



**T.C. İSTANBUL RUMELİ  
ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ HAYATINDA 25-45 YAŞ ARASI FİZİKSEL  
ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMI İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ; BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ**

**ÇİĞDEM YILDIRIM**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr.-Ing. Ahmet CAN**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**SİLİVRİ-İSTANBUL**

**2020**



**T.C. İSTANBUL RUMELİ  
ÜNİVERSİTESİ**

**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ HAYATINDA 25-45 YAŞ ARASI FİZİKSEL  
ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMI İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ; BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ**

**ÇİĞDEM YILDIRIM**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr.-Ing. Ahmet CAN**

**Sunuş Tarihi:02.04.2020 .**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SİLİVRİ-İSTANBUL  
2020**



T.C  
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çiğdem YILDIRIM' ın "İş Hayatında 25-45 Yaş Arası Fiziksel Engelli Bireylerin İstihdamı İş Sağlığı ve Güvenliği; Bir Araştırma Örneği" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. -İng. Ahmet CAN  
Danışman  
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nusret BULUŞ  
Üye  
Namık Kemal Üniversitesi

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza GÜNER  
Üye  
İstanbul Rumeli Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

ONAY

.... / .... / 2020

Prof. Dr. Osman ÇAKMAK  
Enstitü Müdür V.

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez içindeki tüm veri, bilgi ve dokümanların doğru ve tam olduğunu, akademik etik ve ahlak kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini belirtirim. Tez çalışmada kullandığım verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve çalışmamın özgün olduğunu bildiririm. Aynı zamanda bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi ve bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir; aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

02.04.2020 Tarih  
Çiğdem YILDIRIM İmza  
Çiğdem YILDIRIM

## ÖZET

(Yüksek Lisans Tezi)

### İŞ HAYATINDA 25-45 YAŞ ARASI FİZİKSEL ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ; BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

ÇİĞDEM YILDIRIM

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

**Tez Danışmanı:** Prof. Dr.-Ing. Ahmet CAN

Bu çalışmada engelli bireylerin iş bulma sürecinde ve iş bulduktan sonra yaşadıkları kişisel ve toplumsal sorunlara dikkat çekmek ve çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmıştır.

Araştırmalar, Küçükçekmece Belediyesi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Papatya Mobilya, Gök Grup Sanayi Fabrikası olmak üzere Küçükçekmece Bölgesinde uygulanmıştır. Ayrıca Fiziksel Engelliler Vakfı (FEV) ve Türkiye Omurilik Felçliler Derneği (TOFD)'nin engelli üye ve çalışanlarına anket yapılmış ve Başkan Yardımcısı Sn. Semra ÇETİNKAYA ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Son olarak internet üzerinden Engelliler.Biz Platformunda online anket uygulaması düzenlenmiştir. Veriler engelli çalışan bireylerden toplanma suretiyle, yüz yüze ve online anket uygulamaları düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan anket soruları, gönüllülük esasına uygun olarak çalışan engelli bireylerin, Genel Kişisel Bilgileri, İş Yeri ve Çalışma Hakkındaki Görüşleri, İş Yerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği konuları olmak üzere 37 soru ve 3 bölümden oluşmuştur.

Yüz yüze görüşmeler, yapılan gözlemler ve elde edilen anket veri sonuçlarına göre, engelli bireylerin iş hayatında ki istihdamı oldukça yetersizdir. İstihdam edilen engelliler arasında da 25-45 yaş aralığı iş hayatında çok daha aktiftir. Ayrıca işverenler tarafından, engelli çalışan bireylere gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı neticesine varılmıştır.

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda engelli bireyler için düzenlenen eğitim, iş ve meslek kursları, istihdam gibi temel sorunlara yönelik çalışmalara geliştirici önerilerde bulunulmuştur.

(Nisan 2020), 126 sayfa

Anahtar Kelimeler: Engelli İstihdamı, Fiziksel Engelli, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hayatında Engelli Bireyler

## **ABSTRACT**

(M.Sc. Thesis)

### **EMPLOYMENT OF PHYSICAL DISABLED PEOPLE BETWEEN 25-45 YEARS IN BUSINESS LIFE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY; A RESEARCH EXAMPLE**

**CIGDEM YILDIRIM**

T.C. İstanbul Rumeli University  
Graduate School of Natural and Applied Sciences

Department of Occupational Health and Safety

**Supervisor :** Professor Dr.-Ing. Ahmet CAN

The aim of this study is to find solutions to the personal and social problems experienced by disabled people in finding a job. The study area was Küçükçekmece district including Küçükçekmece Municipality, Sabahattin Zaim University, Papatya Furniture, Gök Group Industrial Factory. Physical Disability Foundation (FEV) and Spinal Cord Injury Association of Turkey (TOFD) 's interview was conducted with disabled members and employees. A face-to-face meeting was also held with Vice President Semra ÇETİNKAYA. Finally, an online survey was conducted on [www.engelliler.biz](http://www.engelliler.biz). All of the data used in this study was obtained from both online surveys and face-to-face meetings. Survey consist 3 sections and 37 questions of personal information, opinions about workplace and work, occupational health and safety issues at work. According to the results of the inoterviews, surveys and observations employment of disabled people in business life is quite insufficient. Among the disabled people employed, the 25-45 age range is much more active in business life. In addition, it was concluded that employers do not take necessary occupational health and safety measures for individuals with disabilities. According to the results, suggestions were made to improve the studies on basic problems such as education, work and vocational courses and employment organized for disabled people.

(April.2020) 126 page

**Keywords:** Disability Employment, Physical Disability, Occupational Health and Safety, Disabled Persons in Business Life

## TEŞEKKÜR

Çalışmamın başından sonuna kadar gerekleşmesinde bilgi ve önerilerini benimle paylaşan ve yardımlarını benden esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr.-Ing. Ahmet CAN'a,

Yüksek lisans eğitimim süresince beni yalnız bırakmayan, desteğiyle hep yanımda olan sevgili eşime,

Türkiye Omurilik Felçliler Derneği (TOFD) Genel Başkan Yardımcısı Sn. Semra ÇETİNKAYA'ya,

Destek ve anlayışları için sonsuz teşekkür ederim...

Çiğdem YILDIRIM



## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
KISALTMALAR DİZİNİ .....	viii
TABLolar DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xi
1.GİRİŞ .....	1
2. ENGELLİLİK HAKKINDA GENEL KAVRAMLAR .....	3
2.1. Engellilik Tarihçesi .....	3
2.1.1. Engizisyon mahkemelerinde engelliler .....	3
2.1.2. Pozitif bilimlerde engelliler .....	4
2.1.3. Irk kanunlarında engelliler .....	4
2.1.4. İdeolojik rejim anlayışında engellilik .....	5
2.1.5. Türkiye tarihinin engelliliğe bakış açısı .....	5
2.2. Engelli Birey ve Engellilik Tanımları .....	6
2.2.1. Engel nedenleri .....	8
2.2.2. Engel türleri .....	9
2.2.2.1. Fiziksel (Ortopedik) engelliler .....	10
2.2.2.2. Görme engelliler .....	10
2.2.2.3. İşitme engelliler .....	11
2.2.2.4. Dil ve konuşma engelliler .....	12
2.2.2.5. Zihinsel engelliler .....	13
2.2.2.6. Süreğen hastalık .....	14
2.2.2.7. Ruhsal ve duygusal engelliler .....	14
2.2.2.8. Çoklu engellilik .....	15
2.3. Türkiye’de Engellilik .....	15
2.3.1. Toplum ve engellilik .....	16
2.3.2. Sosyal devlet ve engellilik .....	17
2.4. Dünya’da Engellilik .....	18
3. FİZİKSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAMI İLE İŞ YERİ MEKAN DÜZENLEMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ....	20
3.1. Fiziksel Engellilerin İstihdamı .....	20
3.1.1. Fiziksel engelliler .....	20
3.1.1.1. Fiziksel engel sebepleri .....	21
3.1.1.2. Fiziksel engel türleri .....	21
3.1.2. Engelli bireylerin çalışmalarının gerekliliği .....	22
3.1.2.1. Sosyal sebepler .....	22
3.1.2.2. Ekonomik sebepler .....	22
3.1.3. Engelli çalışanların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve etmenleri	23
3.1.3.1. Ayrımcılık .....	25
3.1.3.1.1. Ayrımcılığın türleri .....	26
3.1.3.1.2. Ayrımcılık ve yoksulluk .....	27

3.1.3.1.3. Türkiye’de ayrımcılıkla mücadele .....	28
3.1.3.1.4. Avrupa birliğinde ayrımcılıkla mücadele .....	29
3.1.3.2. Eğitim .....	30
3.1.3.3. Ulaşım sorunları .....	33
3.1.3.4. Ülkelerin ekonomik gelişmişliği .....	34
3.1.3.5. Engellilerde evlilik .....	34
3.1.4. Engelliler için istihdamı arttırmaya yönelik kamu politikaları .....	35
3.1.4.1. Aktif istihdam politikaları .....	36
3.1.4.2. Pasif istihdam politikaları .....	37
3.1.5. Engelli birey istihdam yöntemleri .....	38
3.1.5.1. İşverenlerin yasal zorunluluk olmadan engelli çalıştırmaları .....	38
3.1.5.2. Engelli kotası .....	38
3.1.5.3. Korumalı işyerleri .....	42
3.1.5.4. Kooperatif çalışma yöntemi .....	43
3.1.5.5. Yalnızca engellilerin çalıştığı işyerleri .....	43
3.1.5.6. Evde çalışma .....	44
3.1.5.7. Kişisel çalışma yöntemi .....	44
3.1.6. Fiziksel engelli bireylerin istihdamı açısından rehabilitasyon tanım ve çeşitleri .....	45
3.1.6.1. Tıbbi rehabilitasyon .....	46
3.1.6.2. Psiko-sosyal rehabilitasyon .....	46
3.1.6.3. Mesleki rehabilitasyon .....	47
3.1.6.4. Türkiye’de rehabilitasyon hizmetleri .....	48
3.1.7. Türkiye’de engelli istihdamı .....	50
3.1.7.1. Özel sektörde engelli istihdamı .....	53
3.1.7.2. Kamu sektöründe engelli istihdamı .....	54
3.1.8. Dünyada engelli istihdamı .....	58
3.1.9. Türkiye’de çalışan engelli bireyler yasal mevzuatı .....	61
3.2. Fiziksel Engelliler İçin İş Yeri Mekân Düzenlemelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri .....	64
3.2.1. Bina giriş düzenlemeleri .....	67
3.2.2. Bina içi düzenlemeler .....	69
3.2.3. Mutfakta çalışanlar için düzenlemeler .....	73
3.2.4. Ofiste çalışanlar için düzenlemeler .....	74
3.2.5. Acil durum kaçış yolları .....	75
3.2.6. Otoparklar .....	76
<b>4. 25-45 YAŞ ARALIĞI ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLER HAKKINDA ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ .....</b>	<b>77</b>
4.1. Materyal ve Yöntem .....	77
4.1.1. Araştırmanın yeri, zamanı ve örneklem seçimi .....	77
4.1.2. Veri toplama yöntemi .....	77
4.2. Bulgular .....	78
4.2.1. Çalışan engelli bireylerin genel kişisel bulguları .....	78
4.2.2. Çalışan engelli bireylerin iş yeri ve çalışma hakkındaki görüşlerine dair bulgular.....	82
4.2.3. Çalışan engelli bireylerin iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği bulguları.....	86

<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>90</b>
<b>5.1. Sonuçlar .....</b>	<b>90</b>
<b>5.2. Öneriler .....</b>	<b>91</b>
<b>5.2.1. İş Arayan engelli bireylerin üzerine düşen görevler .....</b>	<b>93</b>
<b>KAYNAKLAR: .....</b>	<b>95</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>104</b>
<b>Ek 1 .....</b>	<b>104</b>
<b>Ek 2 .....</b>	<b>105</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>110</b>



## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
AAMR	Amerikan Zekâ Geriliği Birliği
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
ADA	Engelli Amerikalılar Erişilebilir Tasarım İçin Standartlar Yasası
ATM	Otomatik Vezne Makinesi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
EY-DER	Engelsiz Erişim Derneği
FEV	Fiziksel Engelliler Vakfı
GBD	Küresel Hastalık Yük (Global Burden of Disease)
GLAD	Büyük Londra Engellilik Hareketi
İK	İnsan Kaynakları
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KPSS	Kamu Personel Seçme Sınavı
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MEGEB	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MÜSİAD	Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği

## KISALTMALAR (devam)

OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Teşkilatı
OFD	Omurilik Felçliler Derneği
OGİDKZ	Ortopedik, Görme, İşitme, Dil ve Konuşma, Zihinsel
ÖÇA	Özürllüer Çalışma Atölyeleri
ÖİB	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
ÖZİDA	Başbakanlık Özürllüer İdaresi Başkanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TOHAD	Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistikler Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNİCEF	Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu
YY	Yüzyıl
WB	Dünya Bankası (World Bank)
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
WHS	Dünya Sağlık Araştırması (World Healty Survey)

## TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
2.1 Genel nüfus içinde yaş grubu ve cinsiyete göre en az bir engeli olan nüfus ...	15
2.2 Engel grubunun dağılımı .....	16
3.1 Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin yıllara göre dağılımı .....	30
3.2 Engelli birey çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde kota açığı/ fazlası .....	40
3.3 Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin yıllara göre dağılımı .....	41
3.4 Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı .....	51
3.5 Engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyeri sayısı .....	52
3.6 Engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının yıllara göre dağılımı .....	52
3.7 Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımı .....	56
3.8 Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2018 Özel İstihdam Büroları Faaliyetleri (Yaş Gruplarına Göre) .....	57
4.1 Engellilerin İş Hayatı Hakkında Görüşleri .....	82
4.1 Engellilerin İş Hayatı Hakkında Görüşleri (devamı).....	83

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
3.1 Engeli ve genel nüfusun cinsiyete göre işgücüne katılım oranları .....	51
3.2 Engelli memurların engel oranları ve cinsiyete göre dağılımı .....	56
3.3 Engelli memurların engel grupları ve cinsiyete göre dağılımı .....	57
4.1 İş Hayatında Aktif Yaş Aralığı .....	78
4.2 Çalışan Engelli Cinsiyet Dağılımı .....	79
4.3 Çalışan Engellilerin Eğitim Durumu .....	79
4.4 Engel Türlerine Göre Dağılım .....	80
4.5 Engel Derecelerine Göre Dağılım .....	80
4.6 Katılımcıların “İş Yerinizde Engel Durumunuza Yönelik Fiziki Düzenlemeler Yapıldı mı?” Sorusuna Yanıtı .....	86
4.7 Katılımcıların “Yaptığınız İşle İlgili Engel Durumunuza Yönelik Araç Gereç Kullanıyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı .....	86
4.8 Katılımcıların “Hiç İş Kazası Geçirdiniz mi?” Sorusuna Yanıtı .....	87
4.9 Katılımcıların “Engelli Çalışanlar İçin Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alındığını Düşünüyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı .....	87
4.10 Katılımcıların “Yaptığınız İşte Engel Durumunuzdan Dolayı Zorlandığınızı Düşünüyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı .....	88
4.11 Katılımcıların “Geçmiş İş Tecrübelerinizde Yaşadığınız İş kazası Sebebiyle İşinize Son Verildi mi?” Sorusuna Yanıtı .....	88
4.12 Katılımcıların “Engelli Çalışanların İş Kazalarına Sebep Olma Olasılığının Yüksek Olduğu Düşüncesine Katılıyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı .....	88
4.13 Katılımcıların “İş Yerinde Kendinizi Güvende Hissediyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı .....	89

## 1.GİRİŞ

Tarih boyunca engelli kesime önyargıyla yaklaşılmıştır. Antik çağda, tanrılar tarafından cezalandırıldıkları düşünülmüş, orta çağda cadı damgası vurularak yakılmışlar, 20 yy. ortalarında ise ırkçı sadist düşüncelere maruz bırakılarak evlenip, çoğalmalarına karşı çıkılmıştır. Hatta Almanya, İngiltere ve ABD’de, ırkçı ayrımcı düşünce yapısı yasalarla desteklenerek “Marjinal gruplar olarak kabul edilen engelli, hasta ve suçluların kısırlaştırılması” ve “İrklar arası evliliklerin yasaklanması” kanunları kabul edilmiştir. Tek tanrılı dinlerin (Müslümanlık, Hristiyanlık) ortaya çıkmasıyla toplumun engellilere bakışı değişmeye başlamıştır. Artık yardıma ve korunmaya muhtaç kişiler olarak değerlendirilmişlerdir. 1980 itibariyle Dünya’da ve Türkiye’de engelliler üzerine çalışmalar hız kazanmıştır.

Engellilik, kişinin doğumdan önce, doğum esnasında ya da doğumdan sonra yaşamış olduğu birtakım sorunlar sebebiyle fiziksel veya zihinsel eksiklik yaşamaması durumudur. Bu durum kişinin sosyal, kültürel ve ekonomik bağlamda bütün hayatını etkiler. Engel türleri, fiziksel engelliler, görme engelliler, işitme engelliler, dil ve konuşma engelliler, zihinsel engelliler, süregen hastalık, ruhsal ve duygusal engelliler ve çoklu engellilik olarak gruplandırılmaktadır.

Çalışmamızın kapsamı konu bakımından fiziksel engelli bireylerin istihdam öncesi ve sonrası yaşadıkları sorunlar ve aktif iş hayatında yer alan bireyler için alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleridir. Bu bağlamda fiziksel engellilik, hareket ve fonksiyonel yeteneklerinin kısıtlanmasına sebebiyet veren kas ve iskelet sistemindeki bozukluk, eksiklik veya yetersizliktir. Fiziksel engelliler, toplumun önyargıları, gerekli eğitimin verilmemiş olması, iş hayatında istihdam edilememe ve görünüşte engel durumlarının belli olması sebebiyle de toplum dışına itilmiş ve içine kapanık, pencere arkasında hayatını geçiren bir kesim haline gelmişlerdir. Şüphesiz ki eğitim ve istihdam, engellilerin toplumla kaynaşması hususunda başlıca sorunlardan en önemlileridir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki engelliler arasında eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Hatta okuryazar olmayan kesim hiç de azımsanmayacak bir boyuttadır. Son yıllarda açılan mesleki eğitim ve yeterlilik kursları da bu durumu yeterli seviyelere getirememiştir. İşverenler engelli bireyleri çalıştırmaya çok sıcak bakmamaktadırlar. Engelliler işverenler için, eğitim seviyeleri düşük, mesleki yetkinliğe sahip olmayan, iş yükünün artmasına sebep olan, iş kaza risklerinin fazla olduğu, alacakları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından da ek maliyet olarak gördükleri hukuki bir zorunluluktur.



Engellilerin istihdamını arttırmak için, işverenlerin yasal zorunluluk olmadan engelli çalıştırmaları, işverenlerin yasal zorunluluk ile engelli çalıştırmaları (engelli kotası), korumalı iş yerleri, kooperatif çalışma yöntemi, evde çalışma, yalnızca engellilerin çalıştıkları iş yeri ve kişisel çalışma yöntemi gibi birtakım uygulamalar belirlenmiştir. Ancak bu yöntemlerde de yetersizlikler ve uygulamalarda eksiklikler mevcuttur.

Engelli bireyler iş bulduktan sonrada sorunlar yaşamaktadır. Özellikle iş yeri mekân düzenlemelerinin engel durumlarına uygun yapılmaması ve yaptıkları iş itibariyle engel türlerine uygun iş ekipmanlarının sağlanmaması, iş kazalarının önünü açmakta ve engelli çalışanların işe adaptasyonunu güç bir hale getirmektedir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde engelli ve engellilik kavramları üzerinde durularak açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümde fiziksel engelli istihdamı ve iş yeri mekân düzenlemelerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konuları detaylı bir bakış açısıyla yorumlanmıştır. Üçüncü bölümde ise Küçükçekmece Bölgesi, Türkiye Omurilik Felçliler Derneği (TOFD) ve Fiziksel Engelliler Vakfı (FEV)'nda 25-45 yaş arası çalışan engelli bireylere anket çalışması uygulanmıştır.

## **2. ENGELLİLİK HAKKINDA GENEL KAVRAMLAR**

Engellilik, geçmişten günümüze az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin hepsinde var olan ve karşımıza toplumsal bir sorun olarak çıkan sosyal bir olgudur (Dursun ve Aytaç, 2017).

### **2.1. Engellilik Tarihi**

Engelliliğe bakış açısı tarih boyunca farklılık göstermiştir. Bu farklılık, Engizisyon Mahkemelerinde Engelliler, Pozitif Bilimlerde Engelliler, Irk Kanunlarında Engelliler, İdeolojik Rejim Anlayışında Engellilik, Türkiye Tarihinin Engelliliğe Bakış Açısı olarak 5 grup halinde sıralanmıştır.

#### **2.1.1. Engizisyon Mahkemelerinde Engelliler**

Tarih boyunca dünyanın birçok yerinde engellilere korku, tiksinti, önyargı ve nefretle yaklaşılmıştır. Sürekli olarak dışlanmışlar ve onlara aciz, dilenci, bakıma muhtaç kimseler olarak bakmışlardır. Onlarında aslında herkes kadar çalışmaya para kazanmaya ihtiyaçları olduğu ekonomiye katkı sağlayabilecekleri göz ardı edilerek ötekileştirilmişlerdir (Gül, 2006). Antik Çağ'da engellilerin, tanrılar tarafından cezalandırılan ve tanrıların öfkesinin sebebi olarak görülen insanlar olduğu düşünülmüş ve yok edilmesi gerektiği inancı hüküm sürmüştür (Braddock ve Parish, 2011). Orta Çağ'da ise, bilhassa bedenen yıpranmış, kötü bir görüntüye sahip veya “deli” olduğu önyargısına varılmış kişilere, “cadı” damgası vurulmuş ve büyük meydanlarda canlı canlı yakılarak canavarca katledilmişlerdir. Rönesans ve sanayi devriminin başlarına kadar birçok engelli birey bu şekilde öldürülmüştür. Hatta 1793 yılında Almanya'nın Prusya eyaletinde gerçekleşen bir olaya göre yaşları oldukça ilerlemiş iki yaşlı kadın, gözlerinde beliren kızarıklık sebebiyle komşularının hayvanlarını hasta ettiği düşüncesiyle yakılmışlardır. Ancak ne acıdır ki, geçmişte “cadı” olarak yok edilen insanların, günümüzün tıp biliminde incelendiğinde zihnen, aklen, ruhen ve fiziklen engelli bireyler olduğu açıkça ifade edilmektedir. Orta Çağ'da kurulan “cadı mahkemeleri” 18. Yüzyılın sonlarına doğru içinde bulunulan çağın hükümdarları tarafından kaldırılmıştır. Ancak Bavyera Kraliyeti altında ki “cadı mahkemeleri” 1806 yılına kadar aktif olarak devam etmiştir (Seyyar, 1999). Çok tanrılı dinler(paganizm) zamanında da normal çocuklardan farklı doğan ya da gelişim süreci farklı seyreden çocukların tanrılar tarafından lanetlenmiş yaratıklar olduğu düşüncesi hüküm sürüyordu. Bu sebeple bebekler ya öldürülüyor ya da kaderine terk ediliyordu. Sonraki dönemlerde ise engellileri

öldürmekten vazgeçilmiş ancak bu seferde engelliler, fuhuşta, değirmen ve tarlalarda hayvan yerine koşularak çalıştırılmaya başlanmıştır (Öztürk, 2011).

### **2.1.2. Pozitif Bilimlerde Engelliler**

Cadı mahkemelerinin kaldırılmasıyla birlikte Batı toplumlarının ileri gelen düşünürleri pozitif bilimler adı altında sözde bilim adına “Öjenik (soy artımı) düşünce yapısını” ortaya koymuşlardır. Orta çağın ruhban Hristiyan kesimi tarafından ortaya koyulan bu düşünce sosyal bir tehdit olmuştur. Kilise'nin de içinde olduğu bu yapı, sapıkça düşünceleri bilimselleştirmeye çalışmıştır. Sosyal Darwinizm, kişinin sadece “insan” olmak olgusuyla sahip olduğu mana ve değerden uzaklaşıp engelli bireyleri, ayıklanması gereken bir ırk olarak tanımlamıştır. 19. yy. sonlarında patlak veren ve 20. yy'in ortalarına kadar ciddi bir taraftar toplayan “Öjenik” teorisiyle de uygulamada yerini bulmuştur. Bu görüş güzel ve gelişmiş olan ırktan çoğaltımın sağlanması ve kötü olan engelliler ırkının ise bir an önce yok edilmesini savunmuştur (Ardoğan, 2011). “Öjenik Düşünce Yapısı”, “Var olmak için mücadele” veya “en iyi uyum sağlayan hayatta kalabilir” gibi hayvan dünyasından alınan sloganlar ile “ırkçılık” algısının temeline de katkı sağlamıştır. Sosyal Darwinizm, “kötü” olarak nitelendirilen, yardım ve desteğe ihtiyaç duyan bu kişilerin sahiplenilmesine karşı çıkarken, Öjenik düşüncesi, “iyi” olarak değerlendirdiği, zengin ve ırkı temiz topluluğun çoğalmasını desteklemiştir. Buna bağlı olarak iki akım ortaya çıkmıştır. Pozitif Öjenik, “iyi ırktan gelen kimselerin” kendi aralarında evlenip çoğalmalarını desteklerken, negatif Öjenik ise “temiz ırktan gelmeyen kimselerin” evlilikleri ve çocuk yapmalarını engellemek istemiştir (Aysoy, 2003).

Öjenik: Kalıtımın önemini ön plâna koyan, insanın genetik yapısını geliştirmeyi ve insan topluluklarını iyileştirmeyi hedefleyen ancak ırkçı ve sosyal darvinist bir yön almasıyla birlikte sonradan saygınlığını kaybetmiş olan bir bilim dalıdır.

### **2.1.3. Irk Kanunlarında Engelliler**

1910-1940 yılları arasında Öjenik görüşleri yaymak amacıyla özellikle Almanya, İngiltere ve ABD (Amerikan Birleşik Devletleri) de değişik isimler altında örgütler kurulmuştur. Öjenik hareketi, aslında en başından beri beyaz ırkın, bilhassa Anglosakson topluluğuna ait insan tiplerinin, diğer ırklardan üstün ve seçilmiş olduklarını savunmuştur. İngiltere'de Öjenik görüşleri yayan Darwinizm'in kurucusu Charles Darwin'in yeğeni Sir Francis Galton, kendi ailesinin ne kadar soylu ve ayrıcalıklı olduğuna dair birtakım araştırmalarda bulunmuştur. ABD'de ise Öjenik hareketin başında “Eugenics Record Office” kurucusu Charles B. Davenport bulunmuştur. ABD'de Öjenik

hareketi, bilimsel çalışma ve düşüncelerin çok ötesinde toplumu etkilemeye ve hukuk sistemini ırkçılık esaslarına göre biçimlendirmeye çalışan bir araç olarak kullanılmıştır. ABD’de 1911-1930 tarihleri aralığında 24 Eyalette tamamıyla engelli ve insan haklarına aykırı fakat Öjenik ilkelerine uygun değişik kanunlar kabul edilmiştir. Bunlardan birincisi “Marjinal gruplar olarak kabul edilen engelli, hasta ve suçluların kısırlaştırılması” ikincisi ise, “İrklar arası evliliklerin yasaklanması” dır.1924 yılında Öjenik savunucularının baskıları sonuç vermiş ve Doğu Avrupa ve Akdeniz Ülkelerinden gelen göçmenlerin, “Temiz Amerikan ırkını zehirleyebilir” mantığıyla ABD’ye girmeleri yasaklanmıştı (Ardoğan, 2011).

#### **2.1.4. İdeolojik Rejim Anlayışında Engellilik**

Benzer ırkçı anlayışlar Almanya’nın Hitler döneminde de devam etmiştir. Sadece Yahudi topluluğu değil, Alman vatandaşı olan ancak yaşlı, ruhsal-zihinsel ve fiziksel engelli bireyler de despotik rejimin kurbanı olmuşlardır. Hitler’in güzel ve sağlıklı ırk yaratma arzusuyla ters düşen engelli bireyler, toplama kamplarında deney olarak kullanıldıktan sonra, ölümlerinin bile çok da maliyet yaratmaması için topluca fırınlarda yakılmışlardır (Eryücel, 2017). Avustralyalı “Tıp etikçisi” Peter Singer’in öncülüğünü yaptığı engellilerin yaşam haklarının alınması gerektiği görüşleri ahlak ve toplum değerleri açısından çok kaygı vericidir. Singer’a göre engelli bireyler şahsiyetten ve haysiyetten uzak da bir hayat yaşamaktadırlar. Normal birey sağlığında olmayan kişilerin yaşam hakkının ellerinden alınması gerektiğini vurgulayan Singer, “*Engelli olarak dünyaya gelen bebeklerin ötenazisi (kimseye danışılmadan aktif olarak öldürülmesi) burada yeterince müzakere edilmeyecek kadar giriftir. Ancak meselenin özü tabii ki bellidir. Engelli bir bebeğin öldürülmesi, moral (değerler) açısından bir şahsın öldürülmesi ile kıyaslanamaz. Haddizatında bu öldürme işlemi, çoğu kez haksız bir eylem bile sayılmaz. Eğer, engelli bir çocuğun öldürülmesi, sağlıklı olarak doğacak başka bir çocuğun mutluluğuna daha çok katkı sağlıyorsa, mutluluğun toplam değeri engelli çocuğun öldürülmesinden dolayı daha da artacaktır*” sözlerini bile söyleyebilmiştir (Aysoy, 2003).

#### **2.1.5. Türkiye Tarihinin Engelliliğe Bakış Açısı**

Tek tanrılı büyük dinlerin ortaya çıkmasıyla birlikte engelli bireylerin durumuna biraz daha hassasiyetle bakılmıştır. Özellikle Müslümanlık ve Hristiyanlık gibi dinlerin var olması ve yayılmaya başlaması sonucunda bu özel kesime karşı acıma ve koruma duygusuyla yaklaşmıştır (Güven, 2003). Osmanlıdan bugüne dezavantajlı gruplara karşı genellikle olumlu bir tavır sergilenmeye çalışılmıştır. Osmanlı Devleti zamanında engelliler ve yaşlılar evlerinde korunma altına alınmış hatta bazılarının becerileri doğrultusunda iş imkânı verildiği bile görülmüştür. Cumhuriyetin kurulması ile birlikte

engelliler adına uluslararası formlarda çalışmalar yapılmıştır. Mustafa Kemal Atatürk tarafından çıkartılan, engelli çocuklarımızı da kapsayan ilk belge olan “1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi” bu anlamda yapılan ilk çalışma olmuştur (TÜİK, 2007). 1930 tarihli 1580 sayılı eski Belediye Kanunu, eski 3360 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, eski 1475 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ve 16 Mart 1987 tarihli engellilerin İstihdamı hakkında Tüzük, engellilik ve engelliler hususunda karşımıza çıkan mevzuatlardır (TÜİK, 2007). 1961 Anayasası'nda engelli bireylerin daha üretken olması adına ve özel eğitime ilişkin maddelere yer verilmiş ve ilk kez “Özel Eğitim Yönetmeliği” çıkarılmıştır (Gökmen, 2007). Bütün Dünya da olduğu gibi ülkemizde de engellilere yönelik çalışmalar 1980 yılı itibariyle artmaya başlamıştır. Bu süreç de özellikle eğitim ve istihdam konuları üzerinde durulmuş ve bu anlamda kota yönetimi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Birleşmiş Milletler (BM), 1981 yılını “Uluslararası Engelliler Yılı” olarak, 1983-1992 yılları arasını ise “Dünya Engelliler 10 Yılı” olarak kabul etmiştir (Gökmen, 2007). Her yılın 10-16 Mayıs tarihleri “Engelliler Haftası” olarak, her yıl 3 Aralık günü ise “Engelliler Günü” olarak kutlanması kararı alınmıştır. Ülkemizde de bu kutlamalar her yıl düzenli olarak devam etmektedir (Saraoğlu, 2008). BM'nin önerileri ışığında 1981 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde, engelli bireylere yönelik hizmet ve çalışmaların takibi açısından “Engellileri Koruma Milli Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur (TÜİK, 2007). 1982 Anayasası'nda “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” (Madde 10) hükmü yer almaktadır (Gökmen, 2007). 3 Aralık 1996 tarihli ve 4216 sayılı Yetki Kanununa dayalı olarak 25 Mart 1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu” kapatılarak, Başbakanlığa bağlı “Özürlüler İdaresi Başkanlığı” kurulmuştur (Saraoğlu, 2008). İlerleyen kısımlarda belirttiğimiz üzere bu kurum da sonrasında isim değiştirecektir.

## **2.2. Engelli Birey ve Engellilik Tanımları**

Engellilik yakın zamana kadar sadece kişinin kendi problemi ve fonksiyonlarını kullanamaması sonucu olduğu düşüncesi hakimdi (Mont, 2007). Zamanla bu görüşün aksine engellilik durumu tıbbi modelin dışında sosyal ve çevresel alanda etkileşimi ele

alınarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Hughes ve Paterson, 1997). Sosyal model engellilik, kişinin işlev yapı bozuklukları değil toplumun yarattığı ve birey ile toplum arasında mesafe oluşmasına sebep olan bir ilişkidir aslında (WHO, 2001). “*Yapı bozukluğu fiziki bir gerçekliktir. Ancak engellilik toplumsal bir inşadır.*” (Ekenci, 2012). İnsanlık tarihi boyunca engelli bireylerin yaşamış oldukları sorunlar, dönemselsel olarak farklılık göstermiştir. İçinde buldukları çağ, mevcut rejim, toplumun bilinç düzeyi, bağlı oldukları inanç ve kültür seviyeleri bakımından engelliler, farklı algılanmış ve birtakım olumsuz davranışlara maruz kalmışlardır. Örneğin; Almanya’da Hitler zamanında ari “saf” ırk olarak temsil edilen bir kesimin içerisinde bulunan engelliler bozuk, kirli ve yok edilmesi gereken bir ırk olarak tanımlanmıştır. Halen günümüzde bile engellilere karşı kötü tutumun devam ettiği ülkeler vardır. Örneğin; Çin devletinde 1995 yılından beri halen yürürlükte olan “İrk temizliği ve koruyucu sağlık kanunu” yasası ile engelli doğabilecek bebeklerin kürtajla alınmasını mecburi kılarken, yaşamları gözden kaçan özellikle zihinsel engelli bireylerin, çoğalmalarını engellemek adına evlenmeleri yasaklanmıştır (Seyyar, 2006). Engellilik, yüzyıllar öncesinden günümüze kadar süregelen “Sakat”, “Özürlü”, “Bozukluk”, “Eksiklik” gibi birçok tanımlaması yapılan bir farkındalıktır aslında. Bu kavramlar çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılsa da farklı şeylerdir. “Sakatlık” kişinin fonksiyonel kayıplarına vurgu yaparken, “Özürlülük” kişinin günlük hayatında ki aktivitelerini ne kadar etkilediği hususunda yoğunlaşmakta, “Engellilik” ise çevresel etmenlerin üzerinde durarak çok daha geniş bir kısıtlılık halini ifade etmektedir (Köten ve Erdoğan, 2014). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) (2001) yılında engellilik konularına ilişkin terimlerin standartlaşması amacı ile “işlevsellik, yeti yitimi ve sağlığın uluslararası sınıflandırması” nda (ICF) şu üç tanımlamayı getirmiştir.

