. Çalışma arkadaşlarım bu konuda bana ayrıcalık sağlıyor. Telefonlara onlar bakıyorlar"

(K17) "Kekeme olduğum için cenaze anonslarına çıkmıyorum. Çalışma arkadaşlarım bana anlayış gösterip yardımcı oluyorlar" cevaplarını vermişlerdir.

Bulgular incelendiğinde görüşülen engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 3.10. Görüşülen Engelli Personelin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar



Katılımcıların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar; terfi, fazla mesai, iş yoğunluğu, işitme engelli personelin çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmakta zorlanmaları, ücret memnuniyetsizliği, çalışma alanının dar olmasıdır. Görüşülen grup incelendiğinde çalışma ortamında ve ulaşımda mekansal zorluk yaşanmadığı görülmüştür. Engeliyle alakalı olmasa da sağlık raporu alarak işe devamsızlığı bulunan 7 personel bulunmaktadır. En fazla 2 aylık işe devamsızlık yapan engelli personel bulunmaktadır. Katılımcılardan sadece biri sağlık raporu alma konusunda işverenin tepkisinden çekinmektedir. Görüşülen çalışma grubundaki engelli personelin çoğu aldıkları maaştan memnun olsa da memnuniyetsiz olanlar da mevcuttur. Çanakkale Belediyesi'nde görüşülen engelli personelin hiçbiri baskı ve kötü muameleye maruz kalmamıştır. Aksine çalışma arkadaşları ve işverenleri tarafından kendilerine pozitif ayrımcılık yapıldığını dile getirmişlerdir.

Gelir durumunun yetersizliği, katılımcıların çalışma hayatında karşılaştığı en büyük sorun olarak görülmüştür. Benzer şekilde sonuç elde eden çalışmalar şunlardır: Güvenç (2014) araştırmasında, katılımcıların aylık ücretlerine yönelik tutumlarını incelemiştir. Katılımcıların çoğunluğunun ücret durumunu orta düzeyde gördüğünü, aylık ücretini iyi görenlerin ise en düşük paya sahip olduğunu saptamıştır. Ölmezoğlu (2015) araştırmasında, çalışan engelli bireylerin gelir memnuniyetlerini araştırmış ve büyük bir çoğunluğun memnun olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kötü muameleye maruz kalma, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlardan biri olarak görülmüş ve araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Çanakkale Belediyesi'nde kötü muameleye maruz kalan engelli personel bulunmamıştır. Benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar şunlardır: Güvenç (2014) araştırmasında katılımcıların çalışma arkadaşlarının kendilerine yönelik tutumlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma arkadaşlarının aşırı koruyucu oldukları ve onlara yardımcı oldukları saptanmıştır. Darıyemez (2012) araştırmasında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalışma arkadaşları ve işverenlerinde yeterince saygı ve sevgi içeren davranışlar gördüğü sonucuna ulaşmıştır.

İşyerindeki fiziksel şartların engelli bireye uygun olmaması çalışma hayatında karşılaşılan sorunlardan biri olarak görülmüş ve araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların tamamı işyerinin engeline uygun olarak düzenlendiğini ve bina içinde fiziki bir engelle karşılaşmadığını belirtmiştir. Benzer sonuçlar elde eden araştırmalardan birkaçı şunlardır: Ölmezoğlu (2015) araştırmasında işyerinde fiziksel koşulların engellilere uygun olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çoğu fiziki şartların kendilerine uygun olduğunu dile getirmişlerdir. Güvenç (2014) araştırmasında Katılımcıların İşyerlerindeki Çalışmasını Engelleyen Etkenlere Yönelik Tutumlarını incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan engelli personelin genellikle işyerlerinde çalışmalarını ya da hareketlerini etkileyen bir engelin olmadığı sonucuna varmıştır. Eren (2010) araştırmasında engelli bireyin çalışma hayatına katılabilmesi için işverenin yapması gerekenleri, işyerindeki ortam düzenlemelerinin ve fiziki şartların yerine getirilmesi olarak bulunmuştur. Farklı bir sonuç elde eden çalışma da şu şekildedir: Alvar (2014) katılımcıların işyerlerindeki fiziksel düzenlemeleri hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların yarısından fazlası işyerlerinde engellilere yönelik fiziki düzenlemelerin eksik olduğunu ya da hiçbir düzenlemenin yapılmadığı belirtmişlerdir.

3.7.3. Sorunlara Getirilen Çözüm Önerileri

Engelli istihdamı arttırılmak için ne tür bir yol izlenmelidir? Sorusu sorularak engelli bireylerin ağzından engelli istihdamına çözüm önerileri getirilmesi istenmiştir. Verilen cevaplar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Engeline uygun iş sağlanabilir (K2, K3, K4, K19, K20, K21, K26)

2. Kota sistemi arttırılabilir (K1, K5, K17, K22, K24, K25)

3. Temel ve mesleki eğitim sağlanmalı (K7, K10, K11, K25)

4. Kurumlarda işaret dili eğitimi verilmeli (K8, K10, K15, K16)

5. İŞKUR aktif olmalıdır (K4, K10, K11)

6. Engelli bireylere karşı önyargı kırılmalı (K5, K9, K17)

7. İşyeri engelli bireye göre düzenlenmeli (K6, K14)

8. Fiziki şartlar iyileştirilebilir (K1, K13)

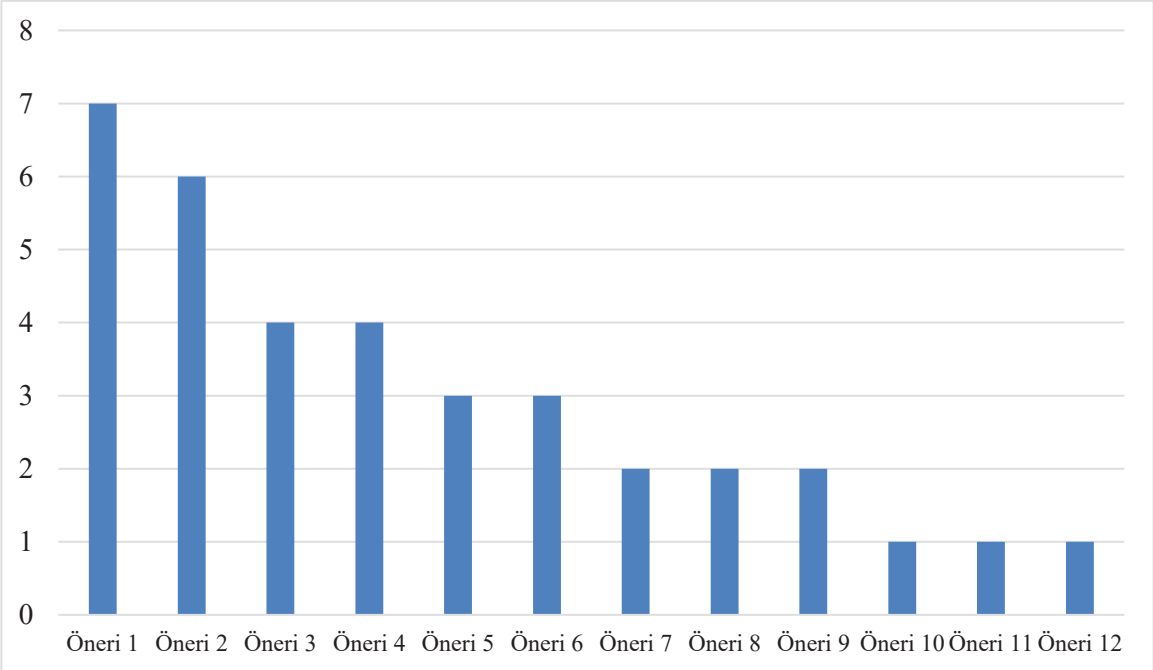
9. Evde çalışma imkânı artırılmalı (K9, K10)

10. Sağlık sorunları giderilmelidir (K2)

11. Resmi gazetede, sosyal medyada ve televizyonda iş ilanları sık sık yayınlanmalı (K12)

12. Kurumlarda ışıklı ve titreşimli çağrı cihazı sağlanabilir (K8)

Grafik 3.11. Görüşülen Engelli Personelinin İstihdam Sorunlarına Getirdikleri Çözüm Önerileri



Grafik 3.11.'de görüldüğü gibi görüşülen engelli bireyler tarafından engelli istihdamını artırmaya yönelik 12 tane çözüm önerisi sunulmuştur. Çalışma grubunda yer

alan engelli bireylerin çoğu engelli istihdamını artırmak için engellilere engeline uygun iş verilmesi gerektiğini düşünmektedir. İkinci çözüm önerisi ise kota sisteminin artırılmasıdır. 3. öneride sunulan temel ve mesleki eğitim ve 4. öneride sunulan işaret dili eğitimi katılımcılar tarafından eşit sayıda cevap verilmiştir. 5. öneride İŞKUR'un aktif olması ve 6. öneride engelli bireylere karşı olan önyargıların kırılması katılımcılar tarafından eşit düzeyde cevaplandırılmıştır. 7. öneride iş yeri engelli bireye göre düzenlenebilir, 8. öneride fiziki şartlar iyileştirilebilir, 9. öneride ise evde çalışma imkânı artırılabilir cevapları katılımcılar tarafından aynı oranda cevaplandırılmıştır. 10. öneride sağlık sorunları giderilebilir, 11. öneride resmi gazetede, sosyal medyada ve televizyonda iş ilanları sık sık yayınlanabilir, 12. öneride kurumlarda ışıklı ve titreşimli çağrı cihazı sağlanabilir cevapları da aynı şekilde katılımcılar tarafından eşit düzeyde cevap verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelli bireyler, günümüze kadar olan süreçte farklı toplumlarda sosyal dışlanmaya maruz kalmışlardır. Toplumsal hayata katılabilmek için çeşitli mücadeleler veren engelli bireylerin çalışma hayatına girerken de zorluklar yaşaması kaçınılmazdır. Ekonomik ve sosyal açıdan engelli bireyin çalışma hayatına girmesi önem taşımaktadır. Engelli bireyin çalışma hayatına girerken ve çalışma hayatındayken karşılaştıkları sorunları belirlemek, bu sorunların ortadan kaldırılması için ilk adım olacaktır.