**Sakatlık-Bozukluk (İmpairment):** Sağlık açısından psikolojik, fizyolojik ve fiziksel hareketler de ki noksanlık ve anormalliktir.

**Özürlülük (Disability):** Sağlık bakımından bir sakatlık neticesiyle sağlıklı bir insana kıyasla günlük normal aktiviteleri gerçekleştirmekte yaşanan sıkıntı ve yetersizliktir.

**Engellilik-Maluliyet (Handicap):** Sağlık yönünden kişinin yaşadığı kısıtlılık sebebiyle bireyden, sosyal, kültürel ve ekonomik bağlamda beklenen rollerin sekteye uğraması ve kısıtlanması durumunu ifade eden bir dezavantajlılık durumudur.

**Özürlülük Oranı:** Engelli nüfusunun toplam nüfusa oranıdır (DİE ve ÖZİDA, 2004). “*Engellilik, doğum öncesi, doğum esnasında veya sonrasında birtakım hastalık veya*

*kaza neticesiyle fiziksel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi sebebiyle günlük yaşamın gereklerini yerine getirmekte zorlanan ve korunmaya, bakıma, rehabilitasyon ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi*” tanımıdır (DİE ve ÖZİDA, 2004). Engellilik bireyin sahip olduğu fiziksel veya zihinsel eksiklik sebebiyle eğitimini, çalışma hayatını, ulaşımı, hayatın gereklerini yerine getirmede zorluk yaşayan kişidir (Akkaya, 2002). Birleşik Krallıkta, engelliler hakları için çalışan bir sivil toplum kuruluşu (STK) olan Büyük Londra Engellilik Hareketi (GLAD) “Engelli İnsanların Hak ve Özgürlükleri Yasa Tasarısı” nda, engellilik tanımlarına şu şekilde bir yaklaşımda bulunmuştur. Sakatlık ile engellilik arasındaki en önemli farkın çevre faktörü olduğuna vurgu yapmıştır. Fiziksel edinimlerimiz ve diğer insanlarla kurduğumuz ilişkilerimiz hasta ya da sağlıklı engelli veya engelsiz içinde yaşadığımız toplumun inanç, değer ve kültürel faktörleri tarafından şekillenmektedir. Görüldüğü üzere birçok kaynak engelliği farklı bakış açılarıyla tanımlamıştır. Bunlardan en kabul göreni GLAD’ın özellikle üzerinde durduğu nokta, engellilik tanımının aslında, kişinin bir kusurunun olmadığı aksine çevrenin yarattığı bir sorun hali olduğudur (Köten ve Erdoğan, 2014). İnsanlar hem kendi neslinin hem de toplumsal normların devamlılığı için sağlıklı bireyler dünyaya getirmek isterler. Sağlıklı nesiller sağlıklı bedenlerde çoğalırlar anlayışı genelde hükümdür. Bu sebeple normalin dışında bedenler insanlık tarihi için tehlike olmuştur. Sağlıklı bireylerde görünmeyen bu tıbbi sorun engelli bireyi istenmeyen, dışlanan ve cezalandırılan birey konumuna getirmektedir. Onları iş görmez, işe yaramaz, el açıp dilenen kişi olarak damgalamaktadır (Şahin, 2004).

### **2.2.1. Engel Nedenleri**

Engellilik, insan olmanın, hayatın, yaşamın bir parçasıdır. Hemen hemen bireylerin çoğu yaşamının bir bölümünde de olsa kısmen veya geçici zayıf düşecek ve fonksiyonlarını yerine getirmede zorlanacaktır. Engellilik karmaşık bir konudur. Müdahaleleri de çoklu ve sistemiktir. Durumuna göre farklılık gösterir (Selçuk vd., 2014). Engelli olmanın aslında birçok sebebi vardır. Üç grupta toplamak gerekirse anne karnında, doğum esnasında ve doğduktan sonra şeklinde tanımlayabiliriz. Doğuştan olan engelin nedeni kendi içinde gruplara ayrılmaktadır. Bunlar; genetik (kalıtsal bozukluklar, kan uyuşmazlığı gibi), hamilelik esnasında yaşanan bazı sıkıntılar neticesiyle oluşan sebepler (annenin kullandığı ilaçlar, geçirdiği rahatsızlıklar, yetersiz ve kötü beslenme) ve bir diğer sebep olan doğum esnasında yaşanan birtakım sorunlardır (doğum sırasında bebeğe

oksijen gitmemesi, kordon dolanması, yanlış alet kullanımı, bebeğin radyasyon alması) (DİE ve ÖZİDA, 2004). Sonradan oluşan engelin nedeni ise kaza ve hastalıklardır. Daha da detaylandırılacak olursak bunlar savaşlar, deprem, yangın, erozyon, doğal afetler, ev, trafik ve deniz kazaları, sel felaketi, özelliklede konumuzla alakalı ve sayısı yadsınamayacak kadar çok olan iş kazaları, yaralanmalar, çarpmalar, düşme, kimyasal madde zehirlenmeleri gibi sebeplerdir (Köksal, 2010). Dil ve konuşma engeli olanlarda %23 ile hastalık en önemli neden olarak ortaya çıkarken ikinci sırada %15 ile genetik ve kalıtsal bozukluk, üçüncü sırada ise %10 ile zekâ geriliği ve işitme engeli nedeni görülmektedir. Genetik ve kalıtsal sebepler ile işitme engeli kırsal bölgelerde daha yüksek çıkarken hastalık nedeni kentlerde daha yüksektir. Zekâ geriliği, duygusal problemler, dil ve konuşma engelinde ki kaza ve hastalık nedeni erkeklerde yüksek orandadır (DİE ve ÖZİDA, 2004).

### **2.2.2. Engel Türleri**

Engelli bireylerin, engel dereceleri kendi içinde, hafif, ağır ve bakıma muhtaç olarak ayrılır. Bakıma muhtaç engelli, resmi sağlık kurul raporuna göre ağır engeli olan ve tek başına hayatın rutin aktivitelerini büyük bir ölçüde, yerine getirmekte zorlanan, dolayısıyla bir başkasının desteği ve ilgisi olmadan hayatına devam etmekte zorlanan kişi tanımıdır. Ağır engelli, engel derecesi %50 ve üzerinde, aynı zamanda yeme, içme, tuvalet ihtiyacı, giyinme, yıkanma gibi aksiyonları tek başına yerine getiremeyen bireyler olarak tanımlanır. Hafif engelli ise, yeme, içme, yıkanma, tuvalet ihtiyaçları gibi günlük yaşam fonksiyonlarını başkalarından yardım beklemeden, ihtiyaç duymadan gerçekleştiren kişi tanımıdır (Şen, 2018).

### **Engelli bireylerin derecelerine göre engel oranları şu şekildedir;**

- Birinci derece engelli çalışma gücünü %80 oranında,
- İkinci derece engelli çalışma gücünü %60 oranında,
- Üçüncü derece engelli çalışma gücünü %40 oranında kaybetmiş kişilerdir (Gelir İdaresi Başkanlığı, <https://www.gib.gov.tr/yarim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari> erişim tarihi, Kasım 2019).

### **Engel Türleri**

- Ortopedik engelliler
- Görme engelliler
- İşitme engelliler
- Dil ve konuşma engelliler



- Zihinsel engelliler
- Süreçen hastalık
- Ruhsal ve duygusal engelliler
- Çoklu engellilik (DİE ve ÖZİDA, 2004)

### **2.2.2.1. Fiziksel (Ortopedik) Engelliler**

Hareket ve fonksiyonel yeteneklerinin kısıtlanmasına sebep olan kas ve iskelet sistemindeki eksiklik, fonksiyonel kaybı olan ve yetersizlik yaşayan kişi tanımıdır. Fiziksel engelli kişiler, ayaklarında, ellerinde, kollarında, parmaklarında veya omurga sisteminde yaşadığı herhangi eksiklik, fazlalık veya şekil bozuklukları, kas yetersizliği, kemik rahatsızlıkları, hareket engelliliği, felçli, serebral palsi spastikler veya spina bifida olanlardır. Bu engel grubunu yetersizlik seviyesine göre hafif engelli, orta engelli ve ağır engelli olarak ayırabiliriz ya da yetersizliğin bulunduğu yere göre sinir sistemiyle, kas ve iskelet sistemiyle alakalı da gruplandırabiliriz. Hafif fiziksel yetersizlik de herhangi bir desteğe veya alete ihtiyaç duymadan hayatlarını sürdürebilirler. Orta derece fiziksel engelli grubu az da olsa yaşamsal gerekleri yerine getirebilmek adına yardımcı aletlere (baston, koltuk değneği, yürüme cihazı) ihtiyaç duyabilirler. Ağır derecede ki fiziksel engelliler ise tekerlekli sandalyeye ve yardıma ihtiyaç duyarlar (DİE ve ÖZİDA, 2004).

### **2.2.2.2. Görme Engelliler**

Gözlerinin birinde veya ikisinde, bütünüyle veya kısmen görüş bozukluğu yaşayan kişi tanımıdır. Renk körlüğü veya gece körlüğü yaşayan kişiler, göz protezi kullanıcılar (TÜİK, 2010). Hiç görmeme (kör), kısmi görme, işlevsel körlük veya total görme kaybı olarak gruplandırılabilir (Özsüer, 2011).

**Hiç Görmeme(kör):** Bireyin görme gücü 1/10'ine, yani 20/200'lik görme keskinliğine ya da görüş alanı toplamda 160 derece iken, gördüğü alan sadece 20 derece ve daha altı olan durumlardır. Farklı bir ifadeyle yaklaşık 6 m'den görülebilen büyüklükteki bir cismi, 60 cm'lik mesafe alanından ya da daha kısa mesafeden görebilen yahut hiç göremeyen kişilere denir (Eripek, 2004).

**Kısmi Görme:** Görme netliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişiler için koyulan bir teşhistir. Yani sağlıklı görme yetisine sahip kişinin 9/200 ayaklık mesafeden rahatlıkla seçebildiği bir cismi, 20/70 ayak aralığında bir mesafeden görebilmesidir (Eripek, 2004). Resmi tanımlara göre, görme yetilerini kaybeden kişilerin oranı %15-56 arasında olduğu belirtilmektedir (Eripek vd., 2002).

**İşlevsel körlük:** Bireyin görüş yetisinin alternatif adaptasyon cihazları olmaksızın herhangi bir işi yerine getirmede zorluk yaşama durumuna denir (EY-DER, <https://ey-der.com/az-gorenler/islevsel-gorme-degerlendirmesi-ve-egitimi/> erişim tarihi, Kasım 2019).

**Total Görme Kaybı:** Tüm dünyada karşılaşılan en sık kalıcı görme kaybı nedeni glokom, yaşı 40 ve daha üzeri olan her 40 kişiden 1'inde görülmektedir. Glokom, hastalığın ortaya çıktığı her 20 kişiden 1'inin her iki gözünde kalıcı yani "total görme kaybı"na neden olmaktadır (<http://www.milliyet.com.tr/pembenar/goz-tansiyonu-korluk-nedeni-537772> erişim tarihi, Eylül 2019).

### 2.2.2.3. İşitme Engelliler

Kulağının birinde ya da ikisinde bütünüyle veya kısmen olarak işitme yetisinin kaybı durumudur. İşitme cihazı kullanan bireylerde yine bu tanımın içine girer (TÜİK, 2010). İşitme engelliler aynı zamanda, iletişim işaretlerini kullanabilme becerisidir. İnsanlarla iletişim kurmanın en önemli ögesi dinleme ve konuşmadır. Kişinin işitme gücü 16-20.000 frekans arasındadır. Sesin şiddet ölçüsü dB ile gösterilir ve 100-140 dB arasındadır (Kırkıncıoğlu, 1995).

### İşitme Kaybı Dereceleri

- Normal işitme kaybı: 20 dBHL'ye kadar düşük sesleri işitebilir.
- Hafif işitme kaybı: 25-39 dBHL arası sesleri işitir. Çok sesli ortamlarda işitmede zorluk çekilebilir.
- Orta dereceli işitme kaybı: 40-69 dBHL arası sesler işitilir. İşitme cihazı kullanmak gerekir
- İleri düzeyde işitme kaybı: 70-89 dBHL arası sesler işitilir. Güçlü işitme cihazları veya implant gerekir.
- Ağır işitme kaybı: İşitme kaybı 90 dBHL'den başlar. Dudak okuma veya işaret dili kullanılır (Sİ-SER İşitme cihazları, <https://www.siser.com.tr/>, erişim tarihi, Eylül 2019).

### İşitme Kaybı Türleri

**İletim Tipi İşitme Kaybı:** Östaki disfonksiyonu, kulak kepçesi, orta kulak ve kulak zarı patolojileri, orta kulak ve kulak zarı hastalıkları, eksternal otit ve benzeri orta ve dış kulak fonksiyon yetersizliklerinden kaynaklanan işitme kayıpları iletişim tipi işitme kaybına girer. İletim tipi işitme kaybında kişiler algılama sorunları yaşamazlar ancak sesleri zayıf duyarlar. Alanında uzman kişiler tarafından önerilen uygun bir işitme

cihazı ile hayatlarını yaşam kalitelerini düşürmeden devam ettirebilirler (DUYMER İşitme cihazları <https://www.duymer.com.tr/> erişim tarihi, Eylül 2019).

**Sinirsel İşitme Kaybı (Sensörinöral):** Aşırı gürültü, enfeksiyon, yanlış antibiyotik kullanımı, akustik travma, kafa travması, meniere sendromu ve benzeri nedenlerle meydana gelen iç kulaktaki işitme fonksiyonlarının bozulması sebebiyle oluşan işitme kaybıdır. Sinirsel işitme kaybı yaşayan kişiler sesleri nadiren ayırt edebilirler, algılama sorunu yaşarlar ve topluluk arasında konuşulanları anlayamazlar. Tedavisi olmayan bu işitme türünde vasıflı işitme cihazları kullanmak gerekmektedir (<https://www.duymer.com.tr/>) erişim tarihi, Eylül 2019).

**Karışık Tip İşitme Kaybı (Mikst):** İletim tipi işitme kaybı ile sinirsel işitme kaybının aynı anda yaşandığı bir işitme kaybı çeşididir. Orta, iç ve dış kulakta oluşan karışık tip işitme kaybı yaşayan kişiler belli kelimeleri anlayabiliyorken, belli kelimeleri anlamakta zorluk çekerler. Tedavide başarı oranı düşük olsa da kişinin ihtiyaçlarına uygun bir işitme cihazı ile sorun giderilebilmektedir.

**Fonksiyonel İşitme Kaybı:** İşitme cihazı kullanılması gereken bir işitme kaybı çeşidi olan fonksiyonel işitme kaybı, organik kökenli değildir. Emosyonel bir işitme kaybı olduğu için doğru cihazı kullandıklarında duyma ile ilgili bir sıkıntı yaşamazlar (<https://www.duymer.com.tr/> erişim tarihi, Eylül 2019).

**Merkezi İşitme Kaybı:** Tedavisi mümkün olmayan merkezi işitme kaybı, işitme merkezinin hasar gördüğü durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşitme cihazı kullanmanın zorunlu olduğu bu durumda, yaşanan sorunların belli bir kısmı düzelebilmektedir (<https://www.duymer.com.tr/> erişim tarihi, Eylül 2019). İşitme engelli bireyler, işitme kanalı ve sinirlerdeki hasar sebebiyle denge sorunu yaşayabilirler. Denge tahtasında veya tek bir çizgide ileri geri yürüme ya da ip üstünde atlama gibi becerilerde zorlanabilirler. Özellikle çocuklarda işitme kaybı olması sebebiyle dil ve konuşmada da öğrenme güçlüğü yaşayabilirler. Dolayısıyla akranlarına kıyasla kendini ifade etmekte zorlanabilirler. Bütün bunlar kendini ifade edemeyen bireyin karşdakini anlayamama dolayısıyla iletişim kurma yetisini de zayıflatır. Bu sebeple kişi günden güne yalnızlaşır ve içine kapanık bir hal alır. Bu sorunun aşılabilmesinde ki en büyük etken henüz çocuk yaşta teşhisin konulması, aile ve çocuk arasında ki sağlıklı ilişkiye bağlıdır (Vural, 2011).

#### **2.2.2.4. Dil ve Konuşma Engelliler**

Yaşamımızın ciddi bir kesimi sözlü iletişime dayanmaktadır. Uyumadığımız zamanın %75'i sözlü iletişim, bu oranın %30'u konuşma, geriye kalan %45'i ise dinlemeyle geçer.

Konuşma engeli, sözlü iletişimin akıcılığını ve niteliğini bozan aksaklıklar bütünüdür (Kırkıncıoğlu, 1995). Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) yönetmeliğindeki tanımlama ise, konuşmanın akıcılığında, çıkan sesin tizliğinde, ses ritim ve artikülasyonlarında anlam ve bütünlüğünü aksatan birtakım bozukluklardır (Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). Konuşma engellerinin çeşitleri; gecikmiş konuşma, ses bozuklukları, ekleme bozuklukları, ritim bozuklukları, işitme engeline bağlı bozukluklar, yarık damak, dudak ve zihinsel engellilere bağlı konuşma aksaklıklarıdır. Ayrıca farklı kültürlerde yaşayan kişilerin, şiveli konuşmaları veya yabancı dil sebebiyle oluşan farklılıklara bağlı konuşma bozuklukları da mevcuttur. Herhangi bir sebep neticesiyle konuşamayan ya da konuşma hızında, akıcılığında veya ifade etmesinde bozukluk olan ve ses duyduğu halde bile konuşamayan, konuşabilmek için cihaz kullanan, gırtlığı alınan, kekeme, inme ya da travma sonucu ortaya çıkan dil-dudak-çene yapısı bozuklukları olan kişilerdir (DİE ve ÖZİDA, 2004). Dil ve konuşma engeli ile işitme engeli birbirleriyle bağlantılı engel türleridir. Özellikle çocuk yaşlarda kazanılmaya başlanılan bu yetenek sesleri duymaz ve algılamazsa çocuğun dil kazanımı da tam olarak gerçekleşemez. Bir diğer sebebi de ailenin dil ve konuşma engelli olduğunu öğrendiği çocuklarına gereken sözel iletişimi göstermemeleridir. Çocukla göz teması kurulmaması ve ailenin çevreye karşı aşırı korumacı davranması da yine çocuğun gelişimi açısından eksiklik gösterecek ve içine kapanık büyümesine sebep olacaktır (Yavuz ve Akagündüz, 2004).

#### **2.2.2.5. Zihinsel Engelliler**

Farklı derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişi tanımıdır. Zekâ geriliği olanlar (mental, reterdasyon), down sendromu, fenilketonuri (zekâ geriliğine yol açmışsa) yine bu gruba girer (TÜİK, 2010).

1940'larda Doll zekâ geriliği durumunu altı ölçüt sıralayarak tanımlamıştır:

- Zihinsel normal altı,
- Bunun sonucu olarak sosyal yetersizlik,
- Doğum esnasında veya çocukluk çağlarında oluşan zihinsel gerilik,
- Olgunlaşmada gerilik,
- Genetik veya hastalık neticesiyle oluşan zihinsel gerilik,
- Kalıcı ve iyileştirilemez bir durum (Maloney, 1979).

Zekâ geriliği, kişinin IQ testinden 70 veya 70'den düşük puan alması olarak belirtilmiştir (Koroğlu, 1994). Zihinsel gerilik, genellikle 18 yaşından önce ortaya çıkan, sosyal ve

psiko-motor becerilerindeki eksiklik sebebiyle desteğe ihtiyaç duyulma durumudur (Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). Zihinsel engellilik, anne karnında, doğum esnasında veya çocuğun gelişim döneminde farklı sebeplerden dolayı sürekli olarak zihinsel bir gerileme yaşaması, dolayısıyla çevreyle uyumsuz davranışlar sergilemesidir (Kırkinciöğlü, 1995). Amerikan Zekâ Geriliği Birliği (AAMR)'nde belirtilen uyumsal davranış alanları;

- İletişim
- Öz bakım
- Ev Yaşamı
- Sosyal Beceriler
- Toplumsal Yararlılık
- Kendini Yönetme
- Sağlık ve Güvenlik
- Akademik İşlevler
- Boş Zamanlarını Değerlendirme
- İş Yaşamıdır (Avcı ve Ersoy, 2001).

#### **2.2.2.6. Süreğen Hastalık**

Kişinin çalışma hayatını, fonksiyonlarını kısıtlayan sürekli tedavi ve bakım altında tutulmasını gerektiren (kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve ten hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV) rahatsızlıklardır. Süreğen hastalıkları engelliler grup tanımlarında alt başlık olarak verilmekte ancak hayatın içinde diğer engel grupları gibi çok da engelli olarak sayılmamaktadırlar. Bu sebeple nitelikleri açısından daha farklı yorumlanmaktadır (DİE ve ÖZİDA, 2004).

#### **2.2.2.7. Ruhsal ve Duygusal Engelliler**

Ruhsal ve duygusal engelliler, davranışlarda ki iniş çıkış ve anormallik sebebiyle günlük yaşam işleyişinin yavaşlamasına neden olan ve kişiler arası iletişim ve ilişkinin sağlıklı ilerlemesinde güçlük yaşayan kişilerdir. Depresyon, şizofreni rahatsızlıkları yine bu gruba girer (Ayyıldız ve Anbarlı Bozatay, 2018). Örneğin içine kapalılık, aşırı üzüntülü ve aşırı neşeli olma, aşırı korkaklık veya aşırı cesaret göstergeleri de kişinin psikolojik birtakım sorunları olduğuna işarettir (Murat, 2009).

### 2.2.2.8. Çoklu Engellilik

Kişinin birden fazla engele sahip olmasıdır. Türkiye’de %29.2’si zihinsel engelliler, %25.6’sı süregen hastalığı olan engelliler, %8.8’i ortopedik engelliler, % 8.4’ü görme engelliler, %5’i işitme engelliler, %3.9’u ruhsal ve duygusal engelliler, %0.22’si dil ve konuşma engelliler ve %18’i birden fazla engele sahip olanlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2010).

### 2.3. Türkiye’de Engellilik

Türkiye’de, engelliler konusunda ki bilgi kaynağımız oldukça eksik ve yetersizdir. Bu eksikliği gidermek amacıyla TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA), yeni adıyla Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (633 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 31 Aralık 2011 tarihi itibariyle Özürlüler İdaresi Başkanlığı Kurumu kapatılmıştır) 2002 yılında “Türkiye Özürlüler Araştırması” nı yapmıştır. Bu araştırmada edinilen sonuçlara göre engellilik, sağlık sorunu olarak ortaya çıkmakta ve ülkede ki sağlık sisteminde ki noksanlıklar, gelişmişlik düzeyi engelli bireylerin nitelikli sağlık hizmeti almasında engel yaratmaktadır. Tıbbi imkanların yetersizliği, bilgi eksiklikleri, ulaşılabilirlik konusunda ki sıkıntılar zamanında ve sürekli hizmet almalarına mâni olmaktadır (DİE ve ÖZİDA, 2004).

Tablo 2.1 Genel nüfus içinde yaş grubu ve cinsiyete göre en az bir engeli olan nüfus, 2011

Engelli Birey	Nüfus Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
<b>Tüm yaş grupları</b>	<b>6.9</b>	<b>5.9</b>	<b>7.9</b>
3-9	2.3	2.5	2.1
10-14	2.1	2.4	1.8
15-19	2.3	2.6	2.0
20-24	2.7	3.4	2.0
25-29	2.6	3.0	2.3
30-34	3.2	3.4	3.0
35-39	4.0	4.0	4.1
40-44	5.1	4.7	5.6
45-49	6.9	5.9	7.8
50-54	8.8	7.1	10.7
55-59	12.1	9.2	15.0
60-64	16.5	12.3	20.4
65-69	23.0	18.3	27.2
70-74	31.9	26.3	36.3
75+	46.5	40.9	50.3

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

“Türkiye Özürlüler araştırmasına” (2002)’ye göre engelli olan nüfusun tam nüfus içindeki oranı %12.29 idi. Bu oranın %7.09’u erkeklerden oluşurken, %5.20’si kadınlardan oluşmaktaydı. 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması Sonucuna

göre, en az bir engeli olan 3 ve daha yukarı yaş nüfusun oranı %6.9 (Kişi Sayısı n=4.876.000)'dur. Bu oran erkeklerde %5.9 iken kadınlarda %7.9'dur. Engellilik durumu, 3-9 yaş aralığında %2.3 iken, 75+ yaş grubunda %46.5'dir. Bunun anlamı ise yaşın ilerlemesi ile birlikte engellilik oranları da doğru orantılı artmaktadır.

Tablo 2.2 Engel grubunun dağılımı, 2011

Engel Grubu /Nüfus Oranı	Toplam (%)	Kişi Sayısı
Görmede zorluk yaşayanlar <sup>(2)</sup>	1,4	1.039.000
Duymada zorluk yaşayanlar <sup>(3)</sup>	1,1	836.000
Konuşmada zorluk yaşayanlar <sup>(4)</sup>	0,7	507.000
Yürümede, merdiven çıkmada / inmede zorluk yaşayanlar <sup>(4)</sup>	3,3	2.313.000
Bir şeyler taşımada / tutmada zorluk yaşayanlar <sup>(4)</sup>	4,1	2.923.000
Yaşlılarına göre öğrenmede / basit dört işlem yapmada / hatırlamada / dikkatini toplamada zorluk yaşayanlar <sup>(4)</sup>	2,0	1.412.000

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Dünyada ve Türkiye'de en yaygın engel grupları sırasıyla ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler ve süreğen hastalıklar olduğu tespit edilmiştir (Devlet İstatistiki Enstitüsü Başkanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2004). Nüfus ve Konut Araştırması Sonucuna göre (2011) görmede zorluk yaşayanlar %1.4 (n=1.039.000), duymada zorluk yaşayanlar %1.1 (n=836.000), konuşmada zorluk yaşayanlar %0.7 (n=507.000), yürüme ve merdiven çıkmada/inmede zorluk yaşayanlar %3.3 (n=2.313.000), bir şeyler taşımada/tutmada zorluk yaşayanlar %4.1 (n=2.923.000) ve yaşlılarına göre öğrenme gücü yaşayanlar %2.0 (n=1.412.000)'dır.

Ülkemizde engellilerin bir diğer sorunu da örgütlenememeleridir. Türkiye'de STK'lara üye olma oldukça azdır. Halbuki haklarının aranması için benzer sorunu olan kişilerle birlik olup hareket etmek çok daha faydalıdır. Özellikle dezavantajlı gruplar için sosyal birliktelik çok daha önemlidir. Birbirlerinden destek almaları, tecrübelerini birbirleriyle paylaşmaları faydalı olacaktır (Genç, 2015).

### 2.3.1. Toplum ve Engellilik

Birçok sebepten ortaya çıkan engellilik kavramı sadece kişiyi değil bütün toplumu etkileyen bir sorundur (Özsoy vd., 1997). Engellilik, engelli kişi için ne kadar zor ise ailesi için de bir o kadar zordur. Her iki taraf için de sosyal hayatta birçok sorun oluşmaktadır. Sağlık koşullarından tam anlamıyla yararlanamamak, yapılan akraba

evlilikleri, eğitim hizmetlerinden mahrum kalmak, terör, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) tedbirlerinin eksikliği gibi daha birçok sebep toplumsal, ekonomik ve politik oluşumun neticesidir (Coşkun, 2009). Engelli bireyin sosyal hayatın içinde kendine yer bulamaması, eğitim hayatında, iş hayatında bir yer edinmemesi dolayısıyla yaşadığı yoksulluk, maddi sıkıntı, kendine olan güvenini sarsmakta topyekûn içine kapanmaktadır. Bu da sosyal yalnızlığı hatta taciz ve intihar gibi riskleri de kaçınılmaz kılmaktadır (Burcu, 2013). Bireyin sosyal, kültürel ve toplumsal faaliyetlerden, insani hakkı olan eğitim, işgücü gibi temel hizmetlerden yoksun kalması ikinci bir engel durumudur. Engelli birey ve ailesi için çok önemli olan toplumsal bütünleşmenin sağlanması ve yaşam kalitelerinin sağlıklı bir seviyeye gelmesi hem toplumun hem de Devletin zaruri görevlerindedir (Genç ve Çat, 2013). İnsan hakları hukukunun taşıdığı misyon, onur, özerklik ve eşitlik kavramlarının yerini bulması açısından da engelli haklarının anlaşılmaya çalışılması son derece önemlidir (Quinn ve Degener, 2002).

### **2.3.2. Sosyal Devlet ve Engellilik**

Sosyal Devlet engel sebebi, türü, derecesi fark etmeksizin bütün engelli bireylere daha refah bir yaşam sunma bilinci ve sorumluluğu olan devlettir. Engelli bireylerinde yaşam koşullarını iyileştirme, onlara insan haysiyetine yakışır bir şekilde hayat yaşamalarını sosyal güvenliğe kavuşturmayı kendine borç bilen bir anlayışın ürünüdür (Giritli vd., 1998). Sosyal Devletin, vatandaşına sağladığı temel anayasal haklar; çalışma hakkı, adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, barınma hakkı, sağlık ve eğitim hakkıdır. Bu haklar birbirleriyle ilişkili haklardır (Castells ve Himanen, 2002). Engelliler için birçok tanımlama yapılmıştır. Bunlardan en yaygın olanları “sakat”, “özürlü” gibi tanımlardır. Ancak günümüzde yapılan bu yanlış tanımlamalar yerini 5378 sayılı yasada kullanılan “özürlü” ve “özürlülük” gibi tanımlamalar yerini 25/4/2013 tarih ve 6462 sayılı kanunun ile “engelli” veya “engellilik” tanımına bırakmıştır (Açikel, 2010). Bu kavram üzerinde de tam anlamıyla birlik sağlanmış değildir (Murat, 2009). Özellikle 19. yy. başlarında insan hakları konusunda ciddi gelişmeler yaşanmıştır. Devletler artık dezavantajlı kesimler için daha fazla çalışma yapıp daha fazla hizmet sağlamaktadır (Meşhur, 2004). Bu sayede istihdam artık bir problem olarak değil, Sosyal Devletin bir görevi olarak algılanmaktadır. Bütün bunlar gösteriyor ki bir ülkenin gelişmişliğinin ölçüsü sadece ithalat ve ihracat değil, Sosyal Devletin kıyıda kenarda kalmış yaşlı, engelli, bakıma muhtaç kimsesizlere götürdüğü hizmetlerdir aynı zamanda (Toplu, 2009).