Çanakkale Belediyesi alan araştırmasında, engelli bireylerin işe girerken hangi zorluklarla karşılaştığı saptanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların görüşlerine göre, engelli bireylerin iş bulamamasının en önemli nedeni engelli bireyin engeline uygun işin bulunamaması olarak belirlenmiştir. Araştırmadaki engelli bireyler yaptıkları işin engeline uygun olduğunu dile getirseler de çevrelerindeki diğer engellilerin bu durumla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın teorik kısmında, işveren gerekli bilgiye sahip olmadığı için veya engelli personelle uğraşmayı vakit kaybı olarak gördüğü için engelli bireyin yeteneklerini ve becerilerini kullanabileceği bir işe yerleştirmediğinden bahsedilmiştir. Her insanın yapabileceği bir iş vardır. Engelli bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun iş verildiğinde hem işletme açısından hem de engelli birey açısından olumlu sonuçlar elde edilecektir. İşletmeler bu durumda daha fazla verim elde edecek, engelli çalışanlar ise özgüven sahibi olacaktır.

Araştırmadaki sorulara verilen cevaplara göre; engelli bireylerin diğer bireylere göre kamu sektöründe ve özel sektörlerde daha az oranda iş bulmalarının sebebi, kota sisteminin düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı kota oranlarının artırılması gerektiğini düşünmektedir. Araştırmanın teorik çerçevesinde kota sisteminin özellikle özel kurum işverenleri tarafından tercih edilmediği fakat kanuni para cezasından kurtulmak için engelli personel istihdam ettiklerinden bahsedilmiştir. Engelli bireyi işe alan işveren ona herhangi bir iş vermemektedir. Bu durum da engelli bireyin kendisini işe yaramaz olarak görmesine yol açmaktadır.

Engelli bireylerin iş bulamamasının önünde engel olarak görülen diğer bir görüş de işverenlerin önyargısıdır. Bu önyargılardan biri engellilerin işe yaramayacağı düşüncesidir. Araştırmanın teorik çerçevesinde, engelli bireyin iş bulamamasının nedenlerinden biri olarak işverenlerin olumsuz tutumları yer almaktadır. İşverenin engelli bireye önyargıyla yaklaşması da bu olumsuzluklardan biridir. Engelli bireyler de diğer insanlar gibi verimli

çalışabilirler. Hatta diğer çalışanlara kıyasla daha başarılı dahi olabilirler. Engelli bireylerin engel durumları iş bulmaları konusunda onlara sorun teşkil etmemelidir. Asıl engel toplumun onlara bakış açısıdır. Toplumun önyargıları giderildiği zaman engelli bireylerin önündeki engeller kalkacaktır.

Engellilerin çalışma hayatına girememesinin nedenlerinden biri ise katılımcıların verdiği cevaba göre temel ve mesleki eğitimin eksikliğidir. Araştırmanın teorik kısmında, engelli bireyin çalışma hayatına girmeden korunması için uygun olan temel ve mesleki eğitimin alması gerektiği belirtilmiştir. Temel eğitimden sonra engelli bireyin mesleki eğitim kursları aracılığıyla kişisel yetenek ve becerileri doğrultusunda eğitim alarak meslek sahibi olması amaçlanmalıdır. Böylece meslek öğrenen engelli bireyin kendine güveni gelecek, niteliklerine uygun iş arayacaktır. İşveren de "işe uygun engelli bulamıyoruz" bahanesini kullanamayacaktır.

Katılımcıların görüşlerine göre, fiziki çevrenin engelli bireye uygun düzenlenmemiş olması engelli bireyin çalışma hayatına katılmasına engel olmaktadır. Fiziki çevrenin uygunsuzluğundan kasıt engellilere göre uyarlanmamış toplu taşıma araçları, çeşitli toplum hizmetlerine ve yapılara ulaşamama gibi engellerdir. Katılımcılar, işyerine ulaşılabilirlik konusunda sıkıntı yaşamadıklarını belirtseler de diğer engellilerin bu sorunla karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Engelli bireyin sosyal hayata ve çalışma hayatına katılımlarının sağlanabilmesi için özellikle toplu taşıma araçlarının onlara uygun düzenlenmesi gerekir. Toplu taşıma araçlarının engelli bireyler için ayrılan koltukları yüksekte yapılmakta ve diğer insanlar tarafından işgal edilmektedir. Genelde kalabalık olan bu araçlara inip binerken engelli bireyler ezilme, düşme tehlikesi yaşamaktadır. Evden dışarı çıktığı andan itibaren bu sorunlarla karşılaşacağını bilen engelli bireyler dışarı çıkmak yerine evde kalmayı tercih etmektedirler. Evden çıkamayan engelli birey, toplumla kaynaşma sağlayamamakta, sosyal dışlanma riskiyle karşılaşmaktadır. Özel aracıyla ulaşımını gerçekleştirmeye çalışan engelli bireylere diğer bireyler engel olmaktadır. Park yeri aramak yerine engelli park yerine park etmekte, engelli bireyin yeri olduğunu önemsememektedirler. Bu durum engelli bireylerin haklarına yapılmış bir saldırıdır. Kanuni para cezası olsa da bireyleri caydırmamaktadır.

Yapılan araştırmaya göre katılımcıların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük sorun personel gelirinin yetersizliğidir. Araştırmanın teorik kısmında da ücret, çalışma hayatında karşılaşılan sorunlardan biri olarak gösterilmiştir. Engelli bireylerin, emsal durumda çalışan

diğer personele göre daha düşük gelirle çalışması da bir sorun olarak görülmüştür. Fakat araştırmada böyle bir durum yoktur. Sadece gelir durumundan memnuniyetsizlik söz konusudur. Asgari ücret, geçmiş yıllara kıyasla oldukça artış göstermesine rağmen günümüz şartlarına göre alım gücü yükseldiği için çalışanların aylık geliri yetersiz hale gelmektedir.