## 2.4. Dünya’da Engellilik

Engellilik oranı her geçen gün daha da yükselmektedir. Özellikle yaşlı nüfus gün geçtikçe artmakta yaşa bağlı olarak engellilik riski de aynı oranda artış göstermektedir. Kalp damar rahatsızlıkları, diyabet, kanser ve akıl hastalığı rahatsızlıkları kronik sağlık sorunları, savaşlar, trafik kazaları, doğal afetler, madde bağımlılıkları engelliliğin küresel artışına sebep diğer unsurlardır (WHO, <https://www.who.int/disabilities/worldreport/2011/report.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). WHO ve Dünya Bankasının (WB, World Bank) ortaklaşa yayınladıkları Dünya Engellilik Raporuna (World Report on Disability) göre günümüzde, Dünya nüfusunun yaklaşık %15’inin (2010 nüfus sayımına göre) en az bir engel türüyle yaşadığı tahmin edilmektedir. Dünya Sağlık Araştırması (WHS, World Health Survey), 15 yaş üstü engelli kişilerin yaklaşık 785 milyon rakamına ulaştığını belirtiyor. Küresel Hastalık Yük (GBD, Global Burden of Disease) çalışması ise bu sayıyı yaklaşık 975 milyon (%19.2) olarak tahmin etmektedir. Diğer yandan WHS, bu kişiler arasında 110 milyon kişinin de (%2.2) fonksiyonlarını gerçekleştirilmede güçlükle yaşadığını tahmin etmektedir. Küresel hastalık yüküne göre felç, psikolojik sorunlar veya görme engeli olan kişilerin ise 190 milyon (%3.8) ve 13 milyonu (%0.7) engel derecesi yüksek olmak üzere 95 milyon engelli çocuğun (0-14 yaş) olduğu tahmin edilmektedir (Kraus vd., 2018). Avrupa Birliği (AB)’nde her altı kişiden birinin farklı derecelerdeki engel türlerinden en az birini yaşadığı görülmektedir. Maalesef ki toplumsal ve çevresel kısıtlamalar nedeniyle engellilere gerekli önem de verilememiştir. Haliyle yaşanan istihdam ve ekonomik sorunlardan dolayı engelliler arasında yoksulluk oranı %70 üzerindedir. 75 yaş ve üzerindeki insanların üçte bir oranından fazlası kendini kısıtlayan engellerle yaşamak zorunda iken %20’sinden fazlası daha ciddi derecede engellere sahiptir. AB nüfusunun giderek yaşlanması bu oranları daha da yükselmesine sebep olacaktır (European Commission, 2010). Çok gelişmiş ülkeler ve az gelişmiş ülkeler arasında farklılıklar olmasına rağmen hepsinde engellilerin büyük bir çoğunluğu yoksulluk sorunuyla uğraşmaktadır. Ancak WHS’nin bir sonucuna göre refah düzeyi daha düşük ülkelerde engelli birey sayısı çok daha fazladır (Kraus vd., 2018). İngiltere’de yapılan bir araştırma da engellilerde yoksulluk oranının %23.1 ve engelli olmayanlarda ise bu oranın %17.9 olduğu hesaplanmıştır. Ancak burada engellilerin ek gelirleri de hesaba katılınca sonuç birden %47.4’e çıkmıştır (Kraus vd., 2018). Dünya Bankası’nın yapmış olduğu bir araştırmada her 10 çocuktan birinin engelli olduğu ve az gelişmiş ülkelerde yaşayan engelli çocukların sadece %2 veya %3’ünün okula gitme imkânına

sahip olduğu tespit edilmiştir (Kraus vd., 2018). Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Teşkilatı (OECD, The Organisation for Economic Co-operation and Development) ülkelerinde, engellilik oranı, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler arasında daha yüksektir. Ortalama olarak düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin %19'u ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin ise %11'i engelli olarak hayatlarını sürdürmektedir (Kraus vd., 2018). BM, Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) gelişmekte olan ülkelere yaşayan engelli çocukların %90'ının eğitimden uzak kaldığına dikkat çekmektedir. UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)'nin 1998 yılında yapmış olduğu bir araştırma ise küresel okuma yazma oranının engelli yetişkinlerde %3, engelli kadınlarda ise %1 gibi çok düşük oranlarda olduğunu göstermektedir. Diğer yandan OECD ülkelerinin çoğunda engelli kadın oranı, engelli erkek oranından daha fazladır. BM, Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF, United Nations International Children's Emergency Fund) ise sokaktaki gençlerin %30'unun engelliliğin herhangi bir türüne sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Yapılan bir araştırmada ise yaşam beklentisi yetmiş yılın üzerinde olan ülkelere, insanlar ortalama olarak ömürlerinin 8 yılının ya da ortalama ömürlerinin yaklaşık %11.5 gibi bir oranını engelli olarak geçirdikleri belirtilmektedir (Kraus vd., 2018). ABD'de Çalışma Bakanlığı, (1990) yılı nüfus sayımına göre küçük işletme sahibi engelli bireylerin %12.2, küçük işletme sahibi engelli olmayan bireylerden %7.8 daha fazla orana sahip oldukları ve bu alanda başarılı olduklarına vurgu yapmıştır. Geçmişten günümüze gelişmiş veya gelişmemiş hemen hemen her ülkede engelli bireylerin özellikle kadın ve çocukların şiddet ve cinsel istismara uğradıkları maalesef ki acı bir gerçektir. Almanya'da 2000 yılında yapılan bir araştırmaya göre, zihinsel gerilik yaşayan çocukların cinsel istismara uğrama riski, engelli olmayanlara göre dört kat daha fazladır. 1996 yılında bedensel ve zihinsel engelli kadınlara yönelik yapılan bir ankette, %60'dan fazlasının yaşamlarında en az bir defa cinsel istismara uğradıklarını ve geriye kalan ciddi bir kesiminde yine cinsel şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hindistan'da yapılan bir araştırmada ise, görme engelli kadın ve çocukların neredeyse tamamının şiddet gördüğünü ve zihinsel engelli kadınların da %25'inin cinsel saldırıyla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Yine, görme engelli çocukların engelli olmayanlara göre 1.7 kat daha fazla şiddet gördükleri aynı araştırmada ifade edilmektedir (Seyyar, 2011).

### 3. FİZİKSEL ENGELLİLERİN İSTİHDAMI İLE İŞ YERİ MEKAN DÜZENLEMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

Bu bölümde, fiziksel engellilerin istihdam sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve iş gücüne katıldıktan sonraki işyeri mekan düzenlemelerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili düzenlemelerden bahsedilmektedir.

#### 3.1. Fiziksel Engellilerin İstihdamı

Bu kısımda engelliler için istihdam yöntemleri, rehabilitasyon çeşitleri, kamu ve özel sektör olmak üzere Türkiye’de ve Dünyada engelli istihdamının anlatılması amaçlanmıştır.

##### 3.1.1. Fiziksel Engelliler

Aynı zamanda ortopedik yetersizlik ismi de verilen fiziksel engellilik, önce veya sonra geçirilen hastalık, kaza veya genetik nedenlere bağlı kas, iskelet ve eklemlerdeki fonksiyonlarının kısıtlı hale gelmesi veya kaybedilmesi sonucu oluşan hareketlerdeki yetersizlik durumudur (Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). Fiziksel engelin diğer bir tanımı ise, farklı sebeplerle bir veya daha fazla organını veya işlevini yitirmiş kemik, eklem ve kaslarda ki normal dışı durumlardır (Kırkıncıoğlu, 1995). Fiziksel engelli bireyler kısmen veya tamamen birine muhtaç şekilde hayatlarını sürdürebilirler. Ancak tekerlekli sandalye, koltuk değneği, ortopedik ayakkabılar, protez gibi araç ve gereçlerle hayatlarını kolaylaştırabilirler (Hasırcıoğlu, 2006). Bir bacağın diğerinden kısa olması veya elin kopmuş olması ilk bakışta görülebilen ve anlaşılması kolay olan engel türleridir. Fakat ilk bakışta kesinlikle saptanamayan subjektif belirtiler de vardır. Örneğin iç organları, sindirim, dolaşım, solunum aygıtlarında oluşabilen fiziksel engel türleri de vardır. Doğumdan önce gebelik süresi içinde annenin geçirdiği hastalık, kaza gibi sebepler veya akraba evlilikleri, kan uyuşmazlıkları gibi sebeplerin yanı sıra doğum sırasında kemik zedelenmeleri, kırılmalar, kopmalar, yanlış kaynamalar neticesiyle de engellilikler meydana gelmektedir. Engellilik konularına ilişkin kavramların standart bir hale gelmesi ve elde edilen bilgilerin rahatlıkla karşılaştırılabilmesi için WHO bazı kavramları şu şekilde tanımlar (Hasırcıoğlu, 2006).

**Aşağılık Duygusu:** Özellikle fiziksel engelli bireylerde rastlanmaktadır. Bu kişiler engellerinden utanmakta, acımakta hatta bazen de acındırmaktadır (Hasırcıoğlu, 2006).

**Engellilik İkilemi:** Kişi çevre tarafından kendisinin engelsiz bireyler gibi algılanmasını ancak bazen de insanların kendisinden engelli bir birey gibi davranmasını belediklerini varsayarak duygusal bir ikilem yaşar (Hasırcıoğlu, 2006).

**Normal Davranışları Yüceltme:** Engelli kişi, sağlıklı insanların davranışlarını bir tabu olarak görür ve kendisine hedef koyar. Nitekim bu hedeflere ulaşamadığı zaman aşğılık ve suçluluk duygusuna kapılırlar (Hasırcıoğlu, 2006).

**Suçlanma:** Fiziksel engelli birey fonksiyonlarını gerçekleştirilmeye çalışırken yaşadığı birtakım güçlüklerden dolayı kendini eksik ve yetersiz hissederek. Bu da kişinin ruhsal yapısında yıkıcı birtakım sıkıntılara sebebiyet verir. Bu sebeple suçluluk psikolojisine girer ve insanlardan kaçmak, gizlenmek ister (Hasırcıoğlu, 2006).

**Grup Stereotipi Davranışlar:** Engelli birey topluma bir an önce adapte ve uyum sağlamaya çalışmak için engelini unutmaya hatta yok saymaya çalışır. Ancak unutmak için gösterdiği çaba daha çok hatırlatır engelini. Bu da sahip olduğu engelin, kişinin bütün hayatını yönetecek bir duruma gelmesine sebep olur (Hasırcıoğlu, 2006).

#### **3.1.1.1. Fiziksel Engel Sebepleri**

- Merkezi sinir sistemi zedelenmesi sonucu
- Kas ve omurga sisteminin zarar görmesi sonucu
- Doğuştan oluşan sebepler
- Diğer ortopedik rahatsızlıklar ve süreğen hastalıklar (Hasırcıoğlu, 2006).

#### **3.1.1.2. Fiziksel Engel Türleri**

**Doğuştan Kalça Çıkığı:** Yalpalayarak yürüyenler ve halk arasında “topal” olarak adlandırılan bireylerin doğum sırasında kalça sakatlanmasıdır. Yeni doğan 100 çocuğun 2 veya 3’ünde olduğu kabul edilir (Altan, 1976).

**Doğuştan Çarpık Ayak:** Bir veya iki ayağın da içeriye dönük veya çarpık olmasıdır. Yeni doğan 1000 çocuğun 1’inde olduğu kabul edilir (Altan, 1976).

**Kol, Bacak Noksanlığı, Yapışıklığı, Parmak Engel Türleri:** El, kol, bacak veya parmaklarının hiç olmaması, eksik olması veya yapışık olması anlamındadır. Yeni doğan her 600 çocuğun 1’inde olduğu kabul edilir (Altan, 1976).

**Boyun, Bel ve Sırt Engel Türleri:** Omurgaların yapışık, eksik, fazla veya açık olması, boyunda kısalık, belde kamburluk, cücelik ve felçler bu kısımda yer alır (Altan, 1976).

**Felçler:** El, kol ve bacaklarda kısmen veya tamamen hareket kaybı durumlarıdır. Yarım veya bütün vücutta görülebilir (Altan, 1976).

**Kürek ve Köprücük Kemiği Engel Türleri:** Bir veya iki kürek kemiği de yukarı çekilir, eksiklikler var ise omuzlar gevşek ve sarkık kalır (Altan, 1976).

Fiziksel engellilik bedensel fonksiyonlarda ki eksiklik veya noksanlıkken engellilik sosyal bir kavramdır (Burcu, 2004). Engellilik aslında sosyal bir alanda, diğer insanların varlığında ve koydukları engeller sonucunda anlam kazanmaktadır. Bu anlam ülkeye, topluma ve kültüre göre değişmektedir (Burcu, 2002). Almanya’da istihdam edilemeyen çalışabilir durumda ki engelli bireylerin topluma kazandırılmaları ve üretken hale gelebilmeleri için “Özürlüler Çalışma Atölyeleri” (ÖÇA) kurulmuştur. Burada yeterlilik, işe alıştırma ve çalışma biçimleri olarak 3 aşamada engelli bireyler değerlendirilir. ÖÇA’da çalışan engelliler veya ebeveynleri endüstriyel demokrasi ilkelerine uygun olarak üretim aşamasına oradan da emek piyasasına geçiş yapıp yapamayacakları tespit edilir. Bundan dolayıdır ki engelli bireyler bu aşamada yeterlilik testlerine tabi tutulurlar (Seyyar, 2006).

### **3.1.2. Engelli Bireylerin Çalışmalarının Gerekliliği**

#### **3.1.2.1. Sosyal Sebepler**

Modern ve çağdaş toplumlarda insanlar engelli, kadın, yaşlı, fakir, cahil diye ayırt edilmiyor. Herkesin üretmeye ve para kazanmaya hakkı vardır. Bu noktada ailelerin, toplumun özellikle de devletin sorumluluğu ve rolü önemlidir. Tek maksat sadece gelir kazanmak değil kendine olan saygı, güven ve faydalı olma hissiyatı da kişiyi çalışmaya iten bir diğer sebeplerdir (Toplu, 2009). Eğer konu kimin daha çok çalışmaya ihtiyacı olduğu konusu ise şüphesiz ki engelli kişilerin ve ailelerinin çok daha fazla ihtiyaçları olduğu kesindir. Çünkü iş hayatında aktif olmaları hem onların toplumla daha sıcak ilişkiler kurmasını sağlayacak hem de kimseye muhtaç olmadan hayatlarını idame ettirebileceklerdir (Meşhur, 2004). Engellilerin çalışma hayatına katılımının ve uyumunun sağlanmaması onlara sürekli merhamet ve acıma duygusuyla yaklaşılmasına ve hayır kurumları tarafından yaşamlarını sürdüren ikinci sınıf vatandaşlar durumuna düşmesine sebep olmaktadır. Bu da zamanla kendilerini topluma kapatacak ve insan onur ve haysiyetine çok da yakışmayacak bir yaşam sürmelerine sebep olacaktır (Toplu, 2009).

#### **3.1.2.2. Ekonomik Sebepler**

Kişiler kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlamak ve varlıklarını sürdürebilmek adına çalışmak zorundadırlar. Engelli bireylerde aynı sebeplerden hatta çok daha fazlasına ihtiyaç duydukları için çalışmaları hem sosyalleşmek hem de ekonomik özgürlüklerini kazanabilmek adına bir zorunluluktur (Meşhur, 2004). Engelli bireylerin maddi açıdan

engelsiz bireylere oranla çalışmaları çok daha elzemdir. Çünkü onların tedavi masrafları veya fiziksel engellilerin bilhassa ekonomik ve sosyal hayatta konforunun sağlanması sebebiyle bazı ekipmanların tedariki için gelir elde etmeleri çok daha önemlidir. Toplumların refah düzeyinin yükselmesi istihdam sağlamaktan geçer. Ülkelerde ki insan gücü, var olan en kıymetli üretim kaynağıdır. Çalışmayan ve rakamları milyonları aşan engelli bireyler bu anlamda ekonomi için büyük bir yük oluşturmaktadır (Toplu, 2009). Engelli bireyler bazı engel türlerinden dolayı yeteneklerini kullanamayacakları önyargısı yanlış bir yargıdır. Zira engelli olmayan bireylerde yaptıkları işin cinsine göre yeteneklerinin bir kısmını veya tamamını kullanamazlar. Önemli olan engelli bireylerin ne tür işlerde çalıştırıldığıdır. Doğru işlerle eşleştirildikleri takdirde engelsiz bireylerin sağladıkları verim kadar verim sağlayacak ve ekonomiye büyük katkıda bulunacaklardır (Seçkin, 1978).

### **3.1.3. Engelli Çalışanların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar ve Etmenleri**

İş hayatında engellilere yönelik sorunlar, istihdam öncesi yaşanan sorunlar, iş gücüne katılım konusunda yaşanan sorunlar, işverenlerin engellilere yönelik önyargıları, engellilerin istihdamına yönelik politikaların yetersizliği, iş ve meslek analizlerinin yapılmamış olması, mesleki eğitim ve rehabilitasyon eksikliği, sosyal hayat yönünden sorunlar ve diğerleri olarak gruplandırabiliriz. Geçmiş yıllara kıyasla engelli çalışanlar hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Ancak bu çalışmalar yeterli bir seviyeye halen ulaşamamıştır. Çalışan engelli bireyler ailelerinden, toplumdan ve devletten istedikleri eğitim, iş, rehabilitasyon, toplumla kaynaştırma desteklerini çok görememişlerdir. İş ve sosyal hayatta da fiziksel, psikolojik ve seksüel istismarlara, tacizlere maruz kalmaktadırlar. İş verenler işe aldıkları engelli çalışanları genellikle deneme süresinde işten çıkarmaktadırlar. Kota kurallarının ihlalden para cezası ödemedikleri için işe alıp hemen sonrasında işten çıkarmaktadırlar. Hatta bazen iş verenler, engelli çalışanları işe gelmemeleri veya erken emekli olmaları hususunda zorlamaktadırlar (Osunluk ve Uğurlu, 2006). İş verenlerin engelli bireyleri istihdam etmelerine yönelik görüşlerine ilişkin bir araştırmanın sonuçlarına göre, iş verenler engelli çalışanları çok duygusal bulmaktadırlar. Bu bağlamda engellilerin alıngan ve kaprisli oldukları için çalışanların huzurunu bozdukları, sıkça mazeret izni aldıkları için üretim hızını düşürdüklerini ve engelsiz çalışanlara oranla iş kazalarına daha çok sebep olduklarını düşünmektedirler. Engelli çalışana sıcak bakmamalarında ki diğer sebepler ise, onlar için gerekli olan fiziksel alan oluşturmanın masraflı olması, işverenin istediği zaman işten çıkarmanın ve uyarı

cezalarının uygulanmasının güç olduğu ve el becerileri kısıtlı olduğundan farklı iş bölümlerinde değerlendirilmelerinin zor olduğu düşüncesidir (ÖZİDA, 2010).

**50'den fazla çalışanı olan 124 özel iş yerini kapsayan bir çalışmanın neticeleri şunlardır.**

**İşverenlere göre iş yerlerinin zorunlu olduklarından daha az engelli işçi çalıştırmalarında ki sebepler;**

Engellilerin verimsizliği ve düşük beceri seviyeleridir. İş verenlerin %5.3'ü engellilerin verimli çalışmadığını düşünüyor. %11.3'ü engellilerin kapasitelerinin yetersiz olduğunu ifade ediyor. %8.5'i ise yapılan işin engelliler için uygun olmadığını belirtiyor.

**İş verenlere göre engelli istihdamının önündeki engel sebepleri;**

%32'si engellilerin mesleki rehabilitasyondan geçmediğini, %8'i eğitim seviyelerinin düşük olduğunu, %13.5'i iş verenlerin başta olmak üzere genel olarak toplumun önyargılı olduğunu, ifade etmişlerdir (ÖZİDA, 2010). Engelliler, işverenlerin gözünde hukuki bir zorunluluk veya çalıştırmayı düşünmedikleri kişilerdir. Bu görüş çalışma hayatında ki işveren yöneticilerin sahip olduğu yanlış bir düşüncedir (Stone ve Cotella, 1996). Engellilerin, iş gücü piyasalarında ki değerlendirmelerine yönelik yapılan birçok araştırmada çıkan sonuçlar ise öncekinin aksine engellilerin tüm çalışanlar arasında en verimsiz kesim olarak belirtilmemişlerdir. En az engelsiz bireyler kadar performans sergiledikleri, işlerine saatinde gelip gittiklerini, iyi huylu, gayretli ve diğerlerinden çok daha bilinçli oldukları ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2004). Türkiye'de "Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın da yaptığı bir çalışma yukarıda elde edilen verileri doğrular mahiyettedir. Engellilerin iş bulma şansları daha az olduğundan uygun işlere yerleştirildikleri takdirde işlerine çok daha sadık ve sahiplenici oldukları gözlenmektedir (Toplu, 2009). Bütün bu sonuçlar değerlendirildiğinde, ortaya çıkan sebeplerin birbirleriyle bağlantılı olduğu kanaatine varılmaktadır. Engelli istihdamı konularındaki politikaların yetersizliği, engellilerin istihdamdan önce yeterli düzeyde eğitilmemeleri, engellilerin eğitim ve niteliklerinin düşük seviyelerde olması, iş verenlerin negatif yaklaşımları ve toplumun önyargıları birbiriyle ilişkili etmenlerdir. Bütün bu sebeplerin yanı sıra engelli bireylerin karşılaştıkları bu sorunlar sebebiyle beklenen başarıyı gösterememeleri de engelli istihdamının karşısına çıkan bir başka soruna dönüşmektedir (Karataş, 2001). Engellilerin düşük ücretlerde çalıştırılıyor olması da en az istihdam sorunları kadar büyük bir boyuttadır (Toplu, 2009). Engellilerin, iş hayatlarında karşılaştıkları güçlükler sadece iş yeri ve işten kaynaklanan sorunlar değildir şüphesiz. İş

yerine giderken veya çıktıktan sonrada önemli sosyal ve çevresel engellere takılmaktadırlar. Bu engeller, engelli bireylere göre tasarlanmamış binalar, toplu taşıma araçları ve çeşitli toplum hizmetleridir. Engelli çalışanların istihdam edildikten sonra sorunun ortadan kalktığı düşüncesi mevcuttur. Ancak iş veren gerekli fiziksel koşulları sağlamadığından hatta bu düzenlemeleri masraflı ve gereksiz bulduğundan işe alındığı için sevinen engelli, işe başladıktan sonra ciddi sıkıntılar yaşamakta dolayısıyla işte ki verimi de düşmektedir. Çoğu işveren engelliye nerde ne şekilde çalıştıracağı bilgisine ve bilincine sahip olmadığı için gerekli düzenlemeleri yapmakta eksik kalmaktadır (Karataş, 2001). İş verenler birtakım kaygı ve önyargıları yüzünden engelli bireylerin iş gücünden nasıl yararlanabileceklerinin farkında bile değiller. Halen bu önyargılar günümüzde de devam etmektedir (Ergün, 2006).

### **3.1.3.1. Ayrımcılık**

Ayrımcılık, eski yıllardan günümüze kadar insanlığın gündeminde olmuştur. “Zengin-fakir”, “siyah-beyaz”, “zayıf-güçlü”, “asil-avam” gruplar arası çekişmeler avantajlı gruplar lehine devam etmiş ve ayrımcılık ortaya çıkmıştır. Farklılıklara tahammülü olmayan ve kendini üstün görenlerin diğerlerine karşı adil ve eşit olmayan tutumu belki de Dünya'nın sorunu olan ayrımcılığı ortaya çıkarmıştır (Demirel vd., 2011). Ayrımcılık, grubun bazı üyelerinin, cinsiyet, dil, mezhep, din, ırk veya görüntüleri nedeniyle farklı muameleye tabi tutulmalarına ve hayatın içinde çeşitli olanaklardan mahrum bırakılmalarına sebep olmaktadır (Demir, 2011). Ayrımcılık, temelinde “ben” ve “öteki” ayrımları olup, kişilerin ve grupların sahip oldukları veya sahip olduklarını düşündükleri bazı özelliklerin karşı grupta olmadığı düşüncesiyle farklı muamelelerde bulunmalarınıdır (Büyük Larousse, 1993). Çalışma hayatında ayrımcılık ile ilgili yapılan ilk tanımlama ise, ILO tarafından çıkarılan 1958 tarihli ayrımcılık sözleşmesinde “*ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme ayrı veya üstün tutma*” şeklinde yapılmıştır. Engelliler Kanunu'nun 41.maddesi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122.maddesine engellilik ibaresi eklenmiştir. Bu maddeye göre; “*Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak; bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan, besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden ve kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir*”



hükmü yer almaktadır. Ayrımcılık bazen karşımıza direk olarak çıkar bazense dolaylı olarak. Hukuki eşitliğin yanı sıra kamuoyunda ayrımcılığa dair çıkan önyargıların değiştirilmesi yönünde bilinç oluşması gerekmektedir (Kolat, 2009).

Geist ve Calzaretta'ya göre (1982) yılında iş hayatında ayrımcılık beş faktörde tanımlanmıştır.

**Niyetli Ayrımcılık:** Kişilerin işteki performansları dikkate alınarak özel bir gruba karşı duyulan kin, nefret ve eşitsizlik algısıdır.

**Eşitsiz Muamele:** Bir gruba diğerinin aksine farklı tutum ve davranışlarda muamelede bulunulmasıdır.

**Eşitsiz Sonuç Doğuran Ayrımcılık:** Bir taraf için negatif sonuçları olan tutumun herkese karşı uygulanmasıdır.

**Eşitsiz Muamele Karşısında Şikayetçi Olan Kişilere Karşı Olumsuz Tavrı Geliştirme:** Kişi veya gruplar arasında ki eşitsiz muamele şikayetleri veya davalarıyla gelen kişilere baskı ve zorlama uygulanmasıdır.

**Geçmiş Etkili Ayrımcılığın Devam Etmesi:** Geçmişte gerçekleşen ayrımcılığın etkisinin halen devam ediyor olmasına sebep olan işlemlerdir.

#### **3.1.3.1.1. Ayrımcılığın Türleri**

**Ayrıştırma-Damgalama:** Kişinin ayrıştırılarak ötekileştirilmesi ve gurur kırıcı bir tutuma maruz bırakılmasıdır (Goffman, 1965).

**Marjinalleştirme:** Marjinalleşme, bireyin sosyal hayatın dışında bırakılmasıdır. Marjinalleşen kişi toplumsal yaşamın iş ve idari işleyişinin dışında kalmasıdır. Kişi bir zaman sonra hayatı üzerinde ki otoritesini de kaybeder. Bu çerçevede psikolog ve sosyologlar, marjinalleşmenin ve damgalamanın, alışılmışın dışında olan bu kişileri toplumun dışına ittiğini söyler. Fiziksel engelli, sosyal engelli yapan da budur (Williams, 1998). “Damgalama ve marjinalleştirme” tanımlarının ikisinde de dışlanma söz konusudur. Aralarında ki fark damgalanma, genellikle birebir ilişkide olduğu aile, arkadaşlık, komşu ve iş çevresinde ki gruplarda meydana gelirken, marjinalleşme, daha bürokrasi diye tanımladığımız daha az samimi olan daha çok resmi ve ikincil çevrelerde ortaya çıkar (Michener ve Delamater, 1999).

**Ötekileştirme:** Ayrımcılıkla ilgili yapılan birçok tanımın sebeplerinden en önemlisi de kurumlardır. Kurumlarda ki eksik, yetersiz ve farklı muameleler “Kurumsal Ayrımcılık” olgusunu ortaya çıkarmıştır. Bu yanlış tutum ve davranışlar yüzünden engelli bireyler iş

ve sosyal hayatta hak ettiği yeri alamazlar ve “şeyleştirme” veya “ötekileştirme” ye bağlı hayatlarını sürdürmeleri beklenir (Kolat, 2007).

**Sosyal Dışlanma:** Bir süreci anlatan dinamik bir olgudur. Sivil, politik, ekonomik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum bırakılma tanımıdır. Dolayısıyla bu süreçte engelli birey toplumdaki soyutlanır, içine kapanır ve yalnızlaşır (Kolat, 2007). Sosyal dışlanma ilk defa Lenoir tarafından 1974’de ortaya konulmuştur. Dışlanan kesimin sosyal güvenceden de yoksun olduğu üzerinde durmuştur (Silver, 1995). Sosyal dışlanma üç kısımda incelenir. Bunlardan birincisi, kişinin geçimini sağlayacak bir iş bulamaması ve ortalama gelirin oldukça altında olması anlamına gelen “iktisadi dışlanma”dır (Cranford vd., 2003). İkincisi, kendisine çalışma hayatında farklı bir ortam oluşturan ve aile, arkadaş ve akrabalarıyla görüşemeyen zaman içerisinde maddi ve manevi desteklerini de kaybettiği anlamına gelen “sosyal destekten dışlanma” kavramıdır (Çakır, 2002). Üçüncüsü ise, “yeterliliklerden yoksun kalma neticesiyle dışlanma”dır. Burada da engelli birey engeli sebebiyle beceri ve yeteneklerini kullanamadığı için sosyal bir dışlanma yaşar (Adaman ve Keyder, 2006). Adalet, “*herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme*” şeklinde tanımlanır (<http://tdk.go.tr> erişim tarihi, Eylül 2019). Adalet “hiçbir fark gözetmeksizin herkese eşit davranma” ilkesine dayanır (Güven, 2003). Eşitliğin ve gelir adaletsizliğinin olduğu bir yerde yoksulluk olur. Sosyal Devletin amacı, güçsüzleri, dışlanmışları korumak ve toplumsal dengeyi sağlamak olmalıdır (Groce, 2006).

### **3.1.3.1.2. Ayrımcılık ve Yoksulluk**

Ayrımcılık, yoksulluk, işsizlik, eşitsizlik, güvencesizlik, gibi temel sorunları niteleyen bir kavramdır (Sapançalı, 2003). Yoksulluk şüphesiz ki sadece engellinin değil ailesinin de bir problemidir. Engelli bir çocuğa sahip sabit gelirli bir ebeveyn için orta geçimde bir aileye oranla 4-5 kat daha fazla masrafı olacağı anlamına gelir ki bu da değilseniz bile yoksullaşacağınız anlamına gelir. Özel eğitimi, engelli kişinin kullanması gereken araç ve gereçler, ilaç ve tedavi masrafları derken iş içinden çıkılmaz bir hal alır (Öztürk, 2011). Yoksulluk sebebiyle gelişmiş ülkelerde bile çalışma nüfusu iki kat dezavantajlı hale gelirken yoksul ve engelli ailelerde, yetersiz ve dengesiz beslenme, hijyenik olmayan yaşam koşulları, temiz içme ve kullanma suyunun bulunmaması, engellinin ve kendisine bakmakla yükümlü olan bireylerin de çalışmıyor olma ihtimalinin yüksek olması gibi durumlar sorunları bütünüyle arttırmaktadır. İtalya’da yapılan bir araştırma neticesinde, engelli bireylerin kamusal hizmetlere etkin bir şekilde erişememesi sebebiyle ek hizmet

almaları gerektiği dolayısıyla engelli olmayanlara kıyasla 2.16 kat daha fazla ekonomik gelire sahip olmaları gerektiği sonucu elde edilmiştir. Özetle “engellilik” ve “yoksulluk” arasında paralel bir ilişki olup, birinin diğerinin olasılığını arttırdığı görülmektedir (Köten ve Erdoğan, 2014). AB komisyonu 2010 yılında yayınladığı “Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-20: Engelsiz Bir Avrupa için Yenilenmiş Bir Taahhüt” raporunda, AB’nde her altı kişiden birinin engelli olmasına rağmen, engelli kişilerin iş gücüne katılımının oldukça düşük olduğu belirtilmektedir. Aynı raporda ki bir başka sonuç ise engelliler arasında ki yoksulluk oranının %70’in üzerinde olmasıdır. Bu durum “sosyal felaket” olarak değerlendirilmektedir (Tufan ve Arun, 2006). DİE (Devlet İstatistik Enstitüsü) ve ÖİB (Özelleştirme İdaresi Başkanlığı)’nin 2002’de yürüttüğü “Türkiye Özürlüler Araştırması’nda (2009) engelli nüfusun %78.29’unun işgücüne hiç katılmadığı hatta kadın engellilerde bu oranın %93.29’a ulaştığı ortaya çıkmıştır. Başka bir araştırmada Türkiye’de engelli kadın istihdamının, Dünya ortalamasının üç kat gerisinde olduğu belirtilmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011).

### **3.1.3.1.3. Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele**

“Özürlülere Ayrımcılık Yasası” (2005) ayrımcılıkla mücadele de etkin bir hal alınmasını sağlamış ve kamu kurumlarında engelli bireylerinde istihdam edilmesi konusunda eşitlikçi bir yaklaşım sağlanması zorunlu hale getirilmiştir. Dünyada bu yöndeki çalışmalar direk olarak engelli bireylere iş bulmasa da toplumun ve iş hayatının önyargılı bakışlarını değiştirmekte, engellilere yapılan ayrımcılıkta farkındalık sağlamak ve herkes kadar onların temel haklara sahip olduğu vurgulanmaktadır (Bell ve Heitmueller, 2009). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. maddesi bir pozitif ayrımcılık hükmü imiş gibi görünse de uygulamada ciddi sıkıntılar oluşmakta ve negatif ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki en önemli sorun Kanun tarafından %3 olarak belirlenen engelli istihdam kotasının, istihdam edilmesi gereken engelliler için üst sınır olarak addedilmesidir. Alınan önlemler ise ne kadar yeterli ve amacına uygun tartışılmaktadır. Örneğin; mesleki eğitim kurslarında genel olarak, çağrı merkezi operatörlüğü, düz dikiş, reçmecilik, overlokçuluk, halı kilim dokumacılığı vb. eğitimleri verilmekte ve engelli bireylerin alınan bu eğitim doğrultusunda çalışmaları uygun görülmektedir. Ancak söz konusu, hâkim ve savcılık mesleğini icra etmek isteyen engelli bireyler olduğunda işler değişmekte ve engelli bireylerin bu mesleğe girişi engellenmektedir (Tören, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatif/111550-sakatlar-ve-bulma-sureci-zeliha-toren.html> erişim tarihi, Ekim 2019). 2802

Sayıli Hakimler ve Savcılar Kanunu'nun adayların niteliklerine ilişkin 8. maddesinin (g) bendi "*Hakimlik ve savcılık görevlerini sürekli olarak yurdun her yerinde yapmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı veya sakatlığı, alışılmışın dışında çevrenin yadırgayacağı şekilde konuşma ve organlarının hareketini kontrol zorluğu çekmek gibi özürlü durumları bulunmamak*" durumunu şart koşmaktadır. Aslında sadece görevlerini yapmalarına engel teşkil edecek bir unsurdan bahsetse de hukuk fakültelerinden mezun engellilerin, aday olarak kabul edilmeyeceklerini varsayarak, hiç başvuruda bulunmadıkları gözlenmektedir. Az sayıdaki engelli adayın ise mülakatlarda elendikleri bilinmektedir. "Özürlü durumları bulunmamak" lafzı açık ve doğrudan bir ayrımcı uygulamadır. 5174 Sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun 74. maddesi, oda ve borsa genel sekreterinin vasıfları hakkındadır. Maddenin (e) bendi: "*Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak*" şeklindedir. Kanunun bu lafzı, tıpkı 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nda olduğu gibi doğrudan ve açık bir ayrımcılık içeren bir kanun maddesidir. İşe alım süreçlerinde bu tarz ayrımcılıkların önlenmesi için birçok yasa ve sözleşme çıkarılmıştır. Bunlar, BM Engeli Hakları Sözleşmesi, 1982 Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'da 5378 sayılı Özürllüler Kanunu, 657 sayılı Devlet Memuru Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, AB İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye İlişkin Çerçeve, Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme. Ancak bazı kanunlarda ayrımcılığı önleyen maddeler varken bazı mevzuatlarda ise engellilerin çalışamayacağı iş grupları (hâkim, savcı) yer almaktadır (Tören, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/111550-sakatlar-ve-bulma-sureci-zeliha-toren.html> erişim tarihi, Ekim 2019).

#### **3.1.3.1.4. Avrupa Birliğinde Ayrımcılıkla Mücadele**

AB'nde ayrımcılığın çıkış sebebi 1970'lerde ortaya çıkan ırkçılık anlayışı olaylardır. Bu dönemlerde özellikle Afrika ve diğer birçok ülkeden gelen ve "yabancı" olarak adlandırılan kişilere yapılan ırkçı ve ayrımcı tutumlar hakimdi. Genellikle işçi statüsünde çalışan bu kişiler zaman içerisinde Avrupa topluluklarıyla iç içe olmaları sebebiyle sorunlarda oluşmaya başladı. Bu durumun önüne geçmek isteyen AB ilk kez "kadın-erkek eşitliği direktifi" ni 1976 da yayımlamıştır. Bu direktif Dünyada, istihdam ve eşitlik adına çıkarılmış son derece önemli yapı taşlarından birisidir. 76/207 Direktifinin 119.maddesi, AB'nin cinsiyet eşitliği ve temel politikalarının ana çekirdeğidir. Bu madde

içinde “engelliler” de vardır. 1987’de ispat yükümlülüğü direktifi kabul edilmiştir. 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması ile Avrupa topluluklarını kuran Roma Antlaşması’nda önemli değişiklikler yapılmıştır. Böylece istihdam yaratma ve kalkınma politikaları daha çok önem kazanmıştır (Kolat, 2007). AB hukuku ve yürüttüğü politikalarda ayrıştırma, ötekileştirme ile mücadele etme adına AB Temel Haklar Aralık 2000’de bir dizi şartı ilan etmiştir. 21(1)maddesine göre; “cinsiyet, ırk, renk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır.” Avrupa Toplulukları Anlaşması’nın 13. maddesinde ise şu hüküm yer almaktadır: “Konsey, bu antlaşmanın diğer hükümlerine dokunmaksızın ve topluluk hakkında kendisine devredilen yetki sınırları içinde kalmak koşuluyla, komisyondan gelen bir teklif üzerine ve Avrupa Parlamentosu’na danıştıktan sonra cinsiyet, ırk ve etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek üzere uygun tedbirleri almak amacıyla oybirliği ile hareket edebilir.” Bu kural doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemekle birlikte, AB’ne sayılan ayrımcılık türlerine karşı önlem almaya olanak tanıyan bir yetkilendirici hüküm içermektedir (Kolat, 2007).

### 3.1.3.2. Eğitim

Tablo 3.1 Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin yıllara göre dağılımı

Öğretim Yılı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı			
			Özel Eğitim Okullarında	Özel Eğitim Sınıflarında	Kaynaştırma Eğitiminde	Toplam
2017-2018	1.395	12.846	50.025	45.815	257.770	353.610
2016-2017	1.362	12.009	48.212	42.900	242.486	333.598
2015-2016	1.268	11.595	49.206	36.742	202.541	288.489
2014-2015	1.254	10.596	43.796	32.265	183.221	259.282
2013-2014	1.248	9.733	40.505	29.094	173.117	242.716
2012-2013	1.261	10.344	33.877	25.477	161.295	220.649
2011-2012	814	7.607	42.896	20.968	148.753	212.617
2010-2011	753	6.843	40.189	18.576	93.000	151.765
2009-2010	700	6.005	36.599	15.712	76.204	128.515
2008-2009	670	5.695	30.671	13.015	70.685	114.371
2007-2008	561	4.758	28.252	9.252	58.504	96.008
2006-2007	537	4.979	27.439	9.643	55.096	92.178
2005-2006	495	4.680	25.238	8.921	45.532	79.691
2004-2005	480	4.524	22.082	8.130	42.225	72.437
2003-2004	441	3.441	19.895	7.405	35.625	62.925
2002-2003	490	3.385	17.988	6.912	31.708	56.608
2001-2002	342	2.834	17.320	6.912	29.074	53.306

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> erişim tarihi, Ekim 2019).

2001-2002 öğretim yılından 2017-2018 öğretim yılına kadar özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan engelli öğrencilerin, öğretmenlerin ve okulların sayıları Tablo 3.1’de verilmiş olup, öğretim yılı ilerledikçe öğrenim gören öğrenci sayılarında, okul sayılarında ve öğrenim veren öğretmen sayılarında belirli bir artış olduğu gözlenmektedir. 2001-2002 yılında öğrenim gören öğrenci sayısı 53.306 iken 2017-2018 öğretim yılında bu sayı yaklaşık 7 kat artarak 353.610 rakamına ulaşmıştır. 2001-2002 öğretim yılında öğrenim veren öğretmen sayısı 2.834 iken bu sayı yaklaşık 4.5 kat artarak 2017-2018 öğretim yılında 12.846’dır. Okul sayısına bakıldığında ise 2001-2002 yılında 342 olan okul sayısı yaklaşık 4 kat artarak 2017-2018 öğretim yılında 1.395 olmuştur. Her bir öğretim yılı bir önceki yıla göre değerlendirildiğinde öğrenim gören öğrenci sayılarının en çok artış gösterdiği yıl 2011-2012 yılı olup bu artış yaklaşık %40.1’dir. En az artış gösteren öğretim yılı ise en çok artış gösteren öğretim yılını izleyen 2012-2013 yılı olup artış yaklaşık %3.8’dir. Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrenciler içerisinde özel eğitim okullarında, özel eğitim sınıflarında ve kaynaştırma eğitiminde olanlar karşılaştırıldıklarında toplamda öğrenim gören öğrencilerin büyük bir çoğunluğu kaynaştırma eğitiminde öğrenim görmektedirler. 2017-2018 öğretim yılı dikkate alındığında toplam öğrenim gören öğrencilerin %72.9’u kaynaştırma eğitiminde, %13’ü özel eğitim sınıflarında ve %14.1’i ise özel eğitim okullarında bulunmaktadır.

2010 da engelli nüfusu araştırma verilerine göre, %41.6’sının okuma yazmasının olmadığı görülmüştür. Toplamda engellilerin %22.3’ünün, fiziksel engellilerin ise %33’ünün ilkokul mezunu olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar gösteriyor ki Türkiye’nin en temel sorunu eğitimidir. Ülkemizde engelli bireylerin %84.8’i her türlü hizmetten yararlanmada sınır oran olan %40 üzerinde engellilik oranına sahiptir. Okul öncesi dönemde (0-6 yaş) olan engelliler %4.9, ilkokul çağında olanlar %16.2, ortaöğretim ve yükseköğretim çağında olanlar ise %17.2 orana sahiptir. Kısacası ülkemizdeki engelli bireylerin %38.3’ü aktif eğitim görecektir (TÜİK, 2010). Sonuç olarak engelli kişilerin eğitim seviyeleri oldukça yetersizdir. Bu da onların toplumla kaynaşması hususunda başka bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ilkokul sonrası eğitimin oranı çok düşüktür. Kısacası istatistikler belirtiyor ki, okuryazarlığı bile olmayan düşük eğitimli engelli kitlesi mevcuttur (Öztürk, 2011). Sunulan mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri de oldukça yetersizdir. Engelli bireylere yönelik düzenlemeler işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yapılmadığı için engellilerin nitelik, eğitim ve tecrübeli işgücü piyasasının taleplerini karşılayamamaktadır. Bu sebeple de engelli

istihdamı sağlanamamaktadır (ÖZİDA, 2009). Her devlet engellilerin sorunlarına genel ülke politikaları ve ekonomik gelişmişlik düzeyine göre bir çerçeve çizer. Engelli istihdamını bu pencereden ele alırlar. Ancak çalışabilir durumda ki engellilerin istihdam edilememesinin veya iş bulduktan sonra başarı gösterememelerinin sebebi fiziksel veya benzer rahatsızlıkları değil kalifiye çalışan olmamalarıdır. Çalışan engellilerin büyük bir bölümü sadece ilkokul mezunu veya okuma-yazma bilmemektedirler. Yeterince mesleki bilgi ve beceriye de sahip olmamaları durumu daha da zor bir hale sokmaktadır (Mutluoğlu, 2001). Bu sorunun çözümü için atılacak olan ilk adım genel eğitim zorunluluğunun takibi ve mesleki kursların sayıca ve nitelikçe artırılmasıdır. Sonrasında engelli kişilere engel türü ve engelin oranlarına göre fiziksel ve zihinsel becerilerine göre mesleki eğitim programları sunulmalıdır. Türkiye’de eğitim ve mesleki kalifikasyon, MEB ve İŞKUR (Türkiye İş Kurumu)’un sorumluluğundadır. Bu sebeple engellilerin yeterli eğitime ve imkanlara sahip olmaması Devletin çalışanlarının yetersiz olduğunu göstermektedir (Toplu, 2009). Engelliliğe sebep olan tıbbi sorunlar hem görsel olarak hem de gereksinimler bakımından bireyde farklılık yaratır. Bu farklılığın doğru algılanması ve doğru işlenebilmesi çok önemlidir. Aksi takdirde kişi bunu bir sorun olarak algılayorsa bir yük olur ve saklanma ihtiyacı duyar. Küçük yaşlarda farklılık algısına adaptasyonu sağlanmalı, kişi kendiyle barışık olmalıdır. Bu anlamda çok küçük yaşlarda eğitim almaya başladığı aile kurumunda ve sonrasında bütün eğitim hayatı boyunca birey bilinçlendirilmelidir (Atatürk Üniversitesi, 2014). “Türkiye Özürlülük Araştırması” nda (2002) engelli bireylerin kurum ve kuruluşlardan engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik beklentileri değerlendirilmiştir. Engelli bireylerin %61.22’si kurum ve kuruluşlardan parasal katkı isterken, ancak %3.31’i eğitim olanaklarına ulaşma konusunda beklentisini dile getirmektedir. TÜİK (2010) “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” na göre engelli bireylerin %85.7’si sosyal yardım ve desteklerin artırılmasını isterken, 2002 yılına göre oran artmakla birlikte ancak % 25.6’sı eğitim olanaklarının artırılmasına ilişkin beklentilerini dile getirmiştir. Bu oranlar gösteriyor ki engelli bireyler başta eğitim olmak üzere haklarının farkında değiller ve bunun için yeterince mücadele etmiyorlar. Hatta “sosyal yardım” konusunda çok daha istekliler. İzlenen Devlet politikaları engelli bireylerin hak temelli yaklaşımlardan uzaklaşıp daha sosyal yardım konularında istekli bir hale getirmiştir. Engellilik bir eşitsizlik alanı iken kadın olma, kırdan yaşama, sosyal güvencesinin olmaması, işsizlik gibi diğer faktörler de eklendiğinde okuryazar olmama oranları daha da fazla yükselmektedir. Bu rakamlar bize

engelli bireylerin eğitim haklarından yeterince yararlanamadığını çarpıcı biçimde göstermektedir (TÜİK, 2010).

### **3.1.3.3. Ulaşım Sorunları**

Sosyal hayatın her alanında engelliler için yeni dışlanma dinamikleri yer almaktadır. Engellinin bir yerden başka bir yere giderken ki yaşadığı sıkıntı ve karşısına çıkan engeller maalesef ki kişiyi eve mahkûm bırakmaktadır. TÜİK (2010) “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri” araştırmasına göre engelli bireylerin %66.9'u yayalar için oluşturulan yolların, yaya geçitlerinin ve kaldırımların, %66.3'ü yaşadıkları binaların, %59.5'i restoran, mağaza, alışveriş marketlerinin, %58.4'ü kamuya ait meskenlerin, %55.4'ü PTT ve banka gibi kurumların engelli bireylerin kullanımı için uygun olmadığını belirtmişlerdir (TÜİK, 2010). Avrupa ve Asya'da büyük çaplı çalışmalar yapan ComRes adlı kurumun 2011'de Birleşik Krallık'ta, toplamda 2050 kişiye yaptığı anket ve 533 engelli birey ile yüz yüze görüşmelerinden elde edilen veriler oldukça dikkat çekicidir. ComRes'in bu çalışması, engelli bireylerin diğer herkesle aynı koşullarda yaşama hakkına sahip olması gerektiği genel yargısına rağmen (%91), gerçekte engelli bireylerin sosyal hayatta görünmez olduklarını göstermektedir. Herhangi bir engeli olmayan bireylerin %40'ı, çevrelerinde engelli bulunmadığını ve hiç engelli tanımadıklarını belirtmişlerdir. Yalnızca %21'i engelli bir bireyle çalışma olanağı olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar engellilerin çoğunun mevcut sorunlara ilaveten ulaşım sorunları yüzünden evlerinden çıkmadıklarını ve sosyal hayatta yer alamadıklarını göstermektedir (Köten ve Erdoğan, 2014). Ayrıca bireyler yetenek ve performanslarının değiştiği yaşlılık süreci yaşayabilmektedirler. Farklılaşan gereksinimlere göre yaşam sürecinin aşamalarında da özellikle fiziksel engelliler için hayati önem taşıyan mekân tasarım ve düzenlemelerin önemi büyüktür. Çevre koşullarının herkes tarafından eşit kullanıma hakkı olduğu yönündeki yaklaşımlar ilk olarak 1970'lerde ortaya konmuştur (Kaleli, 2008). 1980'lerde ise “herkes için tasarım”, “evrensel tasarım” olarak şekillenmiştir (Dostoğlu vd., 2009). Herkes için tasarım, çevre düzenlemelerinde herkesi içine alan bir yaklaşımdır. Herkesin özgürce içinde dolaşabileceği bu düzenlemelerin sorumluluğu mimarlarda olduğu kadar yerel yönetimlerde aynı zamanda. Herkes için tasarım, işlevsel veya zihinsel engelleri olanları, sağır veya duyma kaybı olanları, kör ya da az görebilenleri ya da algısal veya bilişsel engelleri olanları, bir başka deyişle, herkesin gereksinimlerini düşünen bir yaklaşımdır. Bu tasarımların öncelikli amaçları, basit ve kolay anlaşılabilen, tehlikeyi minimum seviyede tutmak kullanıcıların ölçüleri becerilerine uygun olmasıdır. Sağlıklı



yapılar ve kentsel çevre tasarımları farklı fiziksel durumda ve yetenekte olan bireylerin hepsini kapsamalıdır (Koca ve Yılmaz, 2017).

#### **3.1.3.4. Ülkelerin Ekonomik Gelişmişliği**

Gün geçtikçe sayıları büyük rakamlara ulaşan engelli bireylerin, iş gücüne katılımı mecburidir. Engellilerin hiç üretmeden kaynakları tüketmesi nüfus ile kaynak ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların optimum seviyede tutulması için engellilerin güçleri ölçüsünde iş hayatına katılması büyük önem taşımaktadır (Aydın, 1991). Türkiye engellileri istihdam etme hususunda son zamanlarda AB'deki olumlu gelişmelerin etkisiyle de eksikliklerini tamamlamış, büyük yol kat etmiştir. Şu anda en büyük sorun mevzuatın hayata geçirilmesinde yavaş davranma, uygulama alanlarındaki koordinasyon eksikliği ve denetim mekanizmalarındaki boşluklardır (Dalbay, 2009). Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik hayatta yer alabilmeleri için elbette ki birtakım kamusal harcamaların yapılması zaruridir. Gelişmiş ülkeler gelirin bir kısmını dezavantajlı kesim için ayırmaktadır. Onların iş bulma süreçlerinde ki tıbbi ve mesleki rehabilitasyonları ve sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi için çaba sarf ederler. Gelişmiş ülkelerde yapılan bu tarz harcamalar ekonomiye bir külfet olarak görülmemektedir. Ancak az gelişmiş ülkelerde ekstra bir harcama ve yük olarak görülmektedir. Bu da refah düzeyi yüksek toplum anlayışına ters düşmektedir (Toplu, 2009). Her geçen gün artan genel işsizlik sorunları az veya çok gelişmiş ülkelerde engelli istihdamını daha da zora sokmaktadır. Özellikle istihdam düzeyinin düşük olduğu ülkelerde çalışabilir durumda ki engellilerin iş bulma şansı çok daha güç bir duruma gelmektedir. Çünkü iş gücüne ihtiyaç duyulduğunda da engelsiz bireyler, engelli bireylere oranla öncelikli tercih edilmektedir. Genel işsizlik sorununa çözüm olarak istihdam arttırıldıkça ekonomi kalkınacak, emek piyasasında daha çok iş gücü talep edilecek böylece engelliler de daha çok çalışma şansı bulacaktır (Mutluoğlu, 2001). Türkiye'de maalesef ki gelişmekte olan diğer ülkeler gibi ekonomik sıkıntılardan nasibini almaktadır. Engelliler için iş alanlarının yaratılamaması istihdam sorununu güçlendirmektedir. Bu noktada küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı arttırılmalı gerekli destek ve teşvikler sağlanmalıdır. Girişimcilerin önü açılmalı ve gereken yardımlar sağlanmalıdır. Ayrıca Devlet, sosyal güvenlik tedbirleri için bütçe ayırmalı ve etkin bir çalışma yapmalıdır (Toplu, 2009).

#### **3.1.3.5. Engellilerde Evlilik**

Engelli bireylerin karşısına çıkan bir başka sorunu da evlilik istatistiklerinde görmekteyiz. TÜİK (2002) çalışmasına göre 15 yaş üstü OGİDKZ (ortopedik, görme, işitme, dil ve

konuşma, zihinsel) nüfusun %34.41'i hiç evlenmemiş, %1.66'sı boşanmış, %9.31'i ise eşini kaybetmiştir. Bu oranlar engelli kişilerin yüksek oranda ailelerine bağımlı oldukları yönünde yorumlanacağı gibi istihdama, sosyal hizmet ve uygulamalarına ne kadar çok ihtiyaç olduğunu da göstermektedir (Köten ve Erdoğan, 2014).

#### **3.1.4. Engelliler İçin İstihdamı Arttırmaya Yönelik Kamu Politikaları**

Engelliler adına politika belirlemek ve sağlıklı çalışmalar yapabilmenin en doğru yolu hedef kitlenin nicel ve nitel değerlendirmesinin düzgün yapılabilmesinden geçer. Bu anlamda nüfus sayımları en önemli veri kaynaklarından ilkidir. Fakat nüfus sayımları özellikle engelliler bireyler adına detaylı veriler içermediğinden, 2002 yılında DİE; Türkiye Engelliler Araştırması adına bir çalışma gerçekleştirmiştir. Hızla değişen bilgi, teknolojisi, sosyokültürel değişimler adına engelli bireylerin sıkça karşılaştıkları sorunlara yönelik beklentilerini tespit etmek adına Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile yapılan protokol kapsamında; Ulusal Engelliler Veri Tabanında kayıtlı engelli bireylere yönelik olarak, “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” (2010) ülke genelinde ilk kez gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2010). Dünya çapında ayrımcılık karşıtı söylemler, uygulamalar, yasal düzenlemeler siyasi süreçlere uyarlanmaya çalışılmaktadır. Ancak bu yasalar, engelli istihdamını artırma konusunda yetersiz kalmaktadır. Engellilerin iş hayatında ki engeller kaldırılmalı ve refah sistemi içinde çalışma koşulları sağlanmalıdır (Nagae, 2015). Engellilere sunulan iş fırsatları yaratmak Devletin sorumluluğudur (Martinez, 2011). Çalışma çağında olan, iş arayan ancak engelli olmasından dolayı iş bulamayan nitelikli iş gücünün ülke üretimine ve ekonomisine dahil olması hem engelliler hem de ülkemiz için çok önemlidir. ÇSGB 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nde engellilere yönelik hedefler ve politikalar şöyle sıralanmıştır (ÇSGB, <http://www.uis.gov.tr/announcements/27102017/> erişim tarihi, Ekim 2019):

- Engelli işçi için kontenjanlar oluşturulacak ve bu yönde çalışmalar yapılacaktır.
- Engelli çalışan bireylerin iş bulabilmelerine olanak ve istihdam bakımından maruz kaldıkları dışlanma ve ayrımcı uygulamalarla mücadeleye devam edilecektir.
- İş hayatında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesi hususunda politikalar belirlenmesi amacıyla veri tabanları güçlendirilecek.
- Engelli bireylerin iş gücüne katılımı ve istihdam oranları arttırılacak
- Engel durumundan dolayı uzun süredir işsiz kalan kişilerin işe yeniden katılımları hızlı bir şekilde sağlanacaktır.
- Ayrımcılıkla mücadele politikaları geliştirilecek

### 3.1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları

2010 yılında AB engellilik konusunda “Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020: Engelsiz Avrupa İçin Yenilenmiş Bir Taahhüt” adı altında bir strateji belirlemiş ve uygulamaya koymuştur. Bu stratejinin amacı, engellilerin haklarını her yönüyle kullanmaları ve ekonomik anlamda da kendilerine, topluma ve Avrupa’ya katkı sağlamaları ve daha da güçlenmeleridir. Bu stratejiye göre engellerin kaldırılması için başlıca sekiz konu seçilmiştir. Bunlar; Erişilebilirlik, Katılım, Eşitlik, İstihdam, Eğitim ve Öğretim, Sosyal Koruma, Sağlık, Dış Eylem olarak belirlenmiştir. Engelli nüfusunun bu kadar fazla olduğu bir yerde, onların dışlanması ve hayatın iş, eğitim gibi alanlarda dışarda bırakılması maalesef ki insan kaynakları yönetiminin çok iyi yapılamadığının bir göstergesidir. Bu alanda ki yetersiz çalışmalar ve bilincin sağlıklı oluşturulamamasından dolayı ciddi bir engelli kesimi sürekli tüketen ve hizmet bekleyen bir konum haline sokulmuştur. Bu durumun ivedilikle düzeltilmesi, engelli bireylerin de üretken, verimli, topluma ve ulusa katkı sağlayan bireyler konumuna getirilmesi için birtakım Ulusal ve Uluslararası sosyal politikaların oluşturulması, bunların da çağdaş ve güncel mevzuatlarla desteklenmesi gerekir (Bilgin, 2000). 1950 yıllarına kadar engellilerle ilgili çalışmalar genellikle sağlık sektöründe olmuştur. Ancak 1951 yıl itibariyle çıkarılan bir yasayla Sağlık Bakanlığına bağlı olan özel hizmetler, MEB’e devredilmiştir. Bunun en önemli amacı, durumun yalnızca sağlık sorunu olmadığının fark edilmesi ve eğitim alanında daha fazla çalışma yapılması gerektiğidir (Özgökçeler ve Alper, <http://www.berjournal.com/ozurlulerkanunu%E2%80%99nun-sosyal-model-acisindan-degerlendirilmesi> erişim tarihi, Kasım 2019). 5378 sayılı yasanın 15.maddesi, engelli bireyleri eğitim öğretim hayatını şu şekilde düzenler. “Hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim alması engellenemez. Engelli çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, Bütünleştirilmiş ortamlarda ve engelli olmayanlarla eşit imkân sağlanır. Engelli üniversite öğrencilerinin öğrenim hayatlarını kolaylaştırabilmek için yükseköğretim kurulu bünyesinde araç-gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının hazırlanmasının temini gibi konularda çalışma yapmak üzere engelliler danışma ve koordinasyon merkezi kurulur. Engelliler danışma ve koordinasyon merkezinin çalışma usul ve esasları, sağlık bakanlığı, milli eğitim bakanlığı ve yükseköğretim kurum ile aile ve sosyal politikalar bakanlığınca yayınlanan yönetmelikle belirlenir.” (Biçerli, 2005). İşsizlikle mücadelenin en etkili yolu eğitimidir. Nitelikli ve hedefe yönelik, doğru bir eğitim alarak işsizler ve işsiz kalma riski olan engelli kişilerin beceri ve yeteneklerini arttırarak aynı zamanda istihdam seviyesinin de arttırılması hedeflenmektedir. Eğitim aynı zamanda çalışan engellilerinde sektörde

kalmalarına destek sağlayarak istihdama da fayda sağlamaktadır (Biçerli, 2005). Aktif istihdam politikaları sadece işsiz olanlara değil eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler, kısa süreli çalışma imkânı bulan işçiler gibi gruplara da sosyal eşitliğe katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bunun neticesinde istihdamın istikrarı hedeflenmektedir (Karabulut, 2007).

İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamında temel faaliyetleri şunlardır (İŞ KUR, [/https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar//](https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar//) erişim tarihi, Kasım 2019):

- Mesleki Eğitim Kursları
- Girişimcilik Eğitim Programı
- İşbaşı Eğitim Programı
- Toplum Yararına Programlar
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Uygulamaları
- Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Arttırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri.

#### **3.1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları**

İşsizlikle birlikte ortaya çıkan ekonomik ve sosyal problemleri ortadan kaldırmaya ve işsizlere minimum seviyede de olsa ekonomik güvence sağlamaya yönelik çalışmalar bütünüdür (Korkmaz ve Mahiroğlu, 2013). Pasif istihdam politikalarının amacı, çalışmayan bireyleri maddi anlamda destekleyerek işsizliğin sebep olabileceği kişisel ve toplumsal zararları minimum seviyede tutabilmektir (Biçerli, 2009). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2011'de 79 ilde 2573 işveren ya da işveren temsilcileriyle yapılan yüz yüze görüşmelerde elde edilen sonuçlara göre, işverenlerin %48.5'inin çalışan sayılarının, kanunda belirtilen sınırdan olmadığı için engelli birey istihdam etmek istemedikleridir. Geri kalan %31.5'i piyasanın uygun olmadığını, %11.6'sı da engelli başvurusu olmadığını, %1.1'i de engelli birey çalıştırmak istemediklerini belirtmişlerdir. İşverenler çalıştırmak zorunda oldukları bu kişileri İŞKUR aracılığıyla istihdam edip, 2017 yılında toplam 12.151 engelli, 186 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul

sayılmayacak şekilde yaralanan kişi istihdam edilmiştir (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019).

### **3.1.5. Engelli Birey İstihdam Yöntemleri**

Engellilerin istihdamı konusunda uluslararası kuruluşlar oldukça hassas davranmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmelerinde istihdamı hakkında uyulması gereken kurallar ve uygulanması temel olan politikalar ifade edilmiştir. Ülkeler bu politikalar ışığında kendi yapısal özelliklerine göre istihdam politikalarını belirlemekle yükümlüdürler. Türkiye'de oluşturulan istihdam politikaları içerisinde engelli istihdamına özel bir yer verilmiş ve engelli istihdam yöntemleri belirlenmiştir.

Engellilere dair uygulanan istihdam yöntemleri ise;

- İşverenlerin yasal zorunluluk olmadan engelli çalıştırmaları,
- İşverenlerin yasal zorunluluk ile engelli çalıştırmaları (Engelli kotası)
- Korunmalı iş yerleri
- Kooperatif çalışma yöntemi
- Evde çalışma
- Yalnızca engellilerin çalıştıkları iş yeri
- Kişisel çalışma yöntemi (Toplu, 2009).

#### **3.1.5.1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırmaları**

İş yerlerinin yasal hiçbir yaptırım olmadan sadece kendi istekleriyle engelli işçi çalıştırdıkları bir yöntemdir. Ancak bu yöntem işverenin olumlu veya olumsuz tutumuna bağlı olduğu için eleştirilmektedir. Dünyada ki gelişmiş ülkelerde dahil bu modelin uygulanması oldukça güçtür (Meşhur, 2004). Ayrıca engelli çalışanlarda kendilerine güvenilmediği düşüncesiyle üzerlerinde bir baskıyla çalışmakta ve kendilerini ispata gittikleri görülmektedir (Orhan, 2013).

#### **3.1.5.2. Engelli Kotası**

Engelli Kota Sistemi, korunmalı istihdam kapsamında işverenlerin belirli oranda ve sayıda engelli kişi çalıştırmanın zorunlu kılınmasını öngören bir uygulamadır (ÖZİDA, 2005). Engelli kotası, I. Dünya savaşı sonrası Avrupa Ülkelerinde kamu ve özel sektörde belirli sayılarda engellinin istihdam edilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. O dönemlerde ortaya çıkmasının amacı ise savaş malullerinin sayısının çok fazla olması ve istihdam yaratılması zorunluluğudur (Toplu, 2009). Engelli istihdamı konusunda kota uygulaması

ilk kez Almanya’da uygulanmıştır. Almanya’da kota sistemi 1974 tarihinde “Ağır Derecede Özürlüler Kanunu” ile yürürlüğe girmiştir. İlerleyen zamanlarda birçok değişiklik olmuş olmasına rağmen 4 önemli konu aynı kalmıştır. Bunlar; kota uygulaması, engelli istihdamını yerine getirmeyen işyerlerinin tazminat ödeme zorunluluğu, engelli çalışan bireyler için yılda beş günden fazla ekstra izin ve en az beş engelli birey çalıştıran işyerlerinde engelli temsilcisi seçilmesi uygulamalarıdır (Orhan, 2013). Almanya’da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %5 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu vardır. Fransa’da en az 20 işçi çalıştıran işyerlerinde %6, İtalya’da 15-35 arası işçi çalıştıran işyerleri bir engelli, 36-50 arası işçi çalıştıran işyerleri iki engelli, 50 üzeri işçi çalıştıran işyerleri ise %7 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Çek Cumhuriyeti’nde en az 25 işçi çalıştıran işyerleri %4, İspanya’da en az 50 işçi çalıştıran işyerleri %2, Güney Kore’de 300 üzeri işçi çalıştıran için %2 oranında engelli çalıştırma kotası uygulanmaktadır (Kuddo, 2012). Türkiye’de ise engelli kota uygulaması, ilk olarak 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda yeniden ve son olarak gözden geçirilmiştir. Kanunun 30.maddesine göre; “*elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde işverenlerin çalışan sayısının %3’ü kadar engelli birey çalıştırmaları gerektirmektedir*” (Kayıhan ve Köse, 2018). Devlet kurumlarında 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu oran %4’ tür (Döke ve Öksüz, 2018). Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ise bu oran %3 olarak belirtilmiştir. Ayrıca mevzuatta, çalışan engelli işçilerinin SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu)’ları Devlet tarafından ödenecektir. Ancak bu çalışmalar bile engelli istihdamı için yetersizdir. Çünkü işyerleri genellikle engelli birey çalıştırmak yerine, para cezalarını ödemeyi tercih etmektedirler (Döke ve Öksüz, 2018). Hatta bazı Devlet Kurumları bile gereken sayının altında engelli işçi çalıştırmaktadır (TOHAD, [http://www.engellihaklariizleme.org/tr/files/belgeler/ozet\\_2014.pdf](http://www.engellihaklariizleme.org/tr/files/belgeler/ozet_2014.pdf) erişim tarihi, Ekim 2019). İşyerleri istihdam etme yükümlülüğünde oldukları engellileri İŞKUR aracılığıyla sağlamaktadır. İŞKUR aracılığı olmadan da isteyenler engelli istihdam edebilmektedirler. Bu tarz durumlarda özel sektör işverenleri, durumu 15 gün içerisinde kuruma bildirmeli ve tescil ettirmelidirler. 14 yaşını doldurmuş ve en az %40 oranında engelli sağlık kurulu raporuna sahip olan engelliler İŞKUR’a engelli statüsünde kayıt olabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2017).

İşverenlerin engelli çalıştırma hususunda ki yükümlülükleri şunlardır;

- Belirli sayılarda işçi çalıştırılan iş yerlerinde belirlenen oranlarda engelli çalıştırılması zorunludur.
- Engellilerin çalışabileceği işler de sadece engellilerin çalıştırılması ve yasalarca belirlenen bazı iş ve meslek kollarının sadece engellilere ayrılması zorunlu kılınmıştır.
- İşverenler işçi talep durumlarını ve boşalan kontenjanlarını kuruma bildirmek ve kurum da iş gücü ihtiyacı duyulan yerlere engelli bireyleri yerleştirmek zorundadır (Altan, 1976).

Tablo 3.2 Engelli birey çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde kota açığı/ fazlası

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019 (Mart)	4.557*	19.013	2.844	7.523
2018	4.775*	17.871	3.071	8.391
2017	466	23.232	2.988	8.296
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868
2007	3.417	22.175	2.208	4.032
2006	2.331	19.427	1.442	3.276
2005	2.990	21.824	1.211	1.680
2004	-	-	1.104	1.164
2003	-	-	2.033	990
2002	-	-	2.351	964

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde kota açığı 2005 yılı kamuda 2.990, özel sektörde ise 21.824 iken 2019 yılı mart sonu itibariyle kota açığı kamuda 4.557, özel sektörde ise 19.013'tür. Çalıştırmakla yükümlü olduğu kotanın üzerinde engelli işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan engelli sayısı 2002 yılında kamuda 2.351, özel sektörde ise 964 iken 2019 yılı mart sonu itibariyle kamuda 2.844, özel sektörde ise 7.523'tür.

Tablo 3.3 Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin yıllara göre dağılımı

Yıllar	İşe Yerleştirme		
	Kamu	Özel	Toplam
2019 (Ocak-Nisan)	305	4.210	4.515
2018	722	14.208	14.930
2017	192	11.959	12.151
2016	236	14.795	15.031
2015	258	20.197	20.455
2014	232	26.118	26.350
2013	287	34.189	34.476
2012	398	35.133	35.531
2011	455	37.894	38.349
2010	295	31.962	32.257
2009	545	25.860	26.405
2008	427	21.540	21.967
2007	573	17.291	17.864
2006	1202	22.579	23.781
2005	1728	21.589	23.317
2004	1320	15.855	17.175
2003	464	12.017	12.481
2002	657	10.226	10.883

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, / <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin dağılımı Tablo 3.3'te görülmektedir. 2002 yılında kamuda 657, özel sektörde 10.226 olmak üzere toplamda 10.883'dür. 2019 yılı ilk 4 aylık dönemde ise kamuda 305, özel sektörde ise 4.210 olmak üzere toplam 4.515 engelli birey işe yerleştirilmiştir.

Engelli kota uygulamasında bazı eksiklikler vardır. Özellikle uygulama ve denetimin çok daha sıklıkla olması elzemdir. Örneğin, işe alımlarda işverenin tercih ettiği engel tür ve dereceleri, iş bekleyen bazı engel türlerinin istihdamını sıkıntıya sokmaktadır. Mevcut şu an ki uygulama elli kişi ve üzeri çalışanı olan özel sektörün yüzde üç uygulamasıdır. Onun anlamı kırk dokuz çalışanı olan bir iş yerinin engelli işçi çalıştırma zorunluluğunun olmadığıdır. Elli taban sayısının daha aşağılara çekilmesi, uygulanan cezaların daha caydırıcı bir hale getirilmesi, engelli çalıştırılan iş yerlerinde maaş ve SGK yardımlarının daha iyileştirilmesi, engelli istihdamının önünde ki engelleri kaldırmaya yardımcı olacak ve daha cezbedici bir ortam yaratacaktır. Mesleki eğitim danışmanlarının sayısı artırılmalı bir bölümün ise sadece engelli istihdamı konusunda uzmanlaştırılarak görevlendirilmeleri bu alanda yapılacak çalışmaların başında gelmektedir (Ayyıldız ve Anbarlı Bozatay, 2018). Ayrıca kanunda belirtilen bu uygulamada, 50 kişi veya daha fazlası şartına istinaden Güven Sak, "Nedir bu 49'un hikmeti?" başlıklı köşe yazısında şu şekilde değinmiştir. "Memleketimizde, 2011 yılı sonu itibariyle 1.436.000 işletme bulunmaktadır. Bu şirketlerde, SGK veri tabanına kayıtlı olarak çalışanların toplamı ise



11.031.000 kişidir. Şimdi sıkı durun: Kayıtlı firmaların yüzde 98’inde firma başına 49 veya daha az kişi çalışmaktadır”. Bu yazıdan de anlaşılacağı üzere Türkiye’deki kayıtlı firmaların %98’i engelli istihdamına izin vermeyecek şekilde yapılanmıştır. Engelli istihdam etme zorunluluğu olan %2’lik kesim ise mavi yakalı olarak çalıştıracağı kişileri; en iyi üniversitelerden mezun, prezantabl, seyahat engeli olmayan ve tabi ki esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilen genç dinamik bireyleri işe almak isterken, beyaz yaka olarak ise hiçbir vasfı olmasa bile “güçlü, kuvvetli”, hasta olup iş gücü kaybına sebep olmayacak kişiler arasından seçmeyi tercih etmektedir (Tören, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/111550-sakatlar-ve-bulma-sureci-zeliha-toren.html> erişim tarihi, Ekim 2019).