Görüşme yapılan gruptaki işitme engellilerin hepsi iletişim kurmakta sorun yaşadığını dile getirmiştir. Çevredeki diğer işitme engellilere bakıldığında sadece çalışma hayatında değil sosyal hayatta da işitme engellilerin iletişim konusunda sorunlar yaşadığını görülmektedir. Televizyon programlarının az bir kısmı hariç işaret diliyle anlatım veya alt yazı kullanılmamaktadır. İşitme engelli bireyler sadece ailesi ve diğer işitme engelli arkadaşlarıyla rahat iletişim kurabilmektedir. Bu durum da onların toplumdan soyutlanmasına neden olmaktadır.

Araştırmanın teorik kısmında engelli bireylerin çalışma hayatında işveren veya çalışma arkadaşları tarafından kötü muameleyle karşılaştıklarından bahsedilse de yapılan araştırmada katılımcıların tamamı kötü muameleye maruz kalmadığını, çalışma arkadaşlarının kendisine pozitif ayrımcılık yaptığını dile getirmişlerdir. Pozitif ayrımcılık, çalışma arkadaşlarının engelli personelin yapmakta zorlandıkları işlerde yardımcı olunması şeklinde belirtilmiştir. Katılımcıların tamamı yasal hakları olan kötü iklim şartlarında işe gitmeme haklarını bildiklerini ve kullandıklarını söylemişlerdir. 3 Aralık Dünya Engeliler Günü'nde işe gitmediklerini, belediye başkanı tarafından kahvaltıya davet edilip, dilek ve şikayetlerinin dinlendiğini dile getirmişlerdir. Çanakkale Belediyesi olarak yapılan ayrıca bir pozitif ayrımcılığa rastlanmamıştır.

Yapılan araştırmada katılımcıların bir kısmının terfi sorunuyla karşılaştıkları sonucuna varılmıştır. Fakat bu sorun engelli olmalarından kaynaklı bir ayrımcılığa dayanmamaktadır. Eğitim durumlarının işe girdikten sonra değişmesinden kaynaklanmakatadır. Araştırmanın teorik kısmında terfi etme sorununa yol açan bir neden olarak kurum kültürü gösterilmiştir. Engelli bireyler de gerekli eğitimi almaları şartıyla iyi meslekleri yapabilmelidirler. Engelli olmaları bu duruma mani olmamalıdır. Engellilik durumu onların çalışma hayatında ilerlemelerine engel olması halinde engelli birey eğitim almayı gereksiz görecektir. Kendini geliştirme çabası içine girmeyecektir.

Araştırmada, çalışma hayatında yaşanan zorluklardan biri de fazla mesai olarak belirlenmiştir. Araştırmanın teorik kısmında engelli bireylerin fazla mesai yapmasının kanunen uygun görülmediği belirtilmiştir. Fazla mesai yapan engelli bireyin çalışma performansı düşmesi bakımından. İşletme açısından olumsuz sonuçlara yol açan bir durumdur. Fazla mesai yapmanın engelli bireyin sağlık durumunu tehlikeye düşürme ihtimali de bulunmaktadır. Hiçbir iş insan sağlığından daha kıymetli değildir. Fazla mesai yaptığını dile getiren kişi aynı zamanda iş yoğunluğundan da şikâyet etmektedir. İş yoğunluğu nedeniyle dinlenme arasına çıkamayan engelli birey, çalışma hayatında zorlanmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, işverenden sağlık raporu almaya çekinen engelli personel bulunmaktadır. Diğer bireylerin de sahip olduğu bu hak, özellikle engelli birey açısından çekinilen bir durum olmamalıdır. Araştırmanın teorik kısmında engelli bireyin sağlık raporuna inanmaması sorunundan bahsedilmiştir. Doktor tarafından verilen rapora işverenin inanmaması, işletmenin çıkarlarını önde tuttuğunu, engelli bireyi önemsemediğini gösteren bir durumdur. Oysaki engelli personelin sağlık durumu işveren açısından da oldukça önemlidir. Sağlık muayenelerini gerçekleştiremeyen engelli bireyin çalışma hayatında iş performansı düşecektir. Sağlık, engelli birey açısından çalışma ve sosyal hayatta birçok soruna yol açabilecek bir durumdur.

Çalışma hayatı bireyin büyük bir zamanının geçtiği alandır. Çalışma ortamından memnun olmayan engelli birey, huzursuzluk yaşayacaktır. Bu durum engelli bireyin aile ve sosyal hayatını da olumsuz etkileyecektir. Araştırma sonuçlarına göre çalışma alanından memnun olmayan engelli bireyler vardır. Araştırmanın teorik bölümünde de engelli bireyin çalışma hayatını kolaylaştıran tedbirlerin alınması gerekliliğinden bahsedilmiştir. Gerekli düzenlemelerin yapılması halinde engelli birey, işini daha zevk ve istekle gerçekleştirecektir.

Katılımcıların karşılaştığı bütün sorunlar incelendiğinde, engelli bireylere karşı bakış açısının değiştirildiği ve onların da toplumsal hayatın bir parçası olduğu kabul edildiği zaman sorunların büyük bir kısmının ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Herkesin bir engelli adayı olduğu düşünülmeli ve ona göre düzenlemeler yapılmalıdır. Bireyler ve Kurumlar engellilerin hayatını kolaylaştıracak imkanları sağlamaya çalışmalıdır.