### **3.1.5.3. Korumalı İşyerleri**

Korumalı işyeri, rekabetçi iş gücü piyasasında kaybolan ve iş piyasasında yer edinemeyen engelli bireylere mesleki iyileştirme ve istihdam yaratmak adına Devlet aracılığıyla, ilgili kanunda teknik ve mali destek verilerek uygun iş ortamlarının düzenlendiği iş yerleridir (2013 tarihli 28833 sayılı Korumalı İşyerlerinde Hakkında Yönetmelik. <https://www.mevzuat.gov.tr/MetinAspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIlski=0&sourceXmlSearch=> erişim tarihi, Kasım 2019). Korumalı iş yerleri yöntemi, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini ve kota rejimini kabul eden ülkeler tarafından benimsenmektedir. Engelli bireyler için korumalı işyerleri olarak hazırlanan iş atölyelerinin çoğu aslında büyük binaların içinde üretim yapılması için boşaltılan odalar veya ayrılmış alanlardır. Engelli çalışma atölyelerinin sayılarının artırılması sonucu iş piyasasının içinde kendine çalışma imkânı bulamayan engelliler kendi şartlarına uygun çalışma atölyeleri oluşturup istihdam edilme imkânı bulacaklardır (Toplu, 2009). Korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla 26.11.2013 tarihinde “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır. Bu yönetmelikte bir işyerinin korumalı işyeri olabilmesi için en az sekiz engelli bireyin istihdam edilmesinin yanı sıra toplam çalışanlarının içerisinde engelli işçilerin sayılarının %75’ten az olmaması gerekmektedir. Korumalı işyeri statüsü kazanmak isteyen gerçek bireyler ya da tüzel kişiler Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine kanunda istenilen belgeleri teslim ederek başvurabilmektedirler. Başvuru sonrasında illerde; Valilik bünyesinde, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü ve gerekli hallerde Valilikçe görevlendirilen diğer kamu

kurum ve kuruluşları temsilcilerinden oluşan, sekreteryası Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından yürütülen ve çalışma usul ve esasları Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek olan komisyon tarafından en geç 30 gün içerisinde değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonucu başvurusu uygun görülen işyerlerine Valiliklerce Korumalı İşyeri Statüsü kazandırılmaktadır (2013 tarihli 28833 sayılı Korumalı İşyerlerinde Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>erişim tarihi, Kasım 2019). Korumalı işyerlerinin asıl işlevi sadece engelli bireylerin istihdam edilmesi değil, onların tedavi ve sosyalleşme sürecinde de yardımcı olmaya çalışmaktır. Korumalı iş yerlerine örnek olarak “bizim köy” çalışması verilebilir. Bu uygulamanın dezavantajlarından birisi engelli bireylerin yine engellilerle birlikte çalışacak olmasından dolayı toplumsal hayata adapte olma noktasında sıkıntı yaşayabilecek olmalarıdır (Çavuş ve Tekin, 2015).

#### **3.1.5.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi**

Engelli kişilerin, Devlet desteğiyle veya kendi çabalarıyla kurdukları kooperatif örgütlenmelerle kendilerine iş alanları yaratmaya çalışmaktadırlar. Bu yöntemle kooperatif üyeleri birbirlerinin yetenek ve kapasitelerini değerlendirerek iş birliği yöntemi ile mesleki iyileştirmelerde bulunacaklardır (Meşhur, 2004). Kooperatif işyerleri ve korumalı iş yerleri birbirini oldukça benzemektedir. Tek fark korumalı iş yerlerinde iş yeri şeklinde engelliler örgütlenirken diğerinde kooperatifler şeklinde örgütlenmektedirler (Orhan, 2013). Bu uygulamayı kullanan ülkeler kendi mevzuatlarına göre şekillendirmektedirler. Örneğin, İtalya’da değeri 200.000 Euro’nun altında olan işlerde eğer katılım sağlanmışsa ihale yapılmaksızın öncelik sosyal kooperatiflerdedir (Samek ve Ara, 2002).

#### **3.1.5.5. Yalnızca Engellilerin Çalıştığı İşyerleri**

Bu yöntemde, yalnızca engelliler engel türlerine göre ayrılmış farklı bölümlerde istihdam edilmektedir. Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan da telefon santral operatörlüklerinde görme engelliler çalıştırılmaktadır. Bu uygulamanın sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için engellilerin yapabilecekleri işlere ait ilgi, beceri ve yeteneklerinin doğru analiz edilip doğru iş bölümlerine yerleştirilmesi gerekir (Orhan, 2013). Ülkemizde de buna benzer uygulamalar görülebilmektedir. Bu yöntemde başarılı olabilmenin en önemli faktörü engellilere yönelik iş ve yetenek analizlerinin doğru yapılmasıdır (Öz ve Orhan, 2012).

### 3.1.5.6. Evde Çalışma

Teknoloji ve bilimin gelişmesiyle birlikte çalışma yöntemlerinde ve üretim sisteminde de önemli değişimler olmuştur. İş hayatında ki bu esneklik klasik çalışma ortamında ve işçi-işveren hiyerarşisinde de değişimlere sebep olmuştur. Evde çalışma yöntemi, sürekli gelişen bilim, teknoloji, değişen ekonomi ve rekabeti artan işgücü piyasasında tarafların çalışma ortam ve koşullarını kendilerinin belirledikleri bir çalışma yöntemidir (Tuncay, 1995). İnternet teknolojisi ve iletişim teknolojisinin geldiği bugünkü seviye kuşkusuz ki engelli bireylere umut ışığı olmuştur. Yeni iş alanlarının ortaya çıkması ve istihdama katkısı şüphesizdir (Sheldon, 2003). Evde çalışma yöntemi, genellikle Fransa, ABD ve Almanya'da uygulanan bu yöntem işlerin engellilerin evine götürülüp sonrasında da yine evlerinden toplanarak pazarlanmasını öngörür (Toplu, 2009). Bu yöntemle fiziksel ve zihinsel engellerinden dolayı evden ayrılamayan kişilere iş yapabilme imkânı sağlanmaktadır. Böylece engelli bireyler evlerinde teorik ve teknik işlerin yanı sıra evlerinde kendilerine verilen parçaları birleştirerek pratik işlerde çalışabiliyorlar. Zihinsel engellilerin engel derecelerinin iş yapmalarını zorlaştırdıkları durumlarda uygun araç-gereçlerden oluşan çalışma ortamı hazırlanmalıdır (Bilgin, 2000). Evde çalışma yöntemi, iş hukuku içerisinde bulunmamaktadır. İSG, ücretler ve iş güvencesi denetlenmesi durumlarının zor olacağından dikkat edilmesi gereken bir uygulamadır (Toplu, 2009). Ayrıca bu model, piyasadaki taşeron firmalardan eve boncuk işi, kurdele, dantel vb. işler olarak sendikal haklardan yoksun cüzi bedeller karşılığında çalışan kişilerin çalıştığı modeldir. Eve bu tür işler veren taşeron firmalar genel olarak kadınları hedef kitle olarak seçmekte ve “oturduğunuz yerden para kazanın” gibi sloganlarla kendilerine ucuz işgücü sağlamaktadır (Tören, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatif/111550-sakatlar-ve-bulma-sureci-zeliha-toren.html> erişim tarihi, Ekim 2019).

### 3.1.5.7. Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli kişinin veya yakın çevresinin desteğiyle iş kurma yoluna gitme yöntemidir. Kendi beceri ve yeteneklerini en iyi yine kendisi bildiği için engelli kişi, engel türüne ve derecesine uygun başarı gösterebileceği işi kurabilecektir (Pamuk, 2002). Ülkemizde kendi işini kurmak isteyen engellilere vergi avantajı sağlanmaktadır. Ancak bu tek başına yetmemektedir. Bunun yanı sıra engellilerin kira masraflarını karşılamaları ve bankaların düşük faizlerle kredi vermeleri gibi kolaylıklarda istihdamın artması için sağlanmalıdır (Toplu, 2009). Aslında bu yöntem Türkiye de çok da üzerinde durulan bir yöntem değildir. Bu sebeple Devletin desteği ve sağlayacağı teşvikler büyük önem taşımaktadır

(Öz ve Orhan, 2012). Ancak kişisel çalışma yönteminde, engelli bireylerin kendilerine iş kurmaları hatta burada başkalarına istihdam yaratmalarında sınırlamalar vardır (Meşhur, 2004). Bu yöntemde asıl amaçlanan, engellilerin her birinin kendi ilgi, beceri, eğitim ve yeteneklerinin üzerine istihdam edilebilirliğin artırılmasıdır. Engelli istihdamı konusunda ki en temel eksikliği, yalnızca engelli bireylere yönelik iş tanımı yapılmaması, hangi engel türünün hangi meslek de daha başarılı olacağı, o meslek için ne tür eğitimlerin nerde ve nasıl alınması gerektiği ile alakalı durumlardır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı yalnızca engelli kişiler yararına çalışma yürütecek ve politikalar geliştirilmesinde destek olacak bir kuruluş kurulması gerekir. Oluşturulacak il ve ilçe yapılanmalarında yerelin ihtiyaçları doğrultusunda durum tespiti ve analizi yapılanların raporlar halinde sunulması gerekir. Ayrıca Vakıflar, Belediyeler ve İŞKUR gibi kurumlarla ortaklaşa çalışmalar yapıp mesleki eğitim kursları sayılarının artırılıp yeni düzenlemeler yapılması hususunda daha etkili olmaları gerekir. Bu tarz çalışmalarla engellilerin gerçekten ne istediği ve neye ihtiyaç duydukları doğru tespit edilip idarenin daha etkin politikalar çıkarmasına destek olunacaktır. Sürekli bilgi vermektense ziyade eldeki bu bilgilerin uygulamaya konulması çok daha önemlidir (Taş, 2011).

### **3.1.6. Fiziksel Engelli Bireylerin İstihdamı Açısından Rehabilitasyon Tanım ve Çeşitleri**

Rehabilitasyon kelimesi çok kapsamlı bir kavram olup sözlük anlamı kaybedilen fonksiyonların yeniden kazandırılmaya çalışılmasıdır. Latince kökünden gelen “rehabilitasyon” kelimesini incelersek “re” takısı “yeniden” ve “habilitasyon” takısı ise “kabiliyet, beceri, yetenek” anlamlarından gelmektedir. Yani Türkçe karşılığı “yeniden kabiliyet kazanma” “güce erişme” şeklinde yorumlanabilir (Hasırcıoğlu, 2006). Rehabilitasyon, ilk defa Batı’da kiliseler de şeytana uymuş günahkâr insanların değişmesi ve iyi birer insan olması amacıyla ortaya çıkmış bir tanımdır. Gerçek anlamıyla II. Dünya savaşından sonra hız kazanmış ve yaralıların toparlanarak iyileştirilmesi süreci tıbbi rehabilitasyon tanımını da ortaya çıkarmıştır (Orhan, 2002). Rehabilitasyon farklı sebeplerden ve çeşitli derecelerde sağlığını kaybeden kişinin tekrar eski gücü ve kudretine kavuşturulması ve fizyolojik, ruhsal, iş ve mesleki yönden yüksek beceri yeterliliğe tekrardan erişebilmesi için yapılan çalışmaların bütünüdür (Seyyar, 2002). Rehabilitasyon uzun ve komplike bir süreçtir. Rehabilitasyon hizmetlerinden verimli bir şekilde yararlanılabilmesi için birtakım maddelere dikkat edilmesi gerekir. Bunlar;

- Rehabilitasyon merkezleri şehir merkezinde ve 8-10 kişilik olmalı

- Bu birimlerde yeterli sayıda eleman çalıştırılmalı
- Engellinin günlük yaşam ve aktivitelerine soyutlanmadan devam edebilmesi için yeşil alanlar, bahçeler, sosyal tesisler, spor alanları, yürüyüş alanları gibi sosyalleşebilecekleri yerler tahsis edilmeli
- Meslek eğitim seminerleri gerçekleştirilmeli (Hasırcıoğlu, 2006)
- Engelli bireylere faydalı olabilmeleri için doktor, psikolog, hemşire, fizyoterapist, meslek danışmanı, sosyal danışman gibi uzmanların bulunduğu bir ekip oluşturulmalı (Aytaç, 2000)
- Engelli bireylerin az olduğu yerlerde ise yerel yönetim aracılığıyla yatılı merkezler kurulmalı (ÖZİDA, 1999).

#### Rehabilitasyon Çeşitleri

- Tıbbi rehabilitasyon
- Psiko-sosyal rehabilitasyon
- Mesleki rehabilitasyon

##### **3.1.6.1. Tıbbi Rehabilitasyon**

Tıbbi rehabilitasyon, ani şekilde ortaya çıkan hastalık, kaza vb. durumlar sonucu beliren hastalık, malullük, engellilik gibi rahatsızlıkların tamamen veya kısmen iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen tıbbi müdahale ve yöntemlerin hepsidir (Seyyar, 2002). Tıbbi rehabilitasyon da asıl amaçlanan, engelli kişinin fiziksel kapasitesini artırıp günlük yaşamda ki fonksiyonunu maksimum seviyeye getirmektir (Karakoç, 2000). Tıbbi rehabilitasyon hizmetlerinin elbette ki öncelikli amacı kişiyi tamamen iyileştirip engellenen yetenekleri onarmaktır. Ancak bazı engel durumlarında bu hedef mümkün olmayabiliyor. O halde engelin tümü ortadan kalkmıyorsa engelin yeteneklerde ki etkisi en az seviyeye indirilip kişi günlük hayata adapte edilmelidir (Toplu, 2009). Bu süreçte tekerlekli sandalye, baston, protezler (takma kol, el veya bacak) gibi yardımcı araç ve gereçlerle kişinin sosyal hayata yeniden adaptasyonuna destek olunur (Hasırcıoğlu, 2006).

##### **3.1.6.2. Psiko-Sosyal Rehabilitasyon**

Psiko-Sosyal rehabilitasyon, engelli bireyin ve ailesinin toplumda yaşadıkları sıkıntıları tanımlamak ve çözüm üretmeye çalışmak dolayısıyla engelli bireyin ve ailesinin toplumla kaynaşmasını kolay hale getirmek için yapılan çalışmaları kapsar (Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). Sosyal rehabilitasyon tanımı altında, engelli bireylere fiziksel çevre, ulaşım,

erişilebilirlik, eğitim, iş imkanları, sportif aktiviteler, sağlık gibi sosyal yaşama ilişkin faaliyetlerin engelli bireyler için fırsat eşitliğinin sağlanması esastır. Bu hizmetlerin engelli bireylere erişiminin sağlanması ve onları sosyal hayatın içinde dışlanmadan var olmalarını sağlamak için gerekli bütün adımlar atılmalı ve eylem planları uygulanmalıdır (Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği, [/https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060816-9.htm/](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060816-9.htm/) erişim tarihi Kasım 2019). Psiko-sosyal rehabilitasyon sürecinin en önemli kısmı eğitimidir. Engelli bireyler erken yaşlarda gerekli eğitimleri almaları onlarında kendilerine daha çok saygı duyan, özgüvenli insanlar olarak toplumda yer almalarını sağlayacaktır. Haklarını bilen daha bilinçli bireyler olarak iş hayatında yer almaları kolaylaşacak ve nitelikli iş gücü sayesinde istihdama katkı sağlayacaklardır. İşverenlerin engelli çalışanlara ergonomik koşulları sağlaması da sosyal rehabilitasyonun konularından biridir. Engellinin aile, iş ve toplumla uyumunu sağlamak adına önemli bir adımdır (3. Verimlilik Kongresi, 1998). Uzmanların buradaki rolü elbette ki oldukça büyüktür. Engellilere doğru yaklaşım ve doğru yönlendirmeye gelişim süreçlerine katkıları çok fazladır. Ama en büyük rol ailededir. Engelli kişiyle olan iletişimleri ve onu sahiplenmeleri engellinin kendine olan inancını perçinlemektedir. Bu rehabilitasyonda, yapılan sosyal etkinlikler çerçevesinde binalarda ki bilhassa işyerlerindeki fiziksel engellerine göre mimari engellerin kaldırılması için çaba sarf edilmeli ve sosyalleşmesi için alanlar tahsis edilmeli ve organizasyonlar yapılmalıdır. Bu çalışmalarda diğer rehabilitasyon yöntemlerinde de olduğu gibi ekip çalışması çok önemlidir (Toplu, 2009). Kırsal kesimlerde bulunan, imkanları yetersiz ve ulaşımı güç olan engelli kişiler için de “toplum temelli rehabilitasyon birimleri” hayata geçirilmelidir. Engelli ve ailesiyle bilgi akışı sağlanmalıdır (Danış, 2005).

### **3.1.6.3. Mesleki Rehabilitasyon**

ILO (1995 tarihli ve 99 sayılı tavsiye kararı) yapmış olduğu tanıma göre, “Mesleki rehabilitasyon, devamlı ve bir koordinasyon içindeki rehabilitasyon sürecinde, engelli kişiyi uygun bir iş sahibi yapmak ve bu konumunu korumasını sağlamak üzere planlanan, mesleki rehberlik, eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerinin sunulduğu alandır” (ÖZİDA, 2005). Bu süreçte mesleki rehabilitasyon, engellilere tıbbi, sosyal, psikolojik ve rehberlik hizmetleri vererek engel durumuna göre en uygun işte çalışma ve gerekli yetenek ve yeterliliğe uygun hale gelmesinde destek olur (Aktaş vd., 2004).

Mesleki rehabilitasyon kendi içinde bölümlere ayrılır.

**a. Fonksiyonel Tedavi Devresi:** Fizik tedavilerinin yanında spor aktiviteleri yaptırılır. Ayrıca bu aşamada meşguliyet terapisi uygulanır. Burada yapılan engelli kalma ihtimali olan kişinin henüz hasta yatağındaiken bu duruma alıştırmaya çalışılmasıdır.

**b. Mesleğe Yönelme Devresi:** Engelli bireyin önceki işini tekrar yapabilmesi için gerekli eğitim ve oryantasyon sağlanır. Ancak kendi işini yapamıyorsa yeni bir iş öğrenmesi için gerekli kurslara gönderilir.

**c. İş Bulma Devresi:** En son aşama olarak engelliye iş temin edilir.

**d. Takip Devresi:** İş başı yapan engellinin iş yerine alışıp alışmadığı ve ücret durumu takip altında tutulur (Uşan, 2003).

Mesleki rehabilitasyonun amacı, engellilere istihdam yaratıldığında fiziksel, psikolojik ve sosyolojik anlamda hazır nitelikli işgücü yaratmaktır. Ancak mevcut engelli istihdamı yetersiz bir sayıda olduğu için meslek eğitim kurslarına da gerekli sayıda katılım sağlanmamaktadır. Ancak bu kurslar engelli bireyin kendini yetiştirmesi ve mesleki eksiklerini gidermesi anlamında oldukça önemlidir. Bu şekilde kendilerini geliştirip istihdam yaratma konusunda çok daha istekli ve kendilerinden emin olurlar (ÖZİDA, 1999).

#### **3.1.6.4. Türkiye’de Rehabilitasyon Hizmetleri**

2006-2007 öğretim yılı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi sayısı 1.318 iken bu sayı yaklaşık 1.8 kat artarak 2.437 olmuştur. Öğretmen sayıları ise 2006-2007 öğretim yılında 8.587 iken yaklaşık 2.8 kat artış göstererek 2016-2017 öğretim yılında 24.396, öğrenci sayıları ise 2006-2007 öğretim yılında 131.206 iken yaklaşık 3.1 kat artarak 403.104 sayısına ulaşmıştır. Merkez, öğretmen ve öğrenci sayılarındaki artış birbirleriyle karşılaştırıldıklarında en çok artış gösteren öğrenci sayısı olmuştur. Her bir öğretim yılı bir önceki yıla göre değerlendirildiğinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri sayılarının en çok artış gösterdiği yıl 2016-2017 yılı olup bu artış yaklaşık %17.5’dir. Öğretmen sayılarının en çok artış gösterdiği yıl 2012-2013 yılı olup bu artış yaklaşık %18’dir. Öğrenci sayılarının en çok artış gösterdiği öğretim yılı ise 2010-2011 yılı olup bu artış yaklaşık %29.5’dir. Resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinden hizmet alan engelli birey sayısı 2002 yılında 1.843 iken bu sayı 2019 yılı Mayıs ayı itibarıyla 7.255’e ulaşmıştır. Gündüzlü hizmetten 2002 yılında 2.065 engelli birey yararlanmakta iken bu sayı 2019 yılı Mayıs ayı itibarıyla 527 kişidir. 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile yapılan düzenlemede destek ve bakım hizmetlerinin

standardizasyonu, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli olan çalışmaların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, engelli bireylerin özel eğitim hizmetlerinin ise MEB tarafından yürütülmesi hükme bağlanmıştır. Bu nedenle özel eğitim ve rehabilitasyon hizmeti vermekte olan ve protokollerle işletilen gündüzlü merkezler kapanmış, hizmete devam edenlerin çalışma usul ve esasları, ağırlıklı olarak grup çalışması yapılması, yarım veya tam gün bakım hizmeti sunulması şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Engelli bireylere mesleki beceri kazandırmak maksadıyla iş ve meslek yeterlilik kursları faaliyet göstermektedir (Engelli Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019 mayıs engelli yaşlı istatistik bülteni). Engelli kişilerin mesleki rehabilitasyonundan sorumlu kurumu olan İŞKUR, başvuruda bulunan engelli bireylere iş bulmanın yanı sıra iş tecrübesi olmayan kişilere de kurs imkânı sağlamaktadır (Özaydın, 2002). Türkiye’de bireylerin istihdamını arttırmak amacıyla eş zamanlı olarak mesleki destek hizmetleri açılmış böylece bu konuda ki ihtiyacın ve eksikliklerin farkına bir kez daha varılmış olduğu anlaşılmıştır. Türkiye iş kurul müdürlüklerinden alınan görüşler ışığında MEB açılan bu özel öğretim kurumların da fizyoterapi, ergoterapi, mesleki eğitim ve mesleki rehberlik hizmetleri verilmeye başlanmış ve bu bağlamda sorumlu müdür, sosyal hizmet uzmanı veya sosyal çalışmacı, özel eğitimci ve eğitici personelin istihdam edilmesi zorunlu tutulmuştur (Kayıhan ve Köse, 2018). Türkiye’de bir diğer kapsamlı mesleki rehabilitasyon merkezi, ÇSGB’nin İnsan Kaynakları (İK) programı ve AB tarafından desteklenen Hacettepe Üniversitesi ergoterapi bölümüne bağlı olan mesleki rehabilitasyon merkezidir (Kayıhan ve Köse, 2018). Uygulama anlamında Türkiye de tek örnek olan bu merkezde en önemli kısımlar, kişisel ilgi ve yeteneklerin belirlenmesi, başkalarına bağımlı olmadan hayatlarını sürdürebilme yeteneklerinin kazandırılması, iş ve kariyer için rehberlik etme, iş analiz ve yeterlilik programlarının uygulanması, İŞKUR ile yapılan anlaşma kapsamında iş yerine uyumun takip edilmesi gibi faaliyetlerdir. Bünyesinde yer alan doktor, sosyal hizmet uzmanı, ergoterapistler, fizyoterapist, meslek danışmanları, konuşma terapistleri, psikolog, odyolog ve diğer sağlık personelleri tarafından süreç yönetilmektedir (Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezi, 2017). Bu ilerleme oldukça önemlidir. Ancak yine de ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalar ve mesleki rehabilitasyon merkezleri istenilen seviyede değildir. ABD’de ve Dünyanın birçok yerinde oldukça önemsenen psikolojik destek kısmı ne yazık ki ülkemizde açılan mesleki rehabilitasyon merkezlerinde gereken hassasiyeti görememiştir. Hatta psikolojik danışman çalıştırma zorunluluğu bile yoktur. Ayrıca 10 milyonun üzerinde engelli nüfusu



olan ülkemizde mevcut mesleki rehabilitasyon merkezlerinin yetersiz sayıda olması da aşıkardır. Bu noktada alınması gereken önlemler ve öneriler şunlardır:

- Mesleki rehabilitasyon merkezlerinde, iş tecrübesi olanların yanı sıra iş tecrübesi olmayan engelliler de dikkate alınmalı
- Mesleki rehabilitasyon hizmetine daha çok önem verilmeli ve ayrılan bütçe arttırılmalı
- Hacettepe Üniversitesi mesleki rehabilitasyon merkezi örnek alınarak diğer Üniversitelerin bünyesinde de benzer çalışmalar yapılmalı
- Lisansüstü çalışmalarda psikolojik ve rehabilitasyon danışmanlığı bölümleri açılmalı ve buradan mezun olan öğrencilerin bu merkezlerde çalıştırılması sağlanmalı
- Mesleki rehabilitasyon hizmetleri, araştırma ve istatistikler arttırılmalı (Cimşir, 2019).

### **3.1.7. Türkiye’de Engelli İstihdamı**

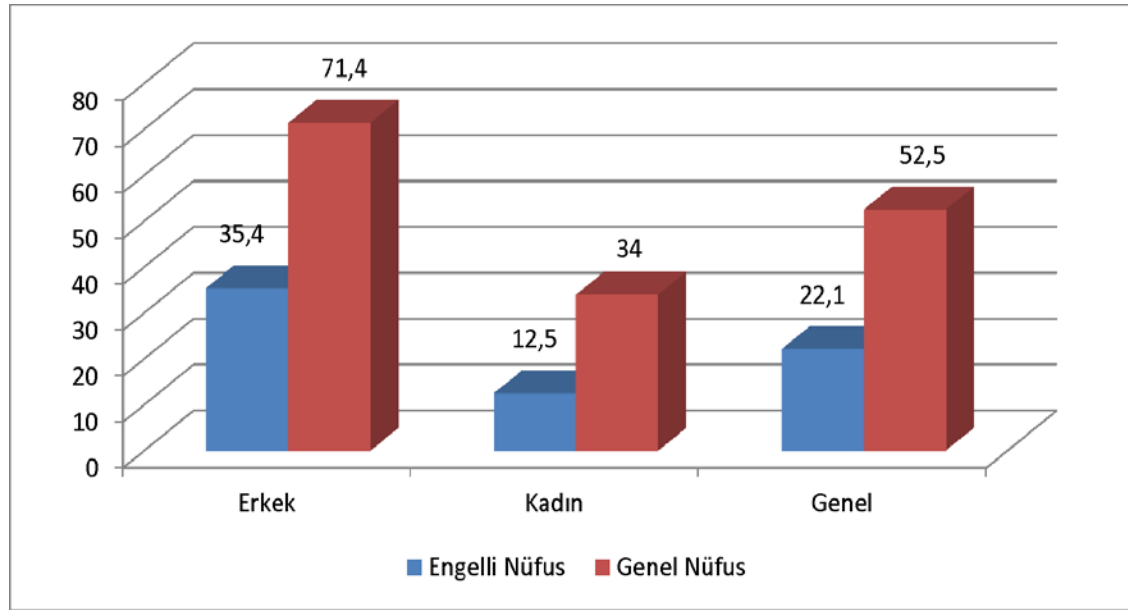
I.ve II. Dünya savaşlarının etkisiyle ve özellikle sanayi devrimi zamanında çalışma yaşamını ve üretim hayatını İSG ve sosyal güvenceyi önemsemeyen anlayış ve bilhassa çocukların, gençlerin, kadınların ağır ve ucuz iş gücünde tedbirsizce çalıştırılmaları günümüz engelli sayılarının oluşumuna büyük katkı sağlamıştır. Halen devam eden savaşlar, iş kazaları, meslek hastalıkları, yaşlı nüfusunun artması bu rakamları arttırmaktadır. TÜİK (2002) engelliler araştırmasına göre, engelli bireylerin istihdama katılım oranı %21.71 ve işsizlik oranı %15.46, süreğen hastalıklara sahip olan bireylerde istatistikler sırasıyla, %22.87 ve %10.77 olarak belirlenmiştir. 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması’nda ise engelli kişilerin istihdam istatistikleri %20.1 ve işsizlik oranı da %8.8 iken, engelsiz kişilerin istihdam istatistikleri sırasıyla, %49.9, %45 ve %9.8 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2013). Bu oranlar göstermektedir ki, engelli nüfusun çok ciddi bir kısmı istihdam edilmemektedir. Oysa ki engelli bireylerin istihdama katılımı sayesinde milli gelir düzeyi artacak iş hayatında yer almaları sebebiyle sosyal hizmet ve yardımlardan yararlandırılmalarına gerek kalmayacak böylece sosyal güvenlik harcamalarında da tasarruf sağlanacaktır (Altan, 2007). İstihdam artışının sağlanamaması ve işsizlik probleminin gün geçtikçe büyümesi ülkemizin en büyük sorunlarından. ILO verilerine göre 2006 yılında Dünya istihdam oranı %61.4 iken Türkiye’de bu oran yalnızca %43.2’dir. Bu sınıflandırmada Türkiye, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölge ortalaması olan %47.3’ün dahi altındadır. Yeterli derecede istihdam yaratılamamasının birçok sebebi vardır. Bunlar, sermaye birikiminin yetersizliği, makro ekonomik

politikalarda üretime gerekli önemin verilmemesi, yüksek faiz ve ekonomik istikrarsızlık, iç göç ve kamu ve özel sektör yatırımlarının arttırılmaması, çarpık kentleşme, hızla artan nüfus oranları, eğitim sistemimizdeki eksiklikler, bölgeler arası gelişmiş farklılıkları, nitelikli işgücünün sağlanamaması gibi sebeplerdir. Ülkemizde mevcut bu sorunların arasında engelsiz bireylerin bile iş bulması oldukça zor iken engelli bireyler için bu durum çok daha sıkıntılı bir süreç yaşamalarına sebep olmaktadır (İstanbul geliştirme ve değerlendirme komisyonu, 2007). Toplam ülke nüfusunun içindeki engelli payı, işgücü arzını oluşturur. Bu noktada Sosyal Devletin alacağı önlemler, yasal bir yükümlülüktür (Keskin, 2001). Ülkemizde kayıtlı engelli kişilerin %55.7'si hafif işlerde çalışmayı talep etmektedir. %33.3'ü sağlık sebepleri nedeniyle işyerlerinde daha sık mola kullanmayı, %27.6'sı ise part-time olarak çalışmak istemektedirler. Bu istatistikler aslında engelli kişilerin çoğunlukla başkalarına bağımlı yaşadıklarını göstermektedir (ÖZİDA, 2013).

Tablo 3.4. Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı

İşgücüne Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	71,4	34,0	52,5

**Kaynak:** Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü-Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2019-Haziran) tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr> erişim tarihi, Ekim 2019.



**Kaynak:** Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü-Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2019-Haziran) tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr> erişim tarihi, Ekim 2019.

Şekil 3.1. Engelli ve genel nüfusun cinsiyete göre işgücüne katılım oranları

TÜİK 2019 Şubat ayı araştırmasında elde edilen verilere bakıldığında erkeklerde çalışma oranı %71,4, kadınlarda %34,0, toplamda ise %52,5'tir. 2011 yılında gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması'na göre ise en az bir engeli olan nüfusun iş hayatına katılımı erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5, toplamda ise %22,1'dir.

Tablo 3.5 Engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyeri sayısı

Yıllar	Kamu	Özel
2019 (Mart)	1.316	17.139
2018	1.352	17.826
2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.773
2013	890	17.596
2012	979	16.980
2011	1.004	15.118
2010	1.084	14.511
2009	1.096	12.847
2008	1.126	13.268
2007	1.613	17.864
2006	1.507	13.593
2005	1.567	11.517
2004	1.674	10.145
2003	1.593	8.427
2002	1.609	8.121

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019). Engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı 2002 yılı itibariyle kamuda 1.609, özel sektörde 8.121 iken 2019 yılı mart sonu itibariyle bu sayı kamuda 1.316, özel sektörde ise 17.139'dur.

Tablo 3.6 Engelli çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının yıllara göre dağılımı

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı			
	Kamu	Özel	Kamu		Özel	
2019 (Mart)	16.566	107.632	50+ işyerin de çalışan: 14.853	50- işyerin de çalışan: 961	50+ işyerinde çalışan: 96.142	50- işyerinde çalışan: 7.864
2018	16.157	107.373	50+ işyerin de çalışan: 14.453	50- işyerin de çalışan: 1.033	50+ işyerinde çalışan: 97.893	50- işyerinde çalışan: 8.916
2017	7.801	117.687			10.323	102.751
2016	8.206	104.966			10.822	92.413
2015	8.432	99.262			10.696	84.370
2014	8.417	101.823			10.422	84.706
2013	9.514	97.689			11.804	80.434
2012	10.246	97.322			12.358	77.547
2011	10.496	86.607			12.347	71.088
2010	-	-			12.603	66.359
2009	-	-			12.653	58.876
2008	-	-			11.286	55.077
2007	-	-			12.924	49.784
2006	-	-			15.342	53.832
2005	-	-			15.243	47.850
2004	-	-			15.193	39.022
2003	-	-			14.685	31.829
2002	-	-			16.668	28.953

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde çalıştırılması gereken engelli birey sayısı 2011 yılı itibariyle kamuda 10.496, özel sektörde 86.607 iken 2019 yılı mart sonu itibariyle bu sayı kamuda 16.566'ya, özel sektörde ise 107.632'ye yükselmiştir. Bu işyerlerinde çalışan engelli sayısı 2002 yılı itibariyle kamuda 16.668, özel sektörde 28.953 iken 2019 yılı mart sonu itibariyle bu sayı kamuda 15.814, özel sektörde ise 104.006'dır.