Tüm bu sorunlar göz önünde bulundurularak çözüm önerileri üretilmiştir. Çözüm önerileri aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- İşveren işe aldığı engelli bireyin eğitim düzeyini, bilgi becerilerini, mesleğini göz önünde bulundurarak işe yerleştirme yapılabilir.
- Engelli personel için iş başında eğitim gerçekleştirilebilir.
- İş analizleri yapılarak engelli bireye uygun iş sağlanabilir. İŞKUR, bu konuda daha aktif olabilir.
- İşveren işe aldığı engelli bireyin çalışma ortamını ona uygun hazırlamalı, diğer personelle onu eşit duruma getirmelidir.
- Kota sisteminin uygulanmaması durumunda ödenecek kanuni para cezası yerine özel kurumlarda engelli personel alımı gönüllülük esasına dayandırılabilir. Devlet, işverene engelli personel alımıyla ilgili teşvikler sağlayabilir.
- Bilinçli ve duyarlı bir toplum oluşturmak için ilköğretimden başlanarak okullarda eğitim verilebilir.
- Kurumlar, çalışanların günlük yemek ihtiyacını karşılayabilir veya yemek ihtiyacının karşılanabilmesi için yemek kartı sağlayabilir.
- Engelli bireylerin mesleki beceri kazandırılmasında İŞKUR daha aktif çalışabilir. Meslek dalları çeşitlendirilerek, buna uygun eğitim sağlanabilir.
- Kurumlara ve bireylere düşen görev, işitme engellileri topluma kazandırmak için işaret dilinin öğrenilmesini sağlamak olmalıdır.
- Sadece engelli bireylerin kullanabileceği özel toplu taşıma araçları olabilir ve bu araçlar engelli bireylerin rahat bineceği şekilde düzenlenebilir.
- Engelli personel çalıştıran işveren, engelli bireyin işe ulaşımını ona uygun bir araçla sağlayabilmeli, gerekirse engelli personele yardımcı olabilecek birini görevlendirmelidir.
- Engelli bireyin ulaşılabilirlik hakkını kısıtlayan kişilere para cezası ödetmek yerine toplum, bu kişilere tepki gösterilmelidir. Toplumun, sosyal sorumluluk kapsamında engelli bireylerin haklarını ihlal eden kişilere tepki göstermesinin para cezasından daha etkili bir yöntem olduğu düşünülmektedir.
- Gösteriş için yapılan rampalar yetkili kişiler tarafından denetlenmeli, ceza olarak maddi yaptırımların yanında rampaların kullanıma uygun hale getirilmesi sağlanmalıdır.

- Engelli bireylerin engel durumuna göre ihtiyacı olan araç ve gereçler işveren tarafından sağlanmalıdır. Örneğin, görüşme yapılan grupta işitme engelli olan bir bireyin ışıklı ve titreşimli çağrı cihazı talebi işveren tarafından değerlendirilebilir.
- Evde çalışma yöntemi yerine engelli bireylere göre düzenlemiş bir çalışma ortamının sağlanması amaçlanabilir. Böylece engelli bireyin kendisine olan özgüveni artabilir ve toplumla kaynaşması sağlanabilir. Engelli bireylerin kendilerine olan önyargıları ve toplumun da onlara karşı olan önyargıları kırılabilir.
- Engelli bireylerin bir kısmının sosyal medya kullanmaması nedeniyle televizyonlarda ve gazetelerde iş ilanları sıklaştırılabilir ve iş ilanlarından haberdar olmaları sağlanabilir.
- Engelli bireye maddi olanaklar sağlamak yerine istihdama katılmaları için teşvikler yapılmalıdır. Örneğin mesleki eğitim kurslarına gönderilmeleri karşılığında işe yerleştirme garantisi verilebilir veya kendi işyerlerini açmak için KOSGEP'ten destek almaları konusunda engelli bireylere daha fazla destek sağlanabilir.
- Aileler çocuklarının gelecekleri hakkında bilinçlendirilmelidirler.
- Tedavi için gerekli masrafların büyük bir kısmını devlet veya sivil toplum kuruluşları karşılayabilir.
- Sosyal medyanın etkisiyle iş ilanlarının artırılarak gündeme gelmesi engelli bireylerin istihdama katılmasında kolaylık sağlayabilir.
- Engelli bireyler, çalışma hayatındaki haklarının farkında olabilmeleri için bilinçlendirilebilir. Bu sebeple işveren, engelli bireylere kapasiteleri altında iş vermek istediğinde ise çalışma haklarının bilincinde olan engelli çalışanlar, işverenin baskısından çekinmeden haklarını savunabilirler.

KAYNAKÇA

Akbay, Ömer; (2012). Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

Akteke, Mehmet; (2004). Özel Sektör İşletmelerinde Özürlü İşçi İstihdamı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Akyiğit, Ercan (2010). *İş Hukuku,* , Ankara: Seçkin Yayınları, 8. Baskı.

Alper, Yusuf (2013). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku,* Bursa: Dora Yayıncılık, 5. Baskı.

Alper, Yusuf; ÖZGÖKÇELER, Serhat (2010). Özürlüler Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi**,** *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, Sayfa:33-54.

Altan, Ömer Zühtü (1976). *Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları,* Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları, No:146/90.

Altuğ, Ekrem (2014). Kocaeli İli Gölcük ilçesinde Süreğen Hastalık Dışı Özürlülük Sıklığı, Nedenleri ve Özürlülerin Sorunları, Kocaeli Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Alvar, Burcu (2014). Isparta'da Engelli İstihdamı Ve Sorunları, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Arıkan, Çiğdem (2002). Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım, *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, Cilt:2 Sayı:1, http://www.sosyalhizmetuzmani.org/sosyalmodelozurlu.htm.