### **3.1.7.1. Özel Sektörde Engelli İstihdamı**

İş hayatı şüphesiz ki ekonomik getiriden çok daha fazlasıdır. Zira kişiler istihdama göre kategorize edilir. Statü, sınıf, güç gibi kavramlar istihdam edilme durumuna göre şekillenir. Dolayısıyla iş hayatından dışlanan kesim, sosyal, ekonomik ve politik yönden dezavantaj gruplarını oluştururlar. Daha öncede belirttiğimiz gibi özel sektör 50 ve daha fazla işçiye sahipse %3, kamu sektörü %4 oranında engelli birey çalıştırmak zorundadır. Ancak özel sektörün çoğunluğu bu kanunlara uymayarak “ATM Çalışanlığı” olarak tanımlanan bir sistemi sıklıkla tercih etmektedirler. “ATM Çalışanlığı” özel sektörün bulduğu bir formül olup kâğıt üzerinde engelli bireyleri çalışır göstermek ve iş yerine gelmemelerini sağlamaktır. Özel sektör genellikle istenilen kotayı sağlamayıp ya ceza ödemeyi göze alıyorlar ya da bu sistemi tercih ediyorlar. “ATM Çalışanlığı”, engelli bireylere 2 farklı seçenek sunmaktadır. Birincisi “maaş teklifi”, ikincisi “sadece sigorta ödenmesi”dir. Bu sistem sayesinde işverenler, hem İŞKUR’a ceza ödemekten, engelli bireylerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak zorunluluğundan, işyerlerini engelli bireylere göre dizayn etme maliyetinden kurtuluyorlar hem de kapitalizmi zedeleyecek engelli bireyleri iş sahasının dışında tutuyorlar. Böylece estetik bulmadıkları ve güvenmedikleri engelli profili işyerlerinden uzak kalmış oluyor. Özel sektörün “ATM Çalışanlığı” sistemini tercih etmesinde ki en önemli sebep estetik kaygıdır. Sağlıklı ve güçlü görünmeyen fiziksel bedenlerin kötü bir imaj sergiledikleri düşüncesi maalesef ki hakimdir. Ayrıca engelli kişilerin işe gelmelerini engelleyerek iş kazalarının da sıfırlanmışını böylece alacakları önlem maliyetlerinin yanı sıra ödeyecekleri tazminatlardan da kurtulduklarını düşünmektedirler. İş verenler elbette ki kar sağlayacakları durumlara yatırım yapmaktadırlar. Ancak engelli iş gücünü “ölü yatırım” olarak görmektedirler. Bütün bunların neticesinde özel sektör, kâr zarar dengesinde engelli bireyi çalıştırmamanın, onlardan alacakları verimi göz ardı ederek çok daha karlı olduğunu varsaymaktadırlar (Tezcan, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/110809-sakatlarin-hayatideneyimleri-ve-cikarimlar-tolga-tezcan>

[.html](#) erişim tarihi, Ekim 2019). Özel sektörün “ATM Çalışanlığı” dışında bir diğer tercihi de “sağlam engelli” politikasıdır. Sağlam engelli, fiziksel olarak engelli görünmeyen, dışardan bakıldığında engelli olduğu anlaşılmayan ya da tercihen geçmişte iç hastalık geçiren fakat günümüzde etkilerini hissetmeyen ama buna rağmen %40 engelli raporu olan bireyleri içermektedir. Aslında kısaca özel sektör, çalıştırmak için, engelli olmayan engelli bireyleri aramaktadır. Bu şartlarda engelli bulamadığı durumlarda ise geçmişte benzer rahatsızlık geçiren çalışanlarına engelli raporu almalarını sağlayarak kadrolarını doldurmaktadırlar. Bu sayede kar maksimizasyonu sektöre uğramamaktadır (Tezcan,<https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/110809-sakatlarin-hayatideneyimleri-ve-cikarimlar-tolga-tezcan.html> erişim tarihi, Ekim 2019).

### **3.1.7.2. Kamu Sektöründe Engelli İstihdamı**

Kamu sektörünün engelli bireyler için 3 tür çalışma şekilleri vardır. Birincisi, kalifiye olmayan işlerde çalıştırması, ikincisi hiç iş yaptırmama, üçüncüsü ise kapasitesinin üzerinde çalışma. “Kalifiye olmayan işler” daha çok angarya işler diye tanımladığımız işlerin yaptırılmasıdır. “Hiç iş yaptırmama”, olmasa da olur diye tabir edilen boş işlerle engellilerin oyalanmasıdır. “Kapasitesinin üzerinde çalıştırılması” ise kişinin engeline inanılmamasından ya da yok sayılmasından dolayı ağır iş yüklerinin verilmesi durumudur. Kamu sektöründe, bürokratik kültür ve süreçleri engelli çalışanlar için farklı bir dinamikte seyretmektedir. Engelli kişiler, diğer çalışan engelsiz bireylerle aynı statüde çalışsalar bile, alt statüde çalışan damgası yemektirler. Bu sebeple bir diğerine “bey” veya “hanım” diye hitap edilirken, engelli çalışana ismiyle hitap edilebilmektedirler. Her an hata yapılacağı düşüncesi de engelli çalışanda baskı kurmakta, bu sebeple sürekli tetik de ve tehdit altında çalışmalarına sebebiyet vermektedir. Bu durumdan kurtulmak isteyen engelliler dışarıdan lise veya açık öğretimden Üniversiteye devam etmekte veya 2.Üniversite olarak kayıt yaptırmaktadırlar. Engelliler eşitlikçi anlayışı ve tutumu görmek istemektedirler. Ancak statü ve maaş iyileştirmesi alan engellilere diğer çalışanlar tarafından da “aynı maaşı aldıkları” gerekçesiyle tepki gösterilmektedir. Kamu sektöründe karşılaşılan bir diğer sıkıntı, mobbing, fiziksel yetersizlik ve tecrittir. Mobbing engelli çalışanlara 2 sebepten uygulanmaktadır. Birincisi engellilerin mobbing uygulamalarına diğer çalışanlar gibi tepki veremeyecekleri düşünülür bu sayede diğerlerine de göz dağı verilerek “ders alması” sağlanır. İkincisi, engelliler eşitlik veya iyileştirme talep ettiklerinde bu şekilde sindirilerek taleplerinin önü kesilir. Diğer bir ayrımcılık unsuru olan fiziksel yetersizlikte, eşit fiziksel imkanların sağlanmamasından

dolayı engelli bireylerin yetersiz işgücü olarak nitelendirilmesidir. Örneğin; görme engelli bireylerin bilgisayar kullanımlarını olanaklı kılan ekran okuyucu programı çoğu kurum tarafından satın alınmıyor. Dolayısıyla görme engelli çalışanlar verimli çalışmıyor. Kamuda sıklıkla rastlanan diğer unsur ise tecrittir. Tecrit, hem işe yaramadıkları düşüncesiyle sadece maaşlarını alıp gitmeleri hem de vicdan, merhamet ve acıma duygusuyla baktıkları bu kişilerin göz önünde bulunmalarının gereksiz olduğu düşüncesiyle uzak tutulmaya çalışılmalarıdır (Tezcan, <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/110809-sakatlarin-hayatideneyimleri-ve-cikarimlar-tolga-tezcan.html> erişim tarihi, Ekim 2019). Engellilerin kadro sayısının %3'ü oranında memur olarak istihdamı, 657sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 50. ve 53. maddesi ve "Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik" gereğince; ilk defa memuriyete atanacaklar için kamu kurum ve kuruluşlarınca, engelli açığı bulunduğu sürece her yılın Nisan-Mayıs, Temmuz-Ağustos, Ekim-Kasım dönemlerinden bir veya birkaçında sınav yapılmak suretiyle sağlanmaktaydı. Anılan Yönetmelikte bu sınavlar esnasında engel türüne göre özel düzenlemeler yapılmıştır. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının çalışma yerlerini ve eklentilerini, engellilerin erişilebilirliğini uygun duruma getirmek, çalışma şartlarını daha kolay hale getirmek adına engel türlerine uygun araç-gereç temin etmek zorunda olduğu belirlenmiştir. 03/09/2010 tarih ve 27691 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan değişiklikle söz konusu Yönetmelikte geçen "ilk defa" ibareleri madde metinlerinden çıkartılmış ve böylece çalışan engellilerin de yapılacak sınavlara girmesi sağlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşları engellileri, daha önce "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Olarak İstihdam Edilecek Özürlü ve Eski Hükümlülere Uygulanacak Sınav Yönetmeliği" kapsamında istihdam etmekte iken 2009 yılında yürürlüğe giren "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" kapsamında istihdam etmektedir. Devlet kurumlarının orta veya yüksek öğretim seviyesindeki işçi talepleri KPSS puanıyla, ilköğretim veya daha altı seviyeleri olanlar ile zihinsel engelliler ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları, engelli işçi taleplerinde işin özelliği gerektirmediği sürece engel grupları arasında bir ayırım yapamaz ve engellilik oranına göre bir üst sınır getiremez. Devlet Kurumları, işe yerleştireceği engelli bireyleri, Kurum tarafından oluşturulan listelerdeki adaylar arasında yapacağı sınav ile belirler. Sınav, mesleki beceri ve bilgi ağırlıklı konulardan yazılı, sözlü veya her iki yöntem uygulanarak da seçilebilir. Bu sınavlar, engelli bireylerin durumları göz

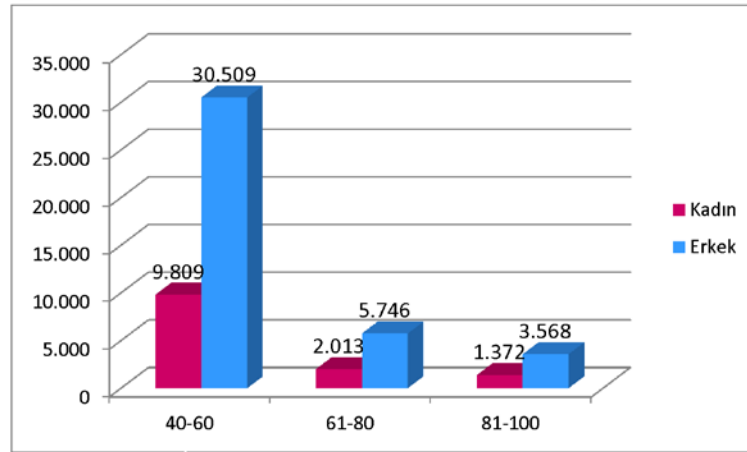
önünde tutularak uygun yerlerde yapılır. Sorular engelli bireylerin, dil, işitme, okuma, algılama ve sözel iletişimlerini esas alınarak belirlenir (Kalkınma Bakanlığı, 2015).

Tablo 3.7 Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımı

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2018	53.017*
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler> (Aile erişim tarihi, Ekim 2019).

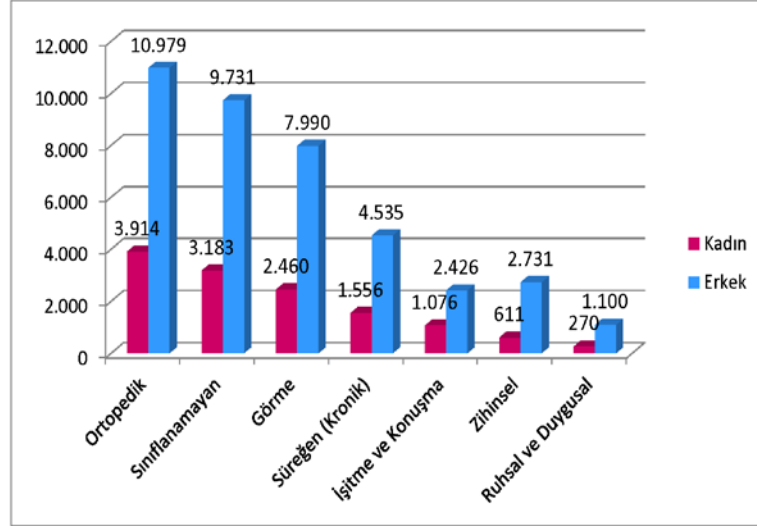
2002 yıl sonu itibariyle 5.777 memur olarak işgücüne katılım sağlayan engelli kişi sayısı 2018 sonu itibariyle 53.017'ye ulaşmıştır. Engelli memur oranı 2002 yılına göre yaklaşık 9.2 kat artış göstermiştir.



**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Şekil 3.2 Engelli memurların engel oranları ve cinsiyete göre dağılımı, Aralık 2018

1.derece (%40-60) engelli olan bireylerde, kadın memurların sayısı 9809 iken, erkek memurların sayısı 30.509'dur. 2.derece (%61-80) engelli kadın memur sayısı 2.013, engelli erkek memur sayısı 5.746'dır. 3.derece (%81-100) engelli kadın memur sayısı 1.372, engelli erkek memur sayısı ise 3.568'dir.



**Kaynak:** (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> erişim tarihi, Ekim 2019).

Şekil 3.3 Engelli memurların engel grupları ve cinsiyete göre dağılımı, Aralık 2018

İlk sırada, sayısı 10.979 olan erkek fiziksel (ortopedik) engelli memurlar alırken, kadın fiziksel engelli memurların sayısı 3.914'dür. En son sırada ise sayısı 270 olan ruhsal ve duygusal engelli kadın memurlar ve 1.100 sayısı olan ruhsal ve duygusal engelli erkek memurlar almaktadır.

Tablo 3.8 Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2018 Özel İstihdam Büroları Faaliyetleri (Yaş Gruplarına Göre)

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	10429	7821	18250
20-24	57838	40580	98418
25-29	84351	41214	125565
30-34	42220	22200	64420
35-39	20175	13516	33691
40-44	10500	8963	19463
45-49	6530	5887	12417
50-54	2215	2344	4559
55-59	1322	1194	2516
60-64	441	388	829
65 VE DAHA BÜYÜK	143	167	310
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>236164</b>	<b>144274</b>	<b>380438</b>

**Kaynak:** (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019).

2018 yılı sonu itibariyle 236.164'ü erkek, 144.274'ü ise kadın olmak üzere toplam 380.438 engelli birey işe yerleştirilmiştir. Engelli olan erkek bireylerin kadınlara oranla istihdam oranının daha yüksek olduğunu görebilmekteyiz. Yaş aralıklarına bakıldığında



ise 25-29 yaş aralığının toplamda 125.565 kişi olarak diğer yaş aralıklarına nazaran daha yüksek istihdam oranına sahip olduklarını söyleyebiliriz (İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019).

### 3.1.8. Dünyada Engelli İstihdamı

AB, engelliler Avrupa eylem planının I. aşamasında (2004-2005), engelli kişiler için, iş piyasasına katılım konusunda bazı hedefler belirlenmiştir. İşsizlik oranının azaltılması, çalışma hayatı ve eğitim konusunda verimliliği artırıcı imkanlar yaratılması hedef alınmıştır. AB engelliler Avrupa Eylem Planının II. aşamasında da (2006-2007), sosyal hizmet, bakım ve rehabilitasyon konuları öncelikler arasına alınmıştır. Bu doğrultuda, bakım ve sosyal hizmetlere ulaşım imkanları iyileştirilmesi, sosyal hizmetlerin kalitesi ve maliyetinin azaltılması üzerinde durulmaktadır. Bu durum ülkemiz içinde önemlidir. Bilhassa uzun süreli bakım ve yardım hizmetlerine ihtiyaç duyanlar ve yaşça ileri engelliler için, en uygun politikaların belirlenmesi hedeflenmektedir (Burcu, 2007). Engellilerin istihdamında AB’nde yaşanan en önemli gelişme; 1988 yılında Avrupa Sosyal Şartı’nda yapılan değişiklikle engellilerin toplumsal yaşama katılımı ve özgürce yaşama haklarının güvence altına alınması olmuştur. Bu gelişmeyi, 1995 “Engellilerin Mesleki Değerlendirilmelerine İlişkin Şart”, 1996 Avrupa Engelliler Stratejisi ve Avrupa istihdam ve Sosyal Politikasında bir dönüm noktası olan 1997 “Amsterdam Antlaşması” takip etmiştir. Amsterdam Antlaşması ile birlik tarihinde ilk olarak engellilik, iş piyasasında ayrımcılık ögesi olarak değerlendirilmiştir. Devamında yeni politikalar üretilmeye başlanmıştır. Ancak bütün bu gelişmeler bile istenilen seviyeye getirememiştir. Halen Avrupa ülkelerinde bile çalışabilir engelli nüfusunun 1/32’den bile daha az bir oranı istihdam edilmektedir. İş piyasasında ayrımcılığın bir ögesi olarak değerlendirilmeye başlanmış, engellilerin istihdamına yönelik yeni politikalar ve yeni stratejiler geliştirilmeye başlanmıştır. Zira alınan bütün önlemlere rağmen gelişmiş Avrupa ülkelerinde dahi engellilerin istihdamında istenen seviyeye ulaşılamamıştır. Avrupa’da çalışma çağında olan engelli nüfusun 1/3’ünden daha az bir bölümü ücretli istihdam içerisinde yer almaktadır. Antlaşmayla öngörülen, sosyal korumanın sağlanması ve sosyal dışlanmayla mücadele politikalarının nasıl ve hangi araçlarla gerçekleşeceği 2000-Lizbon Stratejisi ile belirlenmiştir. Bu stratejiler doğrultusunda Avrupa Komisyonu; *“kişisel, toplumsal, sosyal ve/veya istihdama yönelik bir perspektif ile bilgilerin, becerilerin ve yetkinliklerin geliştirilmesi amacıyla hayat boyunca gerçekleştirilen tüm öğrenme faaliyetleri”* olarak tanımlanan “Hayat Boyu Öğrenme”

stratejisini uygulamaya geçirmiş ve buna ilişkin politikaların özellikle tehlikeye daha açık grupların (çocuklar, yaşlılar, engelliler, işsizler, düşük gelirli kişiler, beceri seviyeleri düşük işçiler, öğrenme merkezlerinden uzakta yaşayan kişiler) yararlanması için tasarlanacağını hedeflemiştir. Avrupa Komisyonu'nca 27/11/2000 tarih 2000/78/EC sayı ile yayımlanan "İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Direktifi" de AB'nin engelliler politikasına yeni bir boyut kazandırmış ve engellilerin önüne çıkan engelleri ortadan kaldırmak adına çalışmalar yapılması hedeflenmiştir. 2002 yılında kabul edilen Kopenhag Deklarasyonu ve 2004 yılında kabul edilen Mesleki Eğitim ve Öğretimde Geliştirilen Avrupa İşbirliğinin Gelecekteki Öncelikleri Konusunda Maastricht Bildirgesi'nin bir devamı olan "Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa İş birliği" konulu Helsinki Bildirgesi 2006 yılında kabul edilmiştir. Bu belgelerde, dezavantajlı grupların da içinde yer aldığı gençler, yaşlılar, işsizler için beceri ve yeterlilik kazandırılması konuları yer almaktadır. Engelli bireyler için bilgi teknolojileri hızla yayılmaktadır. Avusturya, Belçika, Almanya, Hollanda, İsviçre gibi ikili sistemde çıraklık eğitimi programları uygulayan ülkeler ile Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Macaristan ve İtalya'da ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin %70 ve daha fazlası meslek eğitimi programlarına kayıt yaptırmakta ve mesleki rehabilitasyon programları uygulanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2015). OECD ülkelerinin çoğunda ortaöğretim seviyesindeki öğrencilerin çoğunluğu örgün olarak iş ve meslek veya çıraklık eğitimini sürdürmektedir. Engellilerin istihdamında kota sistemi dünyada (Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Finlandiya, İspanya, İtalya, Japonya, Polonya, Romanya gibi ülkelerde) en yaygın biçimde uygulanan sistemdir. Ceza yöntemi de (Almanya, Fransa, Japonya gibi) birçok ülkede uygulanmaktadır. Engellilerin eğitiminde en köklü geçmişe sahip olan ülke Almanya'da çok fazla engelli bireyler adına mesleki eğitim okulları Devlet kontrolünde faaliyetlerini sürdürmektedir (Durmuşoğlu, 2005). BM Engelliler Programı, BM sistemi içerisinde engellilere yönelik hazırlanan temel programdır. Bu program BM Genel Sekreterliği Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümünün, Sosyal Politika ve Kalkınma Birimi tarafından yürütülmektedir. Programın genel çerçevesi ve hedefleri engelliler için Dünya Eylem Programı ve Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar belgelerine dayanmaktadır. Bu programın temel amaçları engelli bireylerin sosyal hayata ve kalkınma sürecine tam ve etkin katılımı konusunda destek sağlanması; engellilere sağlanan haklarının ve onurlarının korunmasına yönelik çabaların arttırılması; eğitim, istihdam, bilgi edinme, ürün ve hizmetlere erişimlerinin arttırılması şeklinde sıralanabilir

(Murat, 2009). İngiltere’de çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %10’u yani 4.5 milyonu engellidir. Bunlardan 1.8 milyonu istihdam edilirken, 250.000 engelli işsizdir. İngiltere’de işsizlik oranı %6.6, engelliler de ise %13.3’tür. İspanya’da engellilerin %50’si gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Ayrıca, AB’nde engelli erkeklerin engelli kadınlara, engelli gençlerin engelli yaşlılara göre istihdam şansının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Çalışan engelli bireylerin büyük bir oranı tarım ve inşaat işlerinde, küçük bir kesimi ise sağlık ve diğer hizmetlerde görev almaktadır. Çok küçük bir kesimi ise imalat sektörü ile finans ve eğitim sektöründe yer almaktadır. AB Ülkeleri İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından 14 üye ülke arasında gerçekleştirilen araştırmanın verilerine göre, Avrupa’da toplam 50 milyon engelli bireyin bulunduğu ve 14–64 yaş arası engelli nüfus oranının %14.5 olduğunu saptanmıştır (EUROSTAT, 2001). Amerikan hukukunda, engelliler açısından iki federal yasa son derece önemlidir. Birincisi 1973 tarihli Rehabilitasyon Kanunu, ikincisi ise 1990 tarihli Engelli Amerikan Kanunu’dur (Çakmak, 2008). Aynı zamanda, söz konusu Kanunun, Dünya’da engelliler bakımından en kapsamlı kanun olduğu söylenebilir. 26 Temmuz 1992’de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994’den itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir (Akardere, 2005). Federal düzeyde ve eyalet düzeyinde ayrı ayrı engellilik ve ayrımcılıkla ilgili pek çok düzenleme olmasına rağmen bu iki Kanun ve özellikle Amerikan Engelliler Kanunu oldukça önemli konuma sahiptir. 1990 Amerikan Engelliler Kanunu bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. Kanun; istihdam, barınma ve ulaşım ile ilgili hakları garanti altına almakta, engellilerin de diğer Amerikalılarla aynı haklara sahip olduğu konusunda toplumsal farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Ayrıca kendilerine eşit muamele yapılması için çalışan, güçlü, etkili ve düşüncelerini savunan, engelli bir kesim oluşturmaya çalışmaktadır. Amerikan Engelliler Kanununun, engelli hukukuna olan ilgiyi önemli ölçüde artırdığı iddia edilmektedir. Bu Kanunun yürürlüğe konma nedeni, engelli kişilerin iş alanlarında, devlet ve belediye hizmetlerinde, toplumsal yerleşimde, ticari faaliyetlerde ve ulaşımında eşit haklara sahip olmalarını sağlamaktır (Çakmak, 2008). İngiliz Hukukunda 1995 tarihli Engelli Ayrımcılığı Kanun yürürlüğe girinceye kadar “Engelli Kişiler (istihdam) Kanunu”, (Disabled Persons Employment) (1944 ve 1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur. Sosyal Devlet ve demokratik anlayış ile hareket eden Almanya, bu yaklaşımını engellilerin istihdamı konusundaki yeni kanunu uygulamaya koyarak bir kez daha

kanıtlamıştır. 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğü giren “Engellilerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu” engellilerin iş piyasasındaki iş bulma şanslarının arttırmayı hedeflemektedir (Akardere, 2005). Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak Dünyada belli başlı iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki ve tarih itibariyle de öncelikli olarak uygulanan engelli çalıştırma yükümü yöntemi, kota rejimidir (Uşan, 2003). Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda engelli çalıştırmak durumundadırlar. Yine, benimsenen sisteme göre, kotanın ihlalinde de yaptırım farklı olabilmektedir. Birinci sistemi benimseyen ülkelerde, İtalya ve İspanya’da olduğu gibi, kotanın ihlali, para cezası ve/veya hapis cezasını gerektirmektedir. Buna karşılık diğer sistemde, karşılığın ödenmesi söz konusudur. Yine yükümlülük ihlal edilirse burada da ceza söz konusudur. İkincisi ise, son yıllarda uygulama alanı bulan ve engellilere yönelik ayrımcı davranışları ortadan kaldırmayı hedefleyen ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri bir başka ifadeyle, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması yöntemidir (Kayacı, 2007). Engellilerin istihdamında karşılaşılan bir diğer yöntem de seçilmiştir. Bu sistemde belirli işler yalnızca engellilere özgüdür. Benzer şekilde İtalyan Hukukunda, görme engelliler veya her iki gözüyle de 1/10'dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu, masörlük, masör fizyoterapistlik ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir. Yunanistan’da telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Danimarka’da ise, herhangi bir kota oranı benimsenmemişken, telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Yine engellilerin istihdamında korumalı istihdam da görülmektedir. Korumalı istihdam yöntem ise hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Kayacı, 2007).

### **3.1.9. Türkiye’de Çalışan Engelli Bireyler Yasal Mevzuatı**

Engelliler kapsamında çalıştırılacak işçi rakamları belirlenirken, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre işçiler dikkate alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre işçiler, çalışma süreleri göz önünde bulundurularak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (Ertekin, 2004). Yer altı ve su altı işlerde engelli işçi çalıştırılmaz (Akyiğit, 2008).

Engelli istihdamına yönelik yasal teşvik yöntemleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun m.30/10 fıkrasında engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamını özendirmek amacıyla bazı teşvik yöntemleri öngörülmüştür. Buna göre;

- Bakanlar kurulunca belirlenen oranlardan daha fazla engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için,

- Engelli ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda olmadıkları halde engelli çalıştıran veya,
- Çalışma gücünü yüzde 80'den fazla kaybetmiş engelli çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları her bir engelli için 506 sayılı sosyal sigortalar kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin %50'sini hazine öder (Akyiğit, 2008). İşverenler yapılan bir araştırma neticesinde belirli bir kontenjanın üzerinde engelli işgücü çalıştıranlara destek sağlanmasının yanı sıra tüm istihdam edilen engelli, eski hükümlü ve terör mağduru için indirim gerektiğini ifade etmişlerdir (Hasırcıoğlu,2006).

Engelli bireylerin eğitim, istihdam, bakım, ulaşılabilirlik, rehabilitasyon, sosyal, kültürel gibi birçok alanda sorunların çözüme kavuşması için mevzuatların sağlıklı bir şekilde uygulanması gerekir (TÜİK, 2007). Engelli bireylerin istihdamı için mevcut mevzuatlar çok önemlidir. Zira kanuni düzenlemelerle çoğunlukla engelliler çalıştırılmaktadır. Normal şartlarda iş bulmaları oldukça zordur. Bu yasal düzenlemeler sayesinde çalışma hayatındaki ayrımcılığı ve fırsat eşitsizliğine maruz kalmaların önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bu noktada uluslararası direktiflerde büyük önem taşımaktadır (Toplu, 2009). Özellikle son yıllarda olumlu birçok değişiklik yapılmıştır. Engellilerin, yakınlarının ve ilgili tarafların bu düzenlemeler hakkında bilgilendirilmeleri önemlidir (TÜİK, 2007). Ülkemiz de Devlet, özel durumlu engelli bireylere ve eski hükümlüler eli (50) ve üzeri çalışanı olan iş yerlerine engelli ve hükümlü çalıştırmaları konusunda kanuni zorunluluk getirmiştir. Bu yasal düzenleme 10.06.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesi'nde düzenlenmiştir. Daha öncede belirttiğimiz gibi, özel iş yerleri eli ve daha fazla işçi çalıştırdıkları yerlerde yüzde üç kamu iş yerlerinde ise bu oran yüzde dördttür. İşverenlerin çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçi oranları her yılın ocak ayından itibaren Bakanlar kurulunca ve terörle mücadele kanununca fiziksel, ruhsal ve mesleki yeterliliklerine göre uygun işlerde çalıştırılacaktır. İş gücünü %40 ile %80 arası kaybetmiş ve %80'den fazla olanlar istihdam edilecektir (Toplu, 2009). Devlet Memurları Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler Devlet Memurları Kanunu'nda engellilerin devlet memurluğuna alınmalarını düzenleyen 53. Madde 2005 yılında değişikliğe uğramıştır (Saraoğlu, 2008). Maddenin son şekli, şöyledir: Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları MADDE 53: “Mevzuata uygun olmak kaydıyla; engellilerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Engellilerin Devlet memurluğuna alınma şartları ile hangi işlerde çalıştırılacakları, mesleklerini icra ve infazda hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca

temin edileceği, zihinsel engellilerin hangi görevlere atanmasında asgari eğitim şartından istisna edileceği hususları Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, ÇSGB, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir. Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında engelliler çalıştırmak zorundadır. Yüzde 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum ve kuruluşun (taşra teşkilatı dahil) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır. Kurum ve kuruluşlar, çalıştırdıkları ve işten ayrılan engelli personel sayısını üç ayda bir Devlet Personel Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür. Bu kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, ikinci fıkrada tespit edilen oranda engelli personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetiminden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Memuriyete giriş yaşınının 18 olarak belirlenmesine rağmen memuriyete giriş için azami yaş sınırının belirtilmediği ifade edildikten sonra engellilerin 15 yıllık kamu hizmeti sonrasında emekli olabildikleri göz önüne alınarak, ilgili mevzuatında özel hüküm bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarının alacakları engelli memurların yaş sınırını azami üst seviyede belirlemeleri” ifade edilmiştir (Engelliler Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). İş kanununun 30.maddesinde yer alan engelli işçilerin hukuka uygun bir şekilde çalıştırılmaları öngörülse de işverenlerin zaman zaman bu duruma aykırı davranışlarını görmekteyiz. Dolayısıyla engelli çalıştırmamanın elbette bazı yaptırımları olacaktır. Ancak burada uygulanan tek yaptırım “idari para cezası”dır. Bunun dışında herhangi bir tazminat, hapis cezası veya sözleşmenin yargı kararıyla kurulması öngörülmemiştir. Bu da engelli işçi çalıştırmada konusunda ilerleyemeyişimizin en önemli sebeplerinden biridir.

### **İdari Para Cezası**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesine aykırı hareket eden işveren veya iş veren vekiline, engelli çalıştırılmadığı her ay ve çalıştırılmayan her engelli başına 2018 yılı için 2627 TL idari para cezası uygulanmaktadır.26.05.2008 tarihli resmî gazete de yayınlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı kanun da yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre artık, malulen emekli oldukları için mecburen işten ayrılan engelli bireyler, işten ayrıldıktan sonra maluliyetleri ortadan kalkmış ve tekrar işe dönmek isterler ise iş yerleri tekrar eski işine veya açığı varsa uygun başka bir bölüme işe almak zorundadır. İşe almama durumunda engelliye altı aylık tazminat ödeme mecburiyetindedir (ÇSGB, <http://www.uis.gov.tr/announcements/27102017/> erişim tarihi, Ekim 2019). İş verenin özel veya kamu kesimi olması fark etmez. Kesinleşen ve tahsil edilecek idari para cezaları İŞKUR'un bütçesinin Maliye Bakanlığı'nca açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilir. Sonra toplanan bu paralar engelli ve eski hükümlülerin “mesleki eğitim ve rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu tarz projelerde kullanılmak üzere” İŞKUR'a aktarılır. Bu şekilde paraların nereye, nasıl harcanacağına

yasalarda belirlenen kişiler tarafından komisyonca karara bağlanır (Akyiğit, 2008). Komisyon, İŞKUR, Genel Müdürlüğünün Koordinatörlüğünde, Çalışma Genel Müdürlüğü, İSG Genel Müdürü, Engelliler İdaresi Başkanı, Adalet Bakanlığı, Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürü veya yerlerine gönderecekleri yetkili birer temsilci ile Türkiye Engelliler Konfederasyonu ve en fazla üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları birer temsilcilerinden oluşur. Türkiye Engelliler Konfederasyonu ile en çok üyeye sahip işçi/işveren konfederasyonları bu komisyon için seçtikleri asil üye sayısı kadar da yedek temsilci seçerler. Bunların görev süreleri 3 yıldır. Komisyon kararları kara defterine yazılarak başkan ve üyelerce imzalanır ve İŞKUR tarafından yerine getirilir (Akyiğit, 2008).

### **3.2. Fiziksel Engelliler İçin İş Yeri Mekân Düzenlemelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri**

Herkesin hayatında en azından bir veya birkaç kez hareketi kısıtlanmıştır. İncinme, burkulma, kırık, çıkık gibi sebeplerden bir sürede olsa hareket engeli yaşayan kişilerde bu gruba dahildir. Özellikle de çalışan bireylerse bu kişiler iş hayatında ki giriş çıkış bütün bölümler dahil olmak üzere fiziksel koşullar düzenlenmelidir. Engelli insanların istihdam edilmeme oranları engelsiz bireylere nazaran 2,5 kat daha fazladır. Bu İşyerlerinde engelli bireyler özelinde risk değerlendirmesi, acil durum, rehabilitasyon gibi konuları kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası yürütülmelidir. Bu politika yürütülürken başta İSG Mevzuatı olmak üzere engelliler için, TS 9111, TS 12576, TS 12460, TS ISO 23599, TS 13536, TS ISO 23600 standartları ve ilgili tüm diğer standartlar da göz önünde bulundurulmalıdır. İSG hizmetlerini yerine getiren profesyoneller (iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, diğer sağlık personelleri) engellilere yönelik İSG alanında düzenlemelerin yapılmasında önemli rol oynamaktadır. Engelli bireyler için oluşturulan programların koordinasyonundan teknik bilgi desteğine kadar engelliler dâhil tüm çalışanların kullanım ve erişilebilirlik gereksinimlerini karşılayacak şekilde profesyoneller görev almalıdır. İşyerinde yapılan düzenlemeler tüm çalışanlar için her mekânda geçerli olan, temelinde antropometri ve ergonomi bulunan bir genel kurallar bütünü haline gelmeli, yapılan tüm iyileştirme ve tasarımlar engelliler özelinde değil tüm çalışanları kapsayacak nitelikte olmalıdır. Bu noktada işyerlerinde engelsiz tasarımın herkes için geçerli duruma getirilmesi konusu gündeme gelmektedir (İSGGM, [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) erişim tarihi, Kasım 2019). 6331 Sayılı İSG Mevzuatının; Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma başlıklı 10.