Atay, Mesude. (1999). *İşitme Engelli Çocukların Eğitiminde Temel İlkeler*, , İstanbul: Özgün Yayınevi.

Atıcı, İrem (2007). Fiziksel Engelliler ve Kentsel Mekanın Kullanımı, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bal Oğuztürk, Berna (2005). İşçi Statüsünde Çalışan Özürlülerin Çalışma Ortam Ve Materyallerinin Ergonomik Tasarım Konusunda Bir Araştırma (Sivas İli Örneği), Cumhuriyet Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

Baran, Hüseyin Salih (2009). Büro Hizmetlerinde Çalışan Engellilerin İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi: Kültür ve Turizm Bakanlığı Ankara Örneği, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Berkün, Sanem (2013). *Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma):Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*, Ankara: ÇASGEM, Yayın no:38.

Baybora, Dilek (2013). Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri, *International Conference On Eurasıan Economıes*.

Bilgili, Abbas (2012). *İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz),* Adana: Karahan Kitabevi,2. Baskı.

Bilgin, Kamil Ufuk (1998). Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/543.pdf.

Cillo, Deniz (2009). Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Engellilerin Eğitimi ve İstihdamı, Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çağlar, Selda (2009). Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı ve Devlet Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul.

Çarkçı, Şule (2011). Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çat, Güldane; Genç, Yusuf (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cit:8, Sayı:1.

Çınarlı, Serkan (2008). Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları, Dokuz Eylül Üniversitesi Doktora Tezi, İzmir.

Çınarlı, Serkan (2010). *Engellilere Yönelik Kamu Hizmetleri,* İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınevi.

Dalbay, R. Saim (2009). Özürlü Yakınlarının Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi, Beklenti, ve Memnuniyet Dereceleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Darıyemez, Merve (2012). Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması Antalya Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Demirbilek, Melehat (2013). Zihinsel Engelli Bireylerin ve Ailelerinin Gereksinimleri, Turkısh Journal Of Famıly Medıcıne And Prımary Care (Tjfmpc), Vol. 7, No.3, Http://Www.Tjfmpc.Gen.Tr/2013_3/2013_3_5.Pdf.

Erbil Erdugan, Fatma (2010). Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu Ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara Keçiören Örneği, Ankara.

Eren, Asım (2010). Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma, Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Eripek, Süleyman (1996). *Zihinsel Engelli Çocuklar,* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı.

Gönülaçan, Ayşenur (2016). Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Sayı:3.

Gül, İdil Işıl (2006). Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması Ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması, Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul.

Gülmez, Hande (2009). Özel Sektör Ve Kamu Sektöründe Özürlü İstihdam Etme Yükümlülüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, İzmir.

Gündüz, Gökhan Sait (2007). Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdamı Kurumlarının Rolü, Türkiye İŞKUR Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.

Güvenç, Sefa Engin (2014). Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Hasırcıoğlu, Abdullah (2006). İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı Sakarya Örneği, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

İmamoğlu, Zeki Salih; Keskin, Halit; Erat (2014). Serhat. Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* Celal Bayar Üniversitesi, Cilt:11, Sayı:1, Manisa.

Kaşıkçı, Tuğba (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Sakat Ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kavaklı, Uğur; Özkara, Erdem (2012). Kişisel, Sosyal Ve İş Hayatında Özürlü Bireylere Tanınan Haklar Ve Özürlü Olguların Medikolegal Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Tıp Fakültesi Dergisi*, C:26, Sayı:1, Sayfa: 65-74.

Kayacı, Ekrem (2007). Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Koca, Canan (2010). Dünya Engelliler Vakfı Engelsiz Şehir Planlaması Bilgilendirme Raporu. İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı.

Kolat, Serkan (2010). *Avrupa Birliği Sosyal Politikalar Çerçevesinde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Ve Türkiye'deki Yansımaları,* Ankara: Anıl Matbaacılık.

Korkusuz, Refik; Uğur, Suat (2010). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2. Baskı.

Köksal, Ayşegül (2010). Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Lang, Raymond (2001). The Development And Crıtıque Of The Socıal Model Of Dısabılıty, Senior Research Associate Overseas Development Group University of East Anglia, January.

Leymann, Heinz (1996), The Content and Development of Mobbing at Work European, Journal of Work and Organizational Psychology, s.170.

MEGEP (2007). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Zihinsel Engelliler, Ankara: http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/cocukgelisim/moduller/zihinselengelliler.pdf.

Merttir, Reşat (2013). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Murat, Sedat (2009). Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar Ve İsmek Örneği, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:56.

Mülayim, Ali (2009). Bedensel Özürlüler İçin Mimari Mekan Tasarımı, Trakya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Nacar, Muhammed (2008). Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Türkiye'nin Sosyal Politikası, Özürlülerin Konumu Sorunları Ve Rehabilitasyonları, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul.

Nal, Ayşe; Tüzün Işık (2011). Türkiye'de Kaynaştırma/Bütünleştirme Yoluyla Eğitimin Durumu, Kaynaştırma/Bütünleştirmenin Etkililiğini Artırmak İçim Politika ve Uygulama Önerileri Projesi.

Oğuz, Özgür (2018). İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* Cilt: 7 Yıl: 7 Sayı:18, DOI: 10.31199/hakisderg.416837.