Maddesinde; ibaresi bulunmaktadır. Engelliler özelinde İSG ile ilgili alt mevzuata bakıldığında ise; 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” 17.07.2013 tarihli ve 28710 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik” 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Yapı İşlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” 20. 07. 2013 tarihli ve 28713 sayılı “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” “İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken; “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu hususlarını dikkate alır.” 18.06.2013 tarihli ve 28681 sayılı “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” alt mevzuatlarında engellilere özel hükümler yer almaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi,<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18493&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=acil%20durum>, erişim tarihi, Ekim 2019).

**Erişilebilirlik:** Binaların, açık alanların, ulaşım ve bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin, engelliler tarafından güvenli ve bağımsız olarak ulaşılabilir ve kullanılabilir olmasını, (İSGGM, [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) erişim tarihi, Kasım 2019).

**Erişilebilirlik Standartları:** Türk Standartları Enstitüsünün erişilebilirlikle ilgili yayımladığı standartları, (İSGGM, [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) erişim tarihi, Kasım 2019).

**Risk:** Tehlikeli bir durumdan doğabilecek kaza, yaralanma veya başka zararlı durumların meydana gelme ihtimalini, (İSGGM, [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) erişim tarihi, Kasım 2019).

**Risk Değerlendirmesi:** İşyerinde tehlikeli bir durumun olması ya da dışardan gelebilecek tehlikeli durumların tespiti ve bu tehlikelerin riske dönüşme ihtimalini yaratabilecek bu etmenlerin belirlenmesi, sonrasında da tedbirlerin alınması amacıyla yapılan düzenlemeleri,

**Tehlike:** İşyerinde tehlikeli bir durumun olması ya da dışardan gelebilecek tehlikeli durumların çalışana ve iş yerine zarar verme potansiyelini, (İSGGM, [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) erişim tarihi, Kasım 2019).



**Önleme:** İşyerinde yapılan işlerin her aşamasında oluşabilecek tehlike ve riskleri ortadan kaldırmak adına alınacak İSG önlemlerini ve bu amaçla yapılan planların hepsini ifade eder.

### **Engelliliğe Duyarlı Risk Değerlendirmesi**

İşverenler diğer çalışanlara oranla daha fazla risk altında bulunan çalışanlarını belirlemeli ve onlar için özel risk değerlendirmesi yapmalıdır. Bu değerlendirme kişinin yaptığı iş ve ortama uygun ve maruz kaldığı risklere uygun olarak yapılmalıdır.

Yapılacak bu risk değerlendirmesinde şu maddelere yer verilmelidir.

- Engellilerin kapasiteleri göz önünde bulundurulmalıdır.
- Kişilerin engelinin yapısı ve boyutu göz önüne alınmalıdır.
- İşin özel gereksinimleri kapsama alınmalıdır.
- Belirli tip bir rahatsızlıkla ilişkin risklerle ilgili klişe varsayımlardan kaçınılmalıdır.
- Tüm aşamalarda, ilgili kişilerle fikir alışverişinde bulunulmalıdır.
- İSG profesyonelleri, tıbbi profesyoneller ve engelli istihdam kuruluşlarından görüş alınmalıdır.
- Değerlendirilen risklerin önlenmesi veya riskin azaltılması için gerekli çözümler düşünülmelidir.
- Bahsi geçen çözümlerin uygun ve faydalı olup olmadığına yönelik bireyle iletişim halinde olunmalıdır. İstmeden de olsa meydana gelebilecek ayrımcılıkların önüne geçebilmek için, bölüm yöneticileri, İSG uzmanları, çalışan temsilcileri ve risk değerlendirmesi sürecine dâhil olan tüm kişilerin engellilik ve eşitlik eğitimi almaları tavsiye edilmektedir (İSGGM, <http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkdkitabı.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019).

Ortopedik Engellilerin fiziksel güç açısından yetersizlik yaşamasında ki sebepler, KKD (Kişisel Koruyucu Donanım)'lerin engel durumuna uygun olmaması, uzuvlarını kaybetmiş bir engellinin fiziksel yapısına uygun makine veya iş ekipmanlarının uyarlanmaması, ağırlık kaldırma işlerinde fiziksel güç yetersizliği, cisim düşmesi sonucu yaralanmalar gibi durumlardır. İşverenlerin bu noktada gerekli fiziksel önlemleri alması şarttır. Sağlık ve güvenlik işaretler/levhalar asılmalı ve gerekli araç gereçler temin edilmeli, engelliler eğitimini aldıkları ve engel durumlarına uygun işlerde çalıştırılmalı, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak işlerde çalıştırılmamalıdır. Engelli çalışanlar için “safetybuddy” de denilen “güvenli çalışmasına yardımcı bir arkadaş” tayin edilmeli, bu çalışan engellinin, yangın, doğal

afet gibi acil durumlarda işyeri binasından güvenli bir şekilde çıkmasını sağlayarak toplanma alanına gelmesine yardımcı olmalıdır. Bina girişlerinin ve Acil çıkış yerlerinin, engelli çalışanlarının da olduğu bilinci göz önünde tutularak kolay ulaşılabilir ve fark edilebilir şekilde düzenlenmelidir. Tekerlekli sandalye kullanan engelliler için giriş ve çıkışlar platformlu yapılmalı ayrıca yürüme engeli olan çalışanlar, acil çıkış kapılarına yakın konuşlandırılmalıdır (Mevzuat Bilgi Sistemi, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18493&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=acil%20durum> erişim tarihi, Ekim 2019).

### **3.2.1. Bina Giriş Düzenlemeleri**

#### **Binalara Giriş Güzergahı**

Binaların giriş kısmına engelliler için en az bir engelsiz ulaşım ve giriş imkânı sağlanmalıdır. Ulaşılabilir güzergâh en az 92 cm genişliğinde olup bu güzergahta rampalar var ise bunların eğimi en fazla %8 olmalıdır. 15 cm ve daha yüksek rampaların her iki yanında korkuluk düzenlenmelidir. Bunlar en az 5 cm yapılmalıdır. Giriş kapılarının önünde yeterli manevra alanları bulundurulmalıdır. Ulaşılabilir olmayan girişlerden ulaşılabilir girişlere yönlendiren tabelalar olması gerekir. Ayrıca bu kapılar açık tutulmalıdır. Giriş yollarında yüksekliği 2030 mm'den alçak aydınlatma ve sarkan tabela vb. herhangi bir donatı olmamalıdır. Kot farkı oluşturan merdivenlerin yanlarında korkuluk uygulaması ihmal edilmemelidir (ADA, <https://www.ada.gov/1991standards/adastd94-archive.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019). Tüm ticarî, idarî, kamu ve mesken bina girişleri, kaldırımdan itibaren engelsiz yapılmalıdır. Bina girişlerinin ön kısmında geniş sahanlık olmalı ayrıca girişler sert malzemeden yapılmalı, aydınlatması iyi olmalı ve kesinlikle kaygan olmamalıdır. Girişlerin merdivenli olması halinde engelli kişiler için rampa koyulmalıdır. Rampaların ön ve arkasında sahanlık bulunmalı ve giriş çıkışlarda işaret ve uygun semboller olmalıdır (DEB, <https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf> erişim tarihi, Aralık 2019).

#### **Rampalar**

Seviyelerdeki yerler birbirine rampalarla bağlanmalıdır. Rampa yüzeyleri sert, tabii, kaymaz ve düzgün olmalıdır. Eğim bina girişlerine yakın rampalar 1/12 (yaklaşık 5°)'den daha dik olmamalıdır. Rampaların uzunluğunun 6000 mm'den fazla olmaması tavsiye edilir. 1/15 ve 1/12 (yaklaşık 4° ve 5°) arasındaki eğim için rampa uzunluğu en fazla 10000 mm olmalıdır. Rampalar ve ona yakın yerlerin üstü kapalı değilse; suyun yürüme

yüzeylerine birikmesini önleyecek şekilde eğim verilmelidir(DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu .pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Kenar Koruması (Koruma Bordürü)**

Tekerlekli sandalye kullanan engelliler için rampaların korunmasız tarafına en az 50 mm yüksekliğinde koruma bordürü döşenmelidir. Sahanlıklar rampaların ön ve arkasında bulunmalı ve genelde sahanlığın en az genişliği, rampanın en geniş yeri kadar olmalıdır. Eğimi 1/20 ve 1/12 arasında (yaklaşık 3" ve 5") olan her rampada genişliği en az 1000 mm x 1200 mm olan bir sahanlık bulunmalıdır. Rampa sahanlıkta yön değiştiriyorsa, sahanlık en az 1525 mm x 1525 mm olmalıdır. Sahanlıkta kapı girişi varsa, kapı önündeki bölge tekerlekli sandalye kullanan kişinin manevra yapmasına imkân verecek boyutta olmalıdır(DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu .pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Trabzanlar**

Rampa yatay uzunluğu 1830 mm'den uzun veya rampa yüksekliği 150 mm'den fazla ise rampanın her iki tarafında trabzan bulunmalıdır. Trabzanlar rampanın başlangıcından en az 300 mm önce başlamalı ve bitiminden itibaren en az 300 mm devam etmelidir. Duvar ile trabzan arası mesafesi 38 mm olmalıdır. Trabzan bir girinti içine yerleştirildiğinde girinti en fazla 75 mm derinlikte olmalı ve trabzan üzerinden en fazla 455 mm devam etmelidir. Küpeşte kavrama yüzeyi sürekli olmalı, trabzan babası veya diğer engellerle kesintiye uğramamalıdır. Küpeşterler kolayca tutulabilecek özellikte olmak üzere farklı şekillerde biçimlendirilebilir. Küpeşterlerin çapı veya genişliği 32 mm-38 mm arasında olmalıdır. Küpeştenin en üst noktası rampa yüzeyi üzerinden 760 mm- 865 mm arasında olmalıdır. Trabzan, duvar veya trabzana bitişik diğer yüzeylerde çıkıntı ve pürüzler olmamalıdır. Girişin rahat ve tehlikesiz olması için, girişte sahanlık düzenlenmeli ve bina girişi kaygan olmayan sert malzemedan yapılmış olmalıdır. Bina girişi iyi aydınlatılmalıdır. Bu hususa özellikle rampa ve dönüşlerde dikkat edilmelidir (ÖZİDA, [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler Idaresi 2010 FAALIYETRAPORUSON\\_10\\_05\\_11.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler%20Idaresi%202010%20FAALIYETRAPORUSON_10_05_11.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Paspas**

Paspas zeminle aynı seviyede olacak şekildi bir girintiye oturtulmalı ve sert bir yapıda olmalıdır (ADA, 1994).

### **Posta Kutusu**

Posta kutusu, her iki taraftan da açılabilir şekilde konumlandırılmalı ve eğer kapıda ise kapı en az 90° açılabilir ve kutu yerden 750 mm yükseklikte olmalıdır (ADA, 1994).

### **Giriş Kapısı**

Giriş kapısı, en az 915 mm genişlikte olmalıdır. Giriş kapılarının da eşik yapılmamalıdır. Dış kapıları (menteşeli normal) açma, 37.8 N'den fazla kuvvet gerektirmemelidir. Döner kapılardan kaçınılmalıdır. Döner kapı varsa mutlak, yanında normal bir kapı bulunmalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **3.2.2. Bina İçi Düzenlemeler**

Bina içi düzenlemelerinde sürekli değişikliklere gidilmemeli donatılar sabit tutulmalıdır. Lüzumsuz girinti ve çıkıntılardan (kolon vb.) uzak durulmalı, yapılması şart durumlarda ise köşeleri yuvarlatılmalıdır. Baş üstünde bulunan engeller, yerden en az 2030 mm yükseklikte yer almalıdır. Sirkülasyon alanları, koridorlar, holler bina içindeki koridorların engelsiz net açıklığı en az 815 mm olmalıdır. Sirkülasyon alanlarında duvara monte edilmiş uygun yükseklikte tutunma bantları bulunmalıdır. Sirkülasyon alanlarında kullanılacak radyatörlerde, dar kenarlı döküm veya çelik panel radyatör seçilmelidir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Bina İçi Dikey Dolaşım**

Binaların içindeki katlar arası dikey dolaşım araçları olarak rampalar, asansörler ve merdivenler sayılabilir. Özellikle tekerlekli sandalye kullanan engelli bireylerin bina içi yatay dolaşımında sağlanan konforun, dikey dolaşımında sağlanmaması sağlanan hizmet ve eylemlerden tam olarak yararlanamaması anlamına gelir. Ayrıca yürümede zorluk çeken engelli bireyler içinse uygun merdivenlerde uygun düzenlemelerin yapılması şarttır (ÖZİDA, [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler Idaresi2010 FAALİYETRAPORUSON 10 05 11.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler%20Idaresi2010%20FAALİYETRAPORUSON%2010%2005%2011.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Bina İçi Yatay Dolaşım**

Odalarda, koridorlarda veya kot farklılıklarında kesinlikle ulaşılabilir yol genişliği sağlanmalıdır. Engelli bireylerin tekerlekli sandalyelerle kapı girişlerinde manevra yapabileceği genişlikler, ATM, ortak kullanımda olan telefon vb. cihazların ön kısımlarında gerekli kullanım yerleri oluşturulmalıdır. En az 90 cm eninde bir tekerlekli sandalye boşluğu bırakılmalı ve bu güzergâh üzerinde en az 1.5 m çapında bir dönüş alanı

sağlayan yatay ve düşey sirkülasyon alanı sağlanmalıdır. Tekerlekli sandalye ve yürütme cihazı kullanıcıları kısa mesafelerde en az 91.5 cm olmalıdır. Yürüyebilen bir engellinin, yürüyemeyen bir kişiyle ya da zorlanarak yürüyen biriyle yan yana geçebilmesi için en az 1.22 m genişlik gereklidir (ADA, <https://www.ada.gov/1991standards/adastd94-archive.pdf> erişim tarihi, Kasım 2019).

### **Tuvaletler**

Tuvaletler, İşhanı, büro, çarşı, pasaj, mağaza gibi binalarla, otel ve benzerlerinde en çok 25 kişiye, sinema, tiyatro gibi umumi binalarda ise en çok 50 kişiye, en az 1 kadın ve 1 erkek ve engelliler için de en az 1 kadın, 1 erkek olmak üzere standardına uygun hela, pisuar ve lavabo yapılması gereklidir. Tuvaletler engellilerin rahatlıkla ulaşabileceği bir konumda olmalı ve kapı dışarıya doğru açılmalıdır. Net zemin yüzey genişliği ve derinliği, önden yaklaşımda (düz bir transfer için) 122 cm x 167,5 cm; sağ yandan yaklaşımda (diyagonal bir transfer için) 122 cm x 142 cm ve hem ön hem sol yandan yaklaşımda (yan bir transfer için) 150 cm x 142 cm ölçülerinde olmalıdır. Klozet yerleştirilirken orta aksın yan duvardan uzaklığı en az 46 cm ve toplamda klozetin oturduğu yerin net genişliği en az 92 cm olacak biçimde düzenlenmelidir.

- Katlanabilir tutunma çubuğu,
- Tutunma çubukları klozet yüksekliğinden 25-35 cm daha yukarıda olmalıdır.
- Aynanın yerden yüksekliği en fazla 90 cm aynanın en üst noktası en fazla 190 cm’de olmalıdır.
- Sıvı sabunluğun yerden yüksekliği 80-110 cm,
- Kâğıt havluluk veya el kurutma makinası yerden yüksekliği 80-110 cm,
- Çöp kutusu,
- Tuvalet kâğıdı (En az 43 cm en fazla 48 cm yüksekliğe yerleştirilmiş)
- Taharet musluğu (En az 43 cm en fazla 48 cm yüksekliğe yerleştirilmiş) (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

Tuvaletlerin zemin döşemeleri, tekerlekli sandalyenin rahatlıkla hareket edebilecek biçimde ve herhangi bir seviye yüksekliği veya alçaklığı olmayacak şekilde düzenlenmelidir. Girişte ki seviye farkının 6 mm’yi geçmemesi gerekir. 6 mm ile 13 mm arasındaki seviye farklılıkları 1/2’den fazla olmayan bir eğimle bağlanmalıdır. Tuvalet ve banyolarda ki giderlerin herhangi bir su birikimine sebebiyet vermeyecek şekilde tasarlanması gerekir. Zemin ve döşeme yüzeyleri kaymaz yapıda olmalıdır. Kapılar,

menteşeli en az 90 derece açılabilmelidir. Kapılarda net açıklık en az 90 cm olmalıdır. En az 150 cm genişliğindeki standart bir tuvalet kabininin net derinliği klozet duvara monte edilmiş ise 142 cm, yere monte edilmiş ise 150 cm'den az olmamalıdır. Aydınlatma otomatik olarak giriş çıkışlarda kendiliğinden açılıp kapanmalıdır. Engelli bireylerin içerde uzun süre kalabilmelerinden dolayı tuvalet ve banyo farklı alanlarda olmalıdır. Özellikle kamuya açık engelli tuvaletlerinde engellinin düşme ihtimali göz önünde tutularak yerdeyken yetişebileceği veya iple çekip çalıştırabileceği acil çağrı aparatı bulundurulmalıdır (DEB, <https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf> erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Yürümede Kullanılan Cihazlar İçin Yeterli Alan**

Yürüme alanları engelliler için en az 815 mm net genişlik, rahat bir yürüyüş için ise bu oran 915 mm olmalıdır. Koltuk değnekleriyle yürüyecek engelliler için dar geçitler tehlikeli olabilir. Bu sebeple geçit genişliğinin minimum 915 mm olması gerekir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Geçiş İçin Gerekli Alan**

Geçiş alanları için kışın kalın kıyafet giymiş sağlıklı bireyler ve tekerlekli sandalye kullanan engelli kişiler için 815 mm genişlik yeterlidir. İki yönlü geçiş olarsa bu oran 1625 mm olmalıdır. Bu tarz yerlerde genişlik 1525 mm'den az olmamalıdır. Çünkü iki tekerlekli sandalye yan yana geçemeyebilir. Sağlıklı yürüyebilen veya yürümede zorluk yaşanan kişilerin yan yana geçebilmesi içinse 1220 mm genişlik yeterli olacaktır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Tekerlekli Sandalye Dönüş Alanı**

Tekerlekli sandalyenin 180° dönüşü için gerekli genişlik en az 1525 mm'dir. Tekerlekli sandalye kullananlar kolayca U dönüşü yapabilmelilerdir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Tekerlekli Sandalye İçin Net Zemin veya Döşeme Alanı**

Boyut ve yaklaşım mesafesi duran veya hareket eden bir tekerlekli sandalye için gerekli net zemin veya döşeme alanı 760x1220 mm'dir. Tekerlekli sandalye kullananlar için net döşeme veya zemin alanı bazı nesnelere altında gerekli olan diz alanının bir kısmını da

kapsayabilir (DEB, <https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/modresource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf> erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Pencereler**

Tekerlekli sandalye kullanan engellilerin, pencereden dışarıyı rahat bir şekilde görebilmeleri için parapet, bitmiş döşemeden en fazla 80 cm yükseklikte olmalıdır. Pencerelerin rahatlıkla açılıp kapanabilmesi için, ispanyoletler bitmiş döşeme seviyesinden 90 cm ile 110 cm'lik bir alan içinde düzenlenmelidir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **İç Kapılar**

Kapılar, koridora dik olarak açılmalıdır. Bu şekilde kolay açılıp kapanacaktır. Eğer kapılar camdan yapılmış veya bir kısmına cam takılmışsa fark edilebilmesi için göz seviyesinin biraz altında, renkli bir bant veya başka bir şeyle işaretlenmelidir. Kapı 90° açıldığında kapı net genişliği en az 815mm olmalıdır (ÖZİDA, [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler\\_Idaresi\\_2010FAALİYETRAPORUSON\\_1\\_0\\_05\\_11.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler_Idaresi_2010FAALİYETRAPORUSON_1_0_05_11.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Asansörler**

Asansör işlemleri otomatik olmalıdır. Her kabin yük sıfırken 13 mm toleransla kat seviyesinde durabilmelidir. Kabin önünde kullanım amacına uygun yeterli alan bırakılmalıdır (Örneğin, 8 kişilik asansör önünde en az 1525 mm x 1525 mm bir alan yeterlidir) Kabin içi, tekerlekli sandalye kullananlar için, tekerlekli sandalye kabin içine girebilecek, kontrole erişmek için manevra yapabilecek şekilde olmalıdır. Kabin içinde, yerden 850 mm- 900 mm yükseklikte tutunma bantları olmalıdır. Kabin zemini halılarla kaplı olmamalıdır. Kabin içinde telefon bulundurulması ve açılır-kapanır küçük bir oturma yeri bulunması tavsiye edilir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Merdivenler**

Merdivenler, rampa veya asansörlerin yanında ilave olarak bulundurulmalıdır. Yürüyen merdiven bulunan binalarda engelliler için gerekli ilave düzenlemeler (rampa, asansör vb.) yapılmalıdır. Açık rıhtlı merdivenler kullanılmamalıdır. Döner basamaklı merdivenlerden kaçınılmalıdır. Döner basamaklı merdiven bulunuyorsa ulaşılabilir alternatif merdiven sağlanmalıdır (DEB, <https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile>.

[php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](http://php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Basamaklar**

Basamaklar merdiven tasarımında derinlik ve yükseklik olarak birbirine uygun olmalıdır (1 genişlik + 2 rıht = 600 mm). Basamak genişliği yaklaşık 300 mm olmalı, rıhtlar 150 mm'den daha yüksek olmamalıdır. Düşme tehlikesini azaltmak için açık ve çıkıntılı uçlu basamak tasarımından kaçınılmalıdır. Basamak ucu yuvarlatıldığında yarıçapı 13 mm'den büyük olmamalıdır. Basamak yüksekliği eğimli olduğunda, eğimin alt tarafı yatay yüzeyle en az 60°'lik açı yapmalıdır. Eğim çıkıntısı 38 mm'den fazla olmamalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Merdiven Asansörü**

Binalara merdiven ve asansörlerin dışında, merdiven basamakları üzerinde yer alan merdiven asansörü denilen bir sistem kurulabilir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **3.2.3. Mutfakta Çalışanlar İçin Düzenlemeler**

Mutfaklar, ulaşılabilir veya uyarlanabilir olmalıdır. Mutfak alanlarında, tekerlekli sandalye kullananların manevralarına imkân vermek üzere en az 150 cm x 150 cm ölçülerinde veya 150 cm çapında boş bir alan bırakılmalıdır. Tüm dolap tezgâh ve duvarlar arasındaki açıklık 105 cm'den az olmamalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Tezgahlar**

Mutfak tezgâhının minimum 80 cm uzunluğunda çalışma bölümü olması gerekir. Alt dolap varsa, ön yüzün en az 80 cm'lik kısmı kullanım sırasında kaldırılabilir. Tezgâh, tezgâh üst yüzeyi ile döşeme (yer kaplaması) üst yüzeyi arası yükseklik en fazla 86 cm tezgâh alt yüzeyi ile döşeme (yer kaplaması) üst yüzeyi arası yükseklik ise en az 75 cm olacak şekilde monte edilebilir. Tezgâh sabit değilse, tezgâh üst yüzeyi ile döşeme üst yüzeyi arası farklı yükseklikler sağlayacak (71.5 cm-81.5 cm- 91.5 cm) şekilde ayarlanabilir veya yerine konulabilir bir birim olabilir. 80 cm x 122 cm döşeme alanı olan yerde tekerlekli sandalye kullanan kişi, tezgâha önden yaklaşabilir. Tezgâhta diz için en az 80 cm genişlik, 75 cm yükseklik ve en az 49 cm derinlikte net açık alan bırakılmalıdır.



Bu tür tezgâhların altında keskin ve rahatsız edici yüzeyler olmamalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Pişirme**

Pişirme bölümü set üstü ocakların altında diz için en az 80 cm genişlik, 75 cm yükseklik ve en az 49 cm derinlikte net açık alan bırakılmalıdır. Fırın veya ocakların altında dizlerin gireceği kısımlar varsa, elektrik çarpması ve yanmaları önlemek için yalıtılmalı veya koruma altına alınmalıdır. Ocak ve fırınların kontrol düğmelerinin konumu çapraz uzanmanın yol açabileceği yanmaları önleyecek şekilde konumlandırılmalıdır. Fırınlar kendi kendine temizlenebilir tipte olmalı veya altında diz boşluğu olan ve uyarlanabilir yükseklikte bir tezgâha bitişik yerleştirilmelidir. Yan açılımlı fırınlarda kapı mandalı açık tezgâh yüzeyi yanında olmalıdır. Fırınların kontrol düğmeleri ön panelde bulunmalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Mutfak Dolapları**

Tekerlekli sandalye ile dolap ve depolama raflarına ulaşabilmek için yükseklik en fazla 122 cm olmalıdır. Üst dolaplarının kapak kulpları ve çekme kolları mümkün olduğunca dolap kapaklarının alt tarafına yakın olmalıdır. Alt dolapların kulp ve çekme kolları dolap kapaklarının mümkün olduğunca üst tarafına yakın olmalıdır. Bir objeye yalnız ön yüzden yaklaşım mümkünse, tekerlekli sandalyedeki bir kişinin erişebileceği yükseklikler 38 cm ile 122 cm arasındadır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **3.2.4. Ofiste Çalışanlar İçin Düzenlemeler**

ILO'nun engelli çalışanlarla ilgili hazırladığı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) raporunda, engellilerin çalışma koşulları başlığı altında, İSG için ayrı bir bölüm açılmıştır. Raporda değerlendirilen 40 çokuluslu şirkete, çeşitli konu başlıklarında bir KSS politikası geliştirip geliştirmedikleri sorulmuştur. Şirketlerin engelliler noktasında en eksik oldukları ve özel bir çalışma gerçekleştirmedikleri iki konu başlığından birinin İSG olduğu tespit edilmiştir. Oysaki engelli çalışanların potansiyellerini, beceri ve yeteneklerini ortaya koyabilmeleri için uygun araç ve gereçlerle daha güvenilir çalışmaları gerekir. Bu da ofis ve endüstriyel alanların engelliler için kullanılabilir hale getirilmesiyle olacaktır. Ofis ortamında çalışan fiziksel engelli bireyler için, kendi

ölçülerine uygun ve yüksekliği ayarlanabilir masa, sandalye seçilmeli ve sıkça kullandığı iş araçları için yaklaştırılabilir bölmeler yapılmalıdır. Fiziksel ağrı ve zorlanmalar azaltılarak verimli çalışabilecekleri sağlıklı ortamlar oluşturulmalıdır (Mülayim, 2009).

### **Odalar**

Engellilerin rahatlıkla giriş ve çıkışlarına olanak sağlanmalı ve ulaşılabilir güzergahta olmalıdır. Ofis mobilyaları erişilebilecek ve oda içi dolaşımında engel olmayacak şekilde konumlandırılmalıdır. Oda içinde dolaplara önden yaklaşımda yerden yükseklik maksimum 1220 mm, minimum ise 380 mm olmalıdır. Yandan yaklaşımda, yerden yükseklik maksimum 1370 mm, minimum 230 mm olmalıdır. Dolap içinde ki ulaşılabilir derinlik ise 53 cm'dir. Tekerlekli sandalye ile masaya yaklaşım da minimum 76 cm eninde ve 1.22 m uzunluğunda bir alan sağlanmalıdır. Masa altına doğru 49 cm bir derinlik olmalı ve herhangi bir engelleyici obje bulundurulmamalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

### **Binalarda İşaretleme**

İşaretler herkes için okunaklı ve anlaşılır olmalı, uygun bir yükseklikte bulundurulmalı ve yazılar işaretlerle desteklenmelidir. İşaretler, temizlenmesi, onarılması kolay malzemeden yapılmalıdır. Başlıca türleri; yönlendirme işaretleri, krokiler, maketler, yön işaretleri, işlevsel işaretler, bilgilendirici işaretlerdir (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

#### **3.2.5. Acil Durum Kaçış Yolları**

Endüstriyel manada kamu kurumları da dâhil olmak üzere İSG açısından ele alındığında ise acil durumlar yangın, patlama, doğal afetler, tehlikeli kimyasal madde yayılımı, gıda zehirlenmesi, sabotaj, ilkyardım ve tahliye gerektirecek kazalar gibi durumlardır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 10. Maddesinin 4. Fıkrasında Acil Durum Müdahale ve Tahliye Yöntemleri başlığı altında "*İşyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınır.*" ifadesi yer almaktadır. Buna göre işyerlerinde engelli çalışanlar, acil durum planları hazırlanırken engel durumları gözetilerek plana dâhil edilmelidir. Kaçış yolu boyunca zemin düz olmalıdır. Kot/seviye farkı bulunan bölümler varsa bu bölümlere engellilerin geçişini mümkün kılan, düşük eğimli kalıcı rampalar konmalıdır. Acil çıkış kapılarında ve işletme içindeki kapı ile ayrılan bölümlerde seviye farkı bulunmamalıdır. Eşik

olmayan düz bir zemin ile kapıdan geçiş sağlanmalıdır. Acil çıkış yollarında ortopedik engellilerin kullanacağı rampaların üzerinde geçişi engelleyici eşya, malzeme türü nesnelere bulundurulmamalıdır. Merdivenlerden inişi kolaylaştırmak amacıyla tasarlanmış acil durum tahliye sandalyeleri, engelli çalışanların kolayca tahliye edilmelerine yardımcı olacaktır. Acil durumları haber vermek üzere sesli ve ışıklı alarm sistemlerinin bulunması gerekir (Mülayim, 2009).

### **3.2.6. Otoparklar**

Engelli otoparkı, bina girişine 30 m'den uzak olmamalıdır. Mümkün olduğunca yakın ve otomobile inip binecek yeterli alana olanak veren ve binaya erişimde güvenilir bir yola bütünleşik olmalıdır. Otoparkın gece aydınlatması yeterli seviyede olmalıdır. Kış aylarında oluşabilecek kar ve buz gibi hava koşullarına karşı korunmuş ve mümkünse üzeri kapalı olmalıdır. Engelliler için ayrılan otopark alanının yüksekliği en az 2.5 m ve araçların park edilebilmesi için en az 2.6 m yüksekliğin tercih edilmesi gerekir. Otoparkın genişliğinin en az 4 m uzunluğu ise 6 m olmalıdır. Park etmiş araçtan yaya yoluna geçerken araçların arasından geçilmemeli doğrudan erişime olanak sağlanmalıdır (DEB, [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) erişim tarihi, Aralık 2019).

## **4. 25-45 YAŞ ARALIĞI ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLER HAKKINDA ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ**

Bu çalışmada, 25-45 Yaş Aralığında ki Fiziksel Engelli Bireylerin İstihdamı ve İşyerinde ki İSG kapsamında araştırmalar yapılmıştır.

### **4.1. Materyal ve Yöntem**

Kullanılan materyal ve yöntemler yüz yüze anket, online anket ve röportaj olmak üzere 50 çalışan engelli bireye uygulanmıştır.

#### **4.1.1. Araştırmanın Yeri, Zamanı ve Örneklem Seçimi**

Bu araştırma örneği, Küçükçekmece Belediyesi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Papatya Mobilya, Gök Grup Sanayi Fabrikası olmak üzere Küçükçekmece Bölgesinde uygulanmıştır. Ayrıca Türkiye Omurilik Felçliler Derneği (TOFD)'nin engelli üye ve çalışanlarına anket yapılmış ve Başkan Yardımcısı Sn. Semra ÇETİNKAYA ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilerek kendisinin bilgi, tecrübe ve uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Fiziksel Engelliler Vakfı (FEV) engelli üyeleri de anket çalışmamıza katkı sağlamıştır. Son olarak internet üzerinden Engelliler.Biz Platformunda online anket uygulaması düzenlenmiştir

Bu çalışma T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 04/11/2019 tarihli ve 53938333-050.06-E.2380 sayılı kararı (Ek-1) ile uygun görülmüştür. Araştırma için kurumlardan izin alınmış ve çalışan engelli bireylerden araştırmaya katılmaya isteklilik/gönüllülük ilkesine özen gösterilerek onamları alınmıştır. Araştırmanın başında daha çok kurum ve kuruluşlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak anket talep isteğimize bazı kurumlar tarafından ret cevabı verilmiştir. Ayrıca ankete katılmak istemeyen bazı engelli çalışan vatandaşlarımızda olmuştur. Netice itibariyle araştırmaya katılmayı kabul eden 11'i kadın, 39'u erkek olmak üzere aktif iş hayatında olan toplamda 50 engelli birey ile çalışılmıştır.

#### **4.1.2. Veri Toplama Yöntemi**

Veri toplama aracının geliştirilmesi aşamasından önce, araştırmanın temellendirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için konuyla ilgili İngilizce ve Türkçe literatürler (tez, makale, bildiri, kitap, bilimsel araştırma vb.) incelenmiştir. Literatür taramalarından elde edilen bilgiler yardımıyla veri toplama aracının kavramsal yapısı ve ana çerçevesi belirlenmiştir. Veriler engelli çalışan bireylerden toplanmak suretiyle yüz yüze ve online

anket uygulamaları düzenlenmiştir. Araştırmada kullanılan anket soruları benzer konularda yapılmış çalışmalardan faydalanılarak kişisel olarak hazırlanmıştır (Ek-2).

Araştırma kapsamında oluşturulan anket soruları, çalışan engelli bireylerin;

1-Genel Kişisel Bilgileri

2-İş Yeri ve Çalışma Hakkındaki Görüşleri

3-İş Yerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği

Olmak üzere 37 soru ve 3 bölümden oluşmaktadır. İlk 3 soru boşluk doldurma olup, sonraki 8 soru çoktan seçmeli ve kalan 26 soru “evet, hayır, bilmiyorum, kararsızım” şeklinde yapılmıştır. Yüksek oranda soruları boş bırakılan ve verilen cevapların üzeri, yöneticisinden çekinmelerinden ya da işini kaybetme tereddütlerinden kaynaklı olarak daksil, kalem gibi nesnelere karalanan anket verileri sonuçlara dahil edilmemiştir.

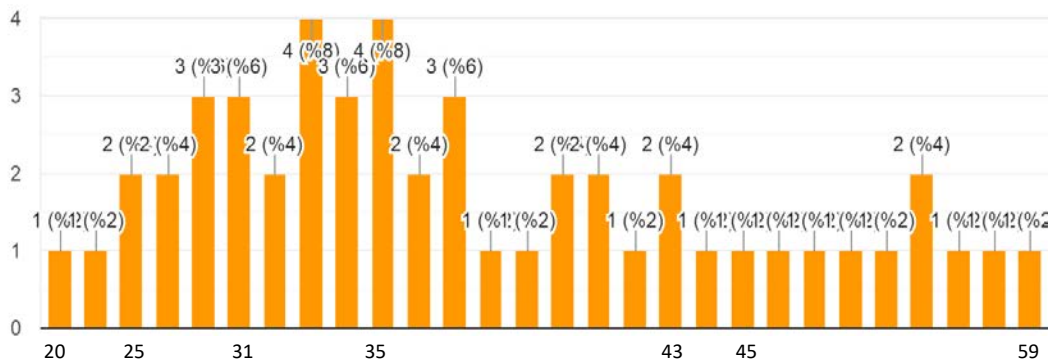
**1.Bölüm (Genel Kişisel Bilgiler):** Bu bölüm, engelli çalışanların adı-soyadı (zorunlu değildir), telefon-adres (zorunlu değildir), yaş, cinsiyet, medeni hali, eğitim durumu, engel sebebi, engel türü ve engellilik düzeyi hakkında bilgi almak üzere toplamda 9 soru içermektedir.

**2.Bölüm (İş Yeri ve Çalışma Hakkında ki Görüşleri):** Bu bölüm, engelli çalışanların çalışma süreleri, gelir düzeyleri, iş ve meslek edinmelerde yaşadıkları güçlükler, işyerinden memnuniyetleri, niteliklerine uygun çalışma pozisyonları, kariyer planları, işyerinde sağlanan imkanlar, işverenin tutumu, iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri vb. konuları kapsayan toplamda 20 soru içermektedir.

**3.Bölüm (İş Yerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği):** Bu bölüm, engelli çalışanların, iş kazalarına, iş yerinde alınan İSG önlemlerine, iş yeri fiziki düzenlemelerine, kullandıkları araç-gereçlere ve kendilerini güvende hissedip hissetmemelerine yönelik toplamda 8 soru içermektedir.

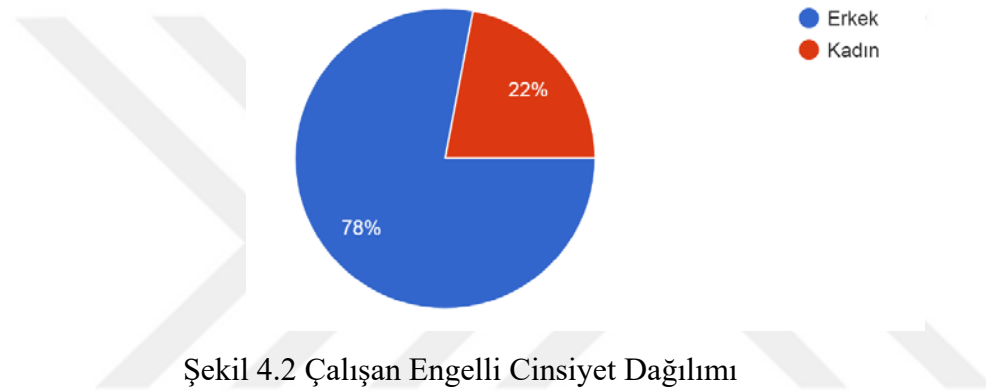
## 4.2. Bulgular

### 4.2.1. Çalışan Engelli Bireylerin Genel Kişisel Bulguları



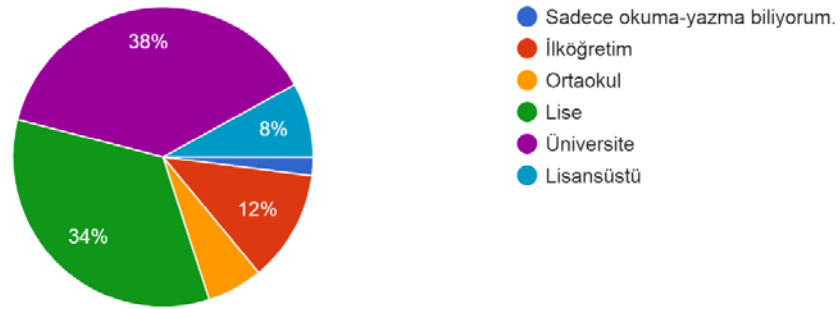
Şekil 4.1 İş Hayatında Aktif Yaş Aralığı

Anket çalışmamızda, iş hayatında aktif olarak çalışmakta olan 50 engelli bireyin katılımı neticesinde 20 ile 59 yaş aralığında çalışan olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanların %3'ü (n=2) 20-24 yaş aralığında, %68'i (n=39) 25-45 yaş aralığında, %13'ü (n=9) ise 46-59 yaş aralığındadır. Bu sonuçlara bakıldığında çalışan 50 kişinin 39'u sadece 25-45 yaş aralığındadır. O halde 25-45 yaş arası engelli bireyin iş hayatında çok daha aktif olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Engelli birey çalıştırma konusuna çok sıcak bakmayan iş verenler, birde ileri yaşlarda ki engelli çalışana karşı daha da önyargılı yaklaşmakta ve onları istihdam etmeye çok yanaşmamaktadırlar. Engelli olma ihtimali ve engel seviyeleri yaşla birlikte doğru orantılı olarak artmaktadır.



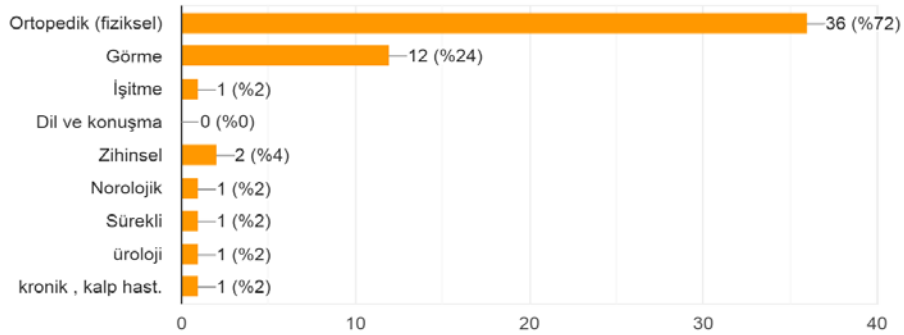
Şekil 4.2 Çalışan Engelli Cinsiyet Dağılımı

Katılımcıların %78'i (n=39) erkek çalışan olup kadın çalışan ise yalnızca %22 (n=11)'dir. Bu aslında Türkiye'de ki genel dağılımın yalnızca küçük bir orana yansımadır. Engellsiz çalışan bireylerde de kadın istihdamı erkeklere nazaran oldukça azdır. Ancak mevcut bu oranın, kişinin engelli birde kadın olduğu göz önünde tutulursa çok daha sıkıntılı bir sürece girmektedir. Kadın istihdamının yetersizliği maalesef ki engelli bireyler arasında da görülmektedir.



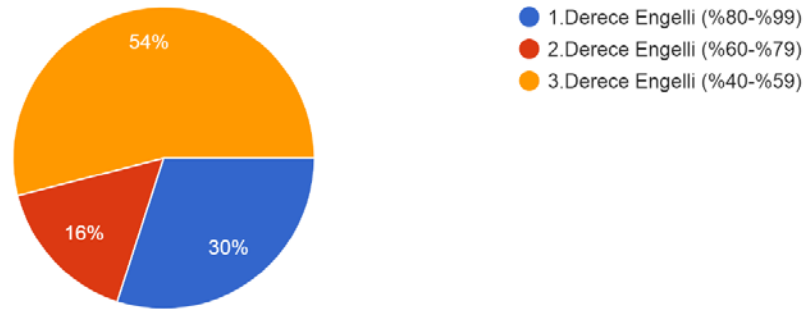
Şekil 4.3 Çalışan Engellilerin Eğitim Durumu

Katılımcılar arasında %38'inin (n=19) Üniversite, %34'ünün (n=17) Lise, %12'sinin (n=6) İlköğretim, %8'nin (n=4) Lisansüstü, %6'sının (n=3) Ortaokul mezunu olduğunu, %2'sinin (n=1) ise sadece okuma yazma bildiğini görüyoruz. Çalışan engelliler arasında eğitim oranı oldukça düşük seviyelerdedir. Son yıllarda engellilerin eğitime yönelme ve bu anlamda yapılan çalışmaların sayıları da her geçen gün artmaktadır. Ancak mevcut rakamlar istenilen seviyelerden hala oldukça uzak olduğumuzu göstermektedir. İş ve meslek edinmelerde eğitimin rolünün çok önemli olduğunu göz önünde tutarsak, özellikle de engelliler arasında eğitim oranının artması ortaya çok daha nitelikli ve kalifiye iş gücünün çıkmasını sağlayacaktır. Bu anket çalışmasında da elde edilen veriler gösteriyor ki Lise, Üniversite veya Lisansüstü eğitimi almış katılımcılar genellikle belediye ya da ofis işlerinde kariyer planladıkları nitelikli işlerde çalışmaktadır. Buda “ne iş olursa yaparım” söyleminden uzak seçiciliği arttırmaktadır.



Şekil 4.4 Engel Türlerine Göre Dağılım

Katılımcıların %72'si (n=36) fiziksel (ortopedik) engelli, %24'ü (n=12) görme engelli, %4'ü (n=2) zihinsel engelli, %2'si (n=1) işitme engelli olup, %8'i (n=4) süreğen hastalık (nörolojik, üroloji, kronik, kalp hastalıkları) engel grubundadır.



Şekil 4.5 Engel Derecelerine Göre Dağılım

1.derece (%80-99) engeli olan bireyler %30'u (n=15), 2.derece (%60-79) engeli olan bireyler %16 (n=8), 3.derece (%40-59) engeli olan bireyler ise %54 (n=27)'dür. Maalesef ki işverenler istihdam etmek zorunda oldukları engelli bireyleri genellikle 3.derecede ki engelli kesiminden tercih etmektedirler. Hatta bazen herhangi bir iç hastalığı olan veya görünüşte engelli olduğu anlaşılmayan ancak engelli raporuna sahip, daha düşük engel derecesi olan bireyleri çalıştırmayı uygun görmekteyiz. Özellikle iş verenler, ileri derecede engele sahip kişilerin kendilerine verim sağlayamayacaklarını hatta iş yükünü daha da arttıracaklarını düşündükleri için engelli bireyleri istihdam etmeye sıcak bakmamaktadır. Engelli kotası zorunluluğu sebebiyle çalıştırmak zorunda oldukları kişileri, işin türü ve yapısı itibarıyla de çoğunluklu olarak 3.derece engelli bireylerden seçmektedirler.

Katılımcılar "Engel sebebiniz nedir?" sorusuna %42 (n=21) hastalık, %34 (n=17) kaza, %16 (n=8) doğum öncesi, %2 (n=1) depresyon, %2 (n=1) genetik, %2 (n=1) doğum sonrası rahatsızlık, %2 (n=1) diğer cevabını vermiştir.

Katılımcılar "Medeni haliniz nedir?" sorusuna %52'si (n=26) evli, %48'i (n=24) bekar cevabını vermiştir. Bu kişilerin ayrıca bakmakla yükümlü olduğu aileleri vardır. Bu sebeple engellilerin üretim sektöründe yer alması ayrıca önem taşımaktadır.



#### 4.2.2. Çalışan Engelli Bireylerin İş Yeri ve Çalışma Hakkında ki Görüşlerine Dair Bulgular

Tablo 4.1 Engellilerin İş Hayatı Hakkında Görüşleri

	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Bilmiyorum</b>
	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>
İş ve meslek edinmelerde güçlüğük yaşıyor musunuz?	%40.8 (20)	%44.9 (22)	% 12. 2 (6)	%2 (1)
İş yerinde yaptığınız işten memnun musunuz?	%79.2 (38)	% 10.4 (5)	%8.3 (4)	%2.1 (1)
Eğitim durumunuz ve mesleki yeterliliğinize uygun pozisyonda çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	%59.2 (29)	%32.7 (16)	%8.2 (4)	
Kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?	%49 (24)	%30.6 (15)	% 12. 2 (6)	%8.2 (4)
İş konusunda kendinizi geliştirebilmeniz için gerekli imkanlar sağlanıyor mu?	%46.9 (23)	%42.9 (21)	%8.2 (4)	%2 (1)
Engellilere sağlanan ek imkanların diğer çalışanlar arasında huzursuzluk çıkardığını düşünüyor musunuz?	14.3 (7)	%63.3 (31)	% 16. 3 (8)	%6.1 (3)
İşverenin engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarının gereksiz harcanacağı düşüncesine katılıyor musunuz?	% 16.7 (8)	%66.7 (32)	%6.3 (3)	% 10. 4 (5)
Yaptığınız işte verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	%89.8 (44)		%6.1 (3)	%4.1 (2)

Tablo 4.1 (Devam) Engellilerin İş Hayatı Hakkında Görüşleri

İşveren ve iş arkadaşlarınız işle ilgili fikirlerinize önem veriyor mu?	%73.5 (36)	%12.2 (6)	%12.2 (6)	%2 (1)
İş arkadaşlarınızla arkadaşlık kurmada zorlanıyor musunuz?	%16 (8)	%80 (40)	%4 (2)	
İş yerinde mobbinge (psikolojik şiddet baskısı) uğruyor musunuz?	%16.3 (8)	%77.6 (38)	%6.1 (3)	
Engelli çalışan kendi ile benzer statüde olan engelsiz bireyle aynı saygınlığı görüyor mu?	%49 (24)	%38.8 (19)	%10.2 (5)	%2 (1)
Engellilerin işten kaytarma eğiliminde olduğu düşüncesine katılıyor musunuz?	%8.2 (4)	%87.8 (43)	%2 (1)	%2 (1)
Engelli çalışanların azim ve çalışkanlığının diğer çalışanlara örnek olduğunu düşünüyor musunuz?	%74 (37)	%10 (5)	%10 (5)	%6 (3)
“Engelliler diğer çalışanların iş yükünü arttırıyor.” düşüncesine katılıyor musunuz?	%6.1 (3)	%87.8 (43)	%6.1 (3)	
İş yerinizde başarılarınıza yönelik ödül sistemi var mı?	%20.4 (10)	%75.5 (37)	%2 (1)	%2 (1)
İş hayatında engelli bireylere yeterli sayıda iş imkânı sağlandığını düşünüyor musunuz?	%20 (10)	%76 (38)	%4 (2)	
Engelli bireylerin kısa sürede iş bulabildiğini düşünüyor musunuz?	%12 (6)	%80 (40)	%4 (2)	%4 (2)

Katılımcılar “Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?” sorusuna %56.3’ü (n=27) 10 yıl ve üzeri, %18.8’i (n=9) 5-10 yıl, %14.6’sı (n=7) 1-5 yıl, %10.4’ü (n=5) 0-1 yıl, aralığında çalıştığının cevabını vermiştir.

Katılımcılar “Gelir Düzeyinizi Nasıl Tanımlarsınız?” sorusuna %64’ü (n=32) orta, %18’i (n=9) iyi, %14’ü (n=7) kötü, %4’ü (n=2) çok iyi cevabını vermiştir.

Katılımcılar “İş ve Meslek Edinmelerde Güçlük Yaşıyor musunuz?” sorusuna %40.8’i (n=20) evet, %44.9’u (n=22) hayır, %12.2’si (n=6) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “İş Yerinde Yaptığınız İşten Memnun musunuz?” sorusuna %79.2’si (n=38) evet, %10.4’ü (n=5) hayır, %8.3’ü (n=4) kararsızım, %2.1’i (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “Eğitim Durumunuz ve Mesleki Yeterliliğinize Uygun Pozisyonda Çalıştığınızı Düşünüyor musunuz?” sorusuna %59.2’si (n=29) evet, %32.7’si (n=16) hayır, %8.2’si (n=4) kararsızım cevabını vermiştir.

Katılımcıların “Kariyer Yapmayı Düşünüyor musunuz?” sorusuna %49’u (n=24) evet, %30.6’sı (n=15) hayır, %12.2’si (n=6) kararsızım, %8.2’i (n=4) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “İş Konusunda Kendinizi Geliştirebilmeniz İçin Gerekli İmkanlar Sağlıyor mu?” sorusuna %46.9’u (n=23) evet, %42.9’u (n=21) hayır, %8.2’si (n=4) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “Engellilere Sağlanan Ek İmkanların Diğer Çalışanlar Arasında Huzursuzluk Çıkardığını Düşünüyor musunuz?” sorusuna % 14.3 (n=7) evet, %63.3’ü (n=31) hayır, %16.3’ü (n=8) kararsızım, %6.1’i (n=3) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “İşveren Engellilerin Mesleki Eğitimi İçin Kaynaklarının Gereksiz Harcanacağı Düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna %16.7’si (n=8) evet, %66.7’si (n=32) hayır, %6.3 (n=3) kararsızım, % 10.4 (n=5) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “Yaptığınız İşte Verimli Olduğunuzu Düşünüyor musunuz?” sorusuna %89.8’i (n=44) evet, %6.1’i (n=3) kararsızım, %4.1’i (n=2) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcılar “İşveren ve İş Arkadaşlarınız İşle İlgili Fikirlerinize Önem Veriyor mu?” sorusuna %73.5’i (n=36) evet, %12.2’si (n=6) hayır, %12.2’si (n=6) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların “İş Arkadaşlarınızla Arkadaşlık Kurmada Zorlanıyor musunuz?” sorusuna %16’sı (n=8) evet, %80’i (n=40) hayır, %4’ü (n=2) kararsızım cevabını vermiştir.

Katılımcılar “İşyerinde Mobbinge (psikolojik şiddet baskısı) Uğruyor musunuz?” sorusuna %16.3’ü (n=8) evet, %77.6’sı (n=38) hayır, %6.1’i (n=3) kararsızım cevabını vermiştir.

Katılımcılar “Engelli Çalışan Kendi ile Benzer Statüde Olan Engelsiz Bireyle Aynı Saygınlığı Görüyor mu?” sorusuna %49’u (n=24) evet, %38.8’i (n=19) hayır, %10.2’si (n=5) kararsızım, %2’si bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcılar “Engellilerin İşten Kaytarma Eğiliminde Olduğu Düşüncesine Katılıyor musunuz?” sorusuna %8.2’si (n=4) evet, %87.8’i (n=43) hayır, %2’si (n=1) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcılar “Engelli Çalışanların Azim ve Çalışkanlığının Diğer Çalışanlara Örnek Olduğunu Düşünüyor musunuz?” sorusuna %74’ü (n=37) evet, %10’u (n=5) hayır, %10’u (n=5) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

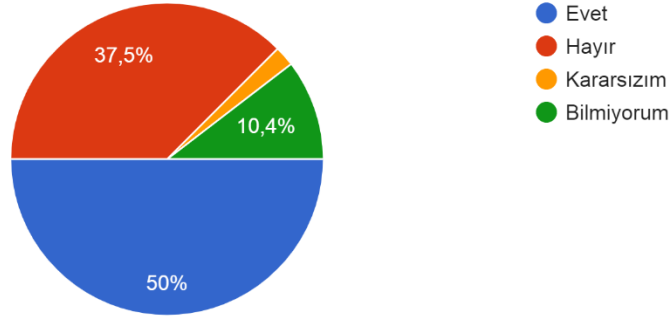
Katılımcılar “Engelliler Diğer Çalışanların İş Yükünü Artırıyor Düşüncesine Katılıyor musunuz?” sorusuna %6.1’i (n=3) evet, %87.8’i (n=43) hayır, %6.1’i (n=3) kararsızım cevabını vermiştir.

Katılımcılar “İşyerinizde Başarılarınıza Yönelik Ödül Sistemi Var mı?” sorusuna %20.4’ü (n=10) evet, %75.5’i (n=37) hayır, %2’si (n=1) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabını vermiştir.

Katılımcılar “İş Hayatında Engelli Bireylere Yeterli Sayıda İş İmkânı Sağlandığını Düşünüyor musunuz?” sorusuna %20’si (n=10) evet, %76’sı (n=38) hayır, %4’ü (n=2) kararsızım cevabını vermiştir.

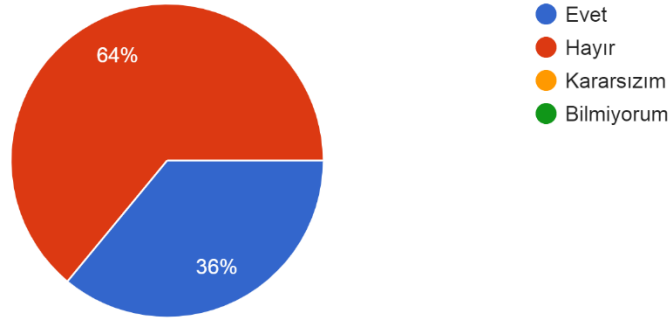
Katılımcılar “Engelli Bireylerin Kısa Sürede İş Bulabildiğini Düşünüyor musunuz?” sorusuna %12’si (n=6) evet, %80’i (n=40) hayır, %4’ü (n=2) kararsızım, %4’ü (n=2) bilmiyorum cevabını vermiştir.

### 4.2.3. Çalışan Engelli Bireylerin İş Yerinde Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Bulguları



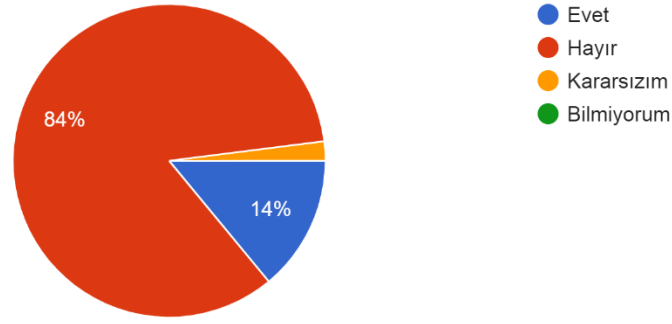
Şekil 4.6 Katılımcıların “İş Yerinizde Engel Durumunuza Yönelik Fiziki Düzenlemeler Yapıldı mı?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %50’si (n=24) evet, %37.5’i (n=18) hayır, %2.1’i (n=1) kararsızım, %10.4’ü (n=5) bilmiyorum cevabını vermiştir.



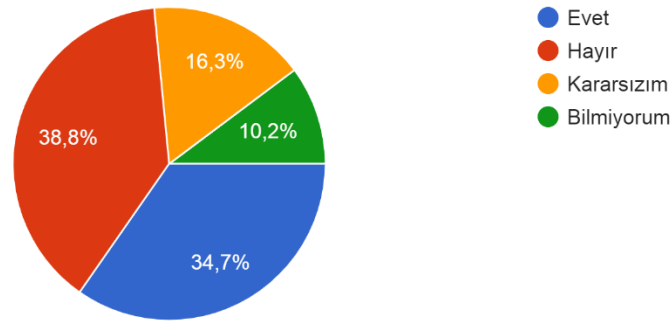
Şekil 4.7 Katılımcıların “Yaptığınız İşle İlgili Engel Durumunuza Yönelik Araç Gereç Kullanıyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %36’si (n=18) evet, %64’ü (n=32) hayır cevabını vermiştir. Çalışan engelli bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları en önemli sorunlardan biriside budur. İşveren tarafından gerekli ekipmanlar sağlanmamaktadır. Bu durum engelli işçinin işe adapte olamamasına ve verim gösterememesine sebep olmaktadır. Ayrıca İSG önlemleri kapsamında da iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinin de önünü açmaktadır.



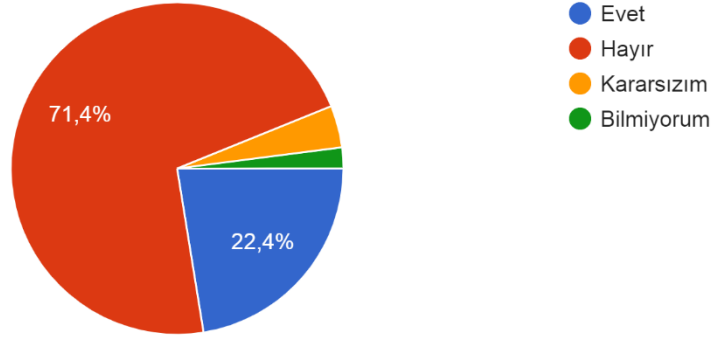
Şekil 4.8 Katılımcıların “Hiç İş Kazası Geçirdiniz mi?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %14’ü (n=7) evet, %84’ü (n=42) hayır, %2’si (n=1) kararsızım cevabını vermiştir. İş verenlerin engelli bireyleri istihdam etmeme sebeplerinden birisi de engellilerin iş kazası yaşama ihtimalinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduklarını söylemeleridir. Ancak Şekil 4.8’de de belirtildiği üzere gerekli araç ve gereçleri kullanmamalarına rağmen engelli bireylerin en az engelsiz çalışanlar kadar dikkatli ve özenli çalıştıklarını söyleyebiliriz.



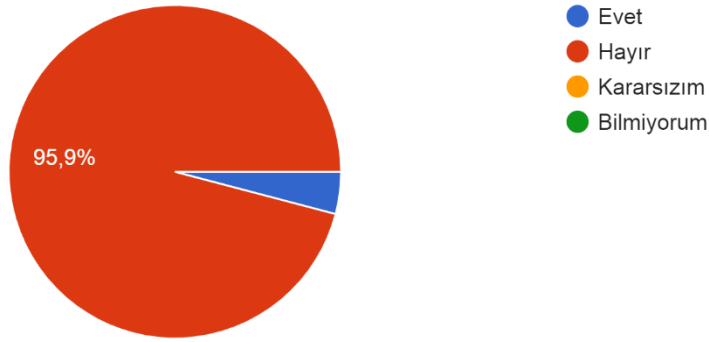
Şekil 4.9 Katılımcıların “Engelli Çalışanlar İçin Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alındığını Düşünüyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %34.7’si (n=17) evet, %38.8’i (n=19) hayır, %16.3’ü (n=8) kararsızım, %10.2’si (n=5) bilmiyorum cevabını vermiştir. Birbirine yakın olan “evet” ve “hayır” oranların en önemli belirleyicisi engelli bireylerin çalıştığı işyerleridir. Elbette ki ofis ortamında çalışan bir engelli ile sanayi ortamında çalışan engelli şüphesiz aynı şartlarda değildir. Fabrika veya sanayi ortamları İSG önlemlerinin çok daha hassasiyetle alınması gerektiği ve risklerin daha fazla olduğu ortamlardır.



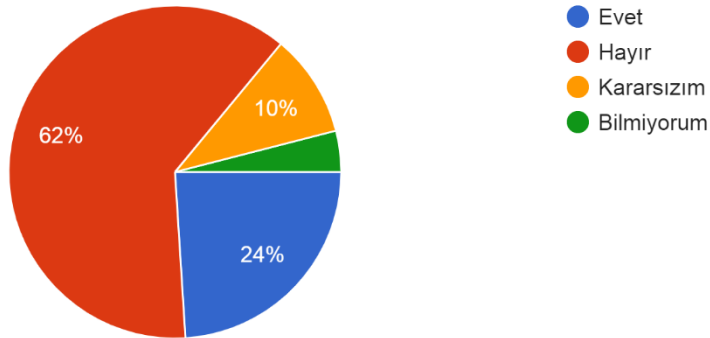
Şekil 4.10 Katılımcıların “Yaptığınız İşte Engel Durumunuzdan Dolayı Zorlandığınızı Düşünüyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcılar %22.4’ü (n=11) evet, %71.4’ü (n=35) hayır, %4.1’i(n=2) kararsızım, %2’si (n=1) bilmiyorum cevabı vermiştir.



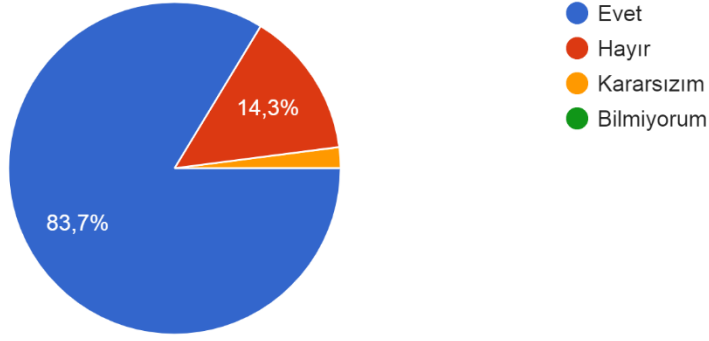
Şekil 4.11 Katılımcıların “Geçmiş İş Tecrübelerinizde Yaşadığınız İş kazası Sebebiyle İşinize Son Verildi mi?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %4.1’i (n=2) evet, %95.9’u (n=47) hayır cevabı vermiştir.



Şekil 4.12 Katılımcıların “Engelli Çalışanların İş Kazalarına Sebep Olma Olasılığının Yüksek Olduğu Düşüncesine Katılıyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların % 24'ü (n=12) evet, %62'si (n=31) hayır, %10'u (n=5) kararsızım, %4'ü (n=2) bilmiyorum cevabını vermiştir.



Şekil 4.13 Katılımcıların “İş Yerinde Kendinizi Güvende Hissediyor musunuz?” Sorusuna Yanıtı

Katılımcıların %83.7'si (n=41) evet, %14.3'ü (n=7) hayır, %2'si (n=1) kararsızım cevabını vermiştir.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç ve öneriler 2 alt başlıkta değerlendirilmiştir.

### 5.1. Sonuçlar

Çalışma hakkı her bireyin doğal ve temel hakkıyken, engelli bireylerin bunu birçok mücadele sonrası elde etmesi ve sonrasında da yaşamaya devam ettiği sorunlar silsilesine yenilerinin eklenmesi hiç de kolay değildir. Çünkü mücadele ettikleri tek bir şey yoktur. Herkes kadar para kazanmak, çocuklarına, eşine, kendisine bakan ailesine, destek olmak ve bunu istemek şaşkınlıkla karşılanmayacak düzeyde normaldir. Doğuştan veya sonrasında engelli olmalarına sebep yaşadıkları durumlar onların bir suçu olmamakla birlikte aksine mağduriyetleridir. Onların yaşadıkları bu mağduriyet engelsiz bireyleri daha özel insanlar yapmaz, aralarında yaşamın hiçbir alanında fark oluşturmaz, oluşturmamalı. Engelliler, hem kendine, ailesine hem de topluma, ülkeye faydalı olmaları açısından, sürekli tüketen olmaktan çıkıp üretime katkı sağlaması gereken, rakamları her geçen gün artan dezavantajlı bir gruptur. Dolayısıyla bir an önce daha etkin politikalar ve eylemler uygulanarak çalışabilir durumda ki bütün engelli vatandaşlarımızın iş hayatına dahil edilmesi gerekir. İstihdam edilen grubun ise engel tür ve derecelerine göre daha iyi koşullarda çalıştırılması gerekir. Burada kadın engelli bireyler için ayrıca bir pencere açılması gerekir. Çünkü yapılmış bütün araştırmalar ve çalışmalar gösteriyor ki kadın engelli istihdamı çok daha yetersizdir. Ayrıca ülkemizde kadın engelli sayısı Anket çalışmamızda yüz yüze görüştüğümüz kadın bireylerin bir kısmı geçirdikleri kaza sonrası oluşan engelleri sebebiyle eşleri tarafından terkedilmiştir. Dolayısıyla ev geçindirmek, çocuk okutmak gibi mesuliyetleri olan bu kişilerin engellerine rağmen değil, engelleri ile çalışıp para kazanmaları gerekmektedir. Ülkemizde mevcut engelli kadın oranının, erkek engellilere göre daha yüksek olduğunu dikkate alırsak istihdama katılacak iş gücünün de göz ardı edilmemesi gerekir. Elde ettiğimiz verilerden bazıları ise engellilere gerekli iş ekipmanlarının verilmemesi ve İSG önlemlerinin alındığının düşünülmemesidir. Maalesef ki Türkiye İSG kavramı ile çok geç tanışmıştır. Dolayısıyla “bana bir şey olmaz” anlayışının hâkim olduğu ülkemizde bu bilincin oluşması zaman alacaktır. İş kazası sebepleriyle insanlar engelli kalabilmektedir. İşverenlerin gerekli İSG önlemlerini alması, engelli veya değil bütün çalışanların da bu bilinçle hareket etmeleri gerekmektedir. Şekil 3.8 ve 3.9’da açıklandığı üzere, engelli bireyler iş ekipmanlarının yetersizliği veya eksikliğine rağmen, düşünülenin aksine yaşadıkları sağlık problemlerinin de farkındalığıyla dikkatli ve özenli çalışmaktadırlar. İş kazaları oranı da

böylece engelliler arasında düşük olmaktadır. Yaptığımız gözlem ve edindiğimiz veriler aslında engelli bireylerin memnuniyetlerinin, çalıştıkları kurum veya iş yeri ortamlarına göre değişkenlik gösterdiğiidir. Belediye veya daha ofis işlerinde masa başında çalışan engellilerin gerek engellerine yönelik sağlanan fiziksel koşullar gerekse ücret anlamında çok daha tatmin edici şartlara sahip oldukları aşıkardır. Özellikle ulaşımın engelliler için ciddi bir sorun olduğunu düşünürsek belediye ve kurumsal şirketlerin sağladığı servis imkanının da iş yerine geliş ve dönüşlerini çok daha konforlu bir hale getirmiştir. Bütün bunlar neticesinde bu çalışanların sorularımıza, iş yerlerinden ve çalışma koşullarından çok daha memnun olarak cevapladıklarını söyleyebiliriz.

## 5.2. Öneriler

- Fiziksel engelli bireyler, engelleriyle ve görünüşleriyle barışık, sosyal ve psikolojik anlamda hayata entegre olmaları doğrultusunda uzman kişiler tarafından rehabilite edilmelidir. Bu bağlamda engellilerin küçük yaşlardan itibaren tespit edilip gerekli eğitim ve sosyal alanların sağlanması gerekir.
- İŞKUR, MEB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü, ilgili STK'lar, engelli Dernek ve Vakıflarla iş birliği yapılarak, onların görüş ve tecrübelerinden faydalanılmalı ve çok daha kapsamlı Devlet kontrolünde iş ve meslek eğitim kursları açılmalıdır.
- Engellilerle ilgili en kapsamlı istatistiksel çalışma 2011 yılında TÜİK tarafından yapılan nüfus sayımlarıdır. Türkiye de toplam engelli nüfusunun özellikle de çalışabilir durumdaki bireylerin en güncel rakamlarla tespit edilip iş ve meslek eğitim kurslarına yerleştirilmesi doğrultusunda politikalar ve yasal uygulamalar düzenlenmelidir.
- İşverenlerle