Okur, Nejla; Erbil Erdugan, Fatma (2010). Sosyal Haklar Ve Özürlüler Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu.*

Orhan, Serdar; Selek Öz, Cihan (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2.

Ölmezoğlu, Necla İrem (2015). Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Öz, Şaban (2013). Engelli Din Eğitiminden Özürsüz Din Eğitimi Modeline: Ötekileştirilen Özürlülerin Din Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, *Hikmet Yurdu Dergisi*, C:6, Sayı:11.

Özgökçeler, Serhat (2006). Sosyal Dışlanma Sorunsalı Ve Engelliler: Sosyal Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi, Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Özmen, Dicle Dilan (2018). Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

Öztürk, Mustafa (2008). *Anne Ben Engellendim! Hastalıklı Çocukların Gelişimi ve Eğitimi Süreğen Hastalıklı Çocuklar,* Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Öztürk Mustafa (2011). *Türkiye'de Engelli Gerçeği*, İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları, Ajansvısta Matbaacılık.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2007). Ruhsal ve Duygusal Özürlüler, Aile Eğitim rehberi, Aile Eğitim Serisi:5, Ankara.

Patır, Çağlar (2012). Özürlülük Olgusunun Tarihsel Sürecinde 1980 Sonrası Söylem Ve Politikaların Küreselleşme Ortamında Hayata Geçirilebilirliği Üzerine Bir Tartışma: Türkiye Örneği, Atılım Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Rıdvanoğlu, Süleyman (2011). *Modern Kentleşmede Engelliler ve Güvenlik*, (Ed: Ekici Sıddık, Akdoğan Hüseyin), Ankara: Adalet Yayınevi.

Saraç, Yasemin (2011). Televizyon Haberlerinde İnsan Onuru Ve Temel İnsan Haklarına Saygı, T.C. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Uzmanlık Tezi, Ankara.

Sarıgül, Abdulselami (2016). Bedensel Engellilerde Sosyal Dışlanma Ağrı İli Örneği, Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Seyyar, Ali (2008). *Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, İkinci Baskı.

Seyyar, Ali. (2001a). Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası (Almanya-Türkiye Mukayeseli), İstanbul: Türdav Basım Yayım Dağıtım Aş.

Seyyar, Ali (2001b). Almanya'da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Özürlüler Çalışma Atölyesi, *MESS, Mercek Dergisi*, Y.6, S.22, s.105.

Seyyar, Ali (2011). *Yıldızlar Engel Tanımaz Bedensel Özürlü Sahabilerin Hayatı,* İstanbul: Rağbet Yayınları, Üçüncü Baskı,

SGK (2013). *Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri,* Ankara: Aren Tanıtım, Sayı no:57.

Sheldon, Alison (2003) Changing Technology, London: Sage.

Sonuç, Aysen (2012). Zihinsel Engellilerde Sporun Öfke Düzeyine Etkisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Sucuoğlu, Bülbin (2010). *Zihinsel Engelliler ve Eğitimleri,* Ankara: Kök Yayıncılık, 3. Baskı.

Şakar, Müjdat (2013). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 5. Baskı.

Şat, Nur; Göver, Tuğçe (2017). Engelliler İçin Belediyelerin Erişilebilirlik Sorumlulukları: Çorum Engel Haritası Projesi, doi: http//dx.doi.org/10.17218/hititsosbil.287902.

Şen, Mustafa (2018). Türkiyede Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, *Sosyal Güvenlik Dergisi,* Cilt:8, Sayı:2, Sayfa:129-152.

Şişman, Yener (1995). Türkiye'de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi Ve Uygulanması, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Şişman, Yener (2011). Türkiye'de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:60, Sayfa: 169-221.

Şişman, Yener; Yazıcı, Berna; Kocabaş, Fatma (2011). *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği Ve Türkiye'de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirilmesi Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Talaslıoğlu, Pınar (2011). Çalışan Engellilerin Sahip Oldukları Denetim Odağıyla İş Hayatında Yaşadıkları Stres Ve Anksiyete İle Başa Çıkmaları Arasındaki İlişki, Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

TBMM (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 6.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Raporu, Ankara.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (2011). Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması (2010), Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

Tokol, Aysen; Alper, Yusuf (2013). *Sosyal Politika,* Bursa: Dora Yayınları, 2. Baskı.

Toplu, Aslı (2009). Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye'de Özürlü İstihdamı, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Thornton, Patrica and Lunt Neil (1994). Employment for Disabled People Social Obligation or İndividual Responsibility?, http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/pdf/obligation.pdf.

Tören, Zeliha (2014). Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisan Tezi, İstanbul.

Tuncay, A. Can; Ekmekçi, Ömer (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri,* İstanbul: Beta Basın Yayım, 15. Bası.

Tunçer, Polat (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin yayınevi, 2. Baskı.

Tunçer, Polat (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Uşan, Fatih (1997). İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Selçuk Üniversitesi Doktora Tezi, Konya.

Ünal, Canan (2012). *Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları,* İstanbul: Beta Yayınları.

Vısıer, Laurent (1998). Sheltered employment for persons with disabilities, *International Labour Review,* vol.137, No. 3.

Yıldırım, Ali; Şimşek, Hasan (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri,* Ankara: Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı.

Yıldırım, Yusuf Ziya (2011). Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İsmek Örneği, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yıldız, Müge (2017). Engellilerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar: Ergene İlçesi Örneği, Namık Kemal Üniversitesi Yüksek Lisan Tezi, Tekirdağ.

Yiğit, Abdulvahap (2013). *İş Güvenliği*, Bursa: Dora Yayınevi, 2. Baskı.

Yiğit, Yusuf (2010). *İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü*, İstanbul: Beta Yayınevi, 1. Baskı.

İnternet Kaynakları

T. C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, http://www.eyh.gov.tr/tr/8407/dil-ve-konusma-ozurluler (Erişim Tarihi: 03.01.2014).

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2016). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, İşitme Yetersizliği,Ankara:http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/25/20/746741/dosyalar/2013_04/16015627_itmeengelliler.pdf (Erişim Tarihi: 10.09.2016).

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2013). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Görme Engelliler, Ankara. (Erişim tarihi: 10.09.2016).

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Özürlü Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, http://engelli.oyhgm.gov.tr/sozlesme/dosyalar/sozlesme/ulusal_rapor/ulusal_rapor_taslak.pdf 20.12.2014 (Erişim tarihi: 10.09.2016).

DİE; ÖİB (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması, https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf

EK 1

GÖRÜŞME SORULARI

1)-Yaşınız?

2)- Medeni Haliniz?

3)- Eğitim seviyeniz nedir?

4)- Engel türünüz ve engel oranınız nedir?

5)- Engeliniz doğuştan mı yoksa sonradan mı meydana geldi?

6)- Günlük hayatta tekerlekli sandalye, baston vb. yardımcı cihazlar kullanıyor musunuz?

6a) Kullanıyorsanız bunlar hangisi / hangileridir?

7)- Mesleğiniz nedir?

8)-Şu an çalıştığınız işe nasıl girdiniz?

9)- İşe girişte herhangi bir zorluk yaşadınız mı?

9a) Cevabınız evet ise yaşadığınız zorluk veya zorlukları nelerdir?

10)- Engelli bireylerin çalışma hayatına girerken zorluklar yaşadığını düşünüyor musunuz?

10a)Düşünüyorsanız sizce bu zorluklar ne veya nelerdir?

11)-Çanakkale Belediyesi'ni tercih etmenizin sebebi nedir?

12)-Ne kadar zamandır bu işte çalışıyorsunuz?

13)-Daha önce iş deneyiminiz oldu mu?

13a) Cevabınız evet ise deneyim süreniz ne kadar?

14)-Çalıştığınız kurumda terfi etme şansınız var mı, örneğin birim şefi veya müdürü olmak gibi?

14a) Terfi etmek ister miydiniz?

14b) Terfiyi hak ettiğinizi düşünüyor musunuz? Neden?

15)-Bu mesleği isteyerek mi seçtiniz ve mesleğinizin ilgi ve becerileriniz doğrultusunda size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

15a)-Mesleğin size uygun olduğunu düşünmüyorsanız aslında hangi işi yapmak isterdiniz, neden?

16)- İşe ilk girdiğiniz zaman neler hissettiniz, çeşitli zorluklar yaşadınız mı, eğer yaşadıysanız bu zorluklar nelerdir?

17)- Mesleğinizi icra etmekten memnun musunuz?

17a) Memnun değilseniz neden?

18)- Aldığınız net ücret nedir?

19)- Emsallerinize göre daha düşük veya daha yüksek ücret alıyor musunuz?

19a) Alıyorsanız sizce sebebi nedir?

20)- Aldığınız ücretten memnun musunuz?

20a) Memnun değilseniz sebebi nedir?

21)- Çalışma arkadaşlarınız veya üstleriniz tarafından sürekli şekilde kötü muameleye maruz kalıyor musunuz?

22)- İşvereniniz size basit ve anlamsız işler veriyor mu?

22a) Veriyorsa bu sebepten dolayı kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

23)-Çalışma ortamında engelinizden dolayı size farklı tutum sergilendiğini hissediyor musunuz?

24)- İş yerine ulaşımda mekânsal zorluklar yaşıyor musunuz?

25)-İşyerinde fiziki şartlardan (asansör, rampa, tuvalet vb.) dolayı zorluk yaşıyor musunuz, cevabınız evet ise durumu biraz açar mısınız?

26)- Çalışma ortamınızın engel durumunuza göre düzenlendiğini düşünüyor musunuz?

27)- Sağlık ya da başka bir problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir?

28)- Hastaneye gitmek için izin aldığınızda veya sağlık raporu aldığınızda işvereniniz olumsuz tepki veriyor mu?

29)- İşvereniniz engel durumunuzu kullandığınızı düşünmesin diye sağlık raporu almaktan çekiniyor musunuz?

30)-Engelli istihdamında uygulanan kota hakkındaki ne düşünüyorsunuz?

31)-Engelli birey olarak çalışma hayatındaki haklarınızı biliyor musunuz? Biliyorsanız bunlar nelerdir?

32)-Engellilerin istihdamı konusunda yaşanan sıkıntıların sebepleri sizce nelerdir?

33)- Engelli istihdamını arttırmak için ne tür bir yol izlenmelidir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	: SUCİ SELÇUK, Duygu
Uyruğu	: T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri	: 04.07.1988 Diyarbakır
Telefon	: 0555 835 60 87
Faks	:
E-mail	: duygusuci@gmail.com

Eğitim

Derece	*Eğitim Birimi*	*Mezuniyet Tarihi*
Yüksek lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2019
Lisans	Sakarya Üniversitesi	2012
Lise	Şehit Ali Karaoğlan Lisesi	2005

İş Deneyimi

Yıl	*Yer*	*Görev*

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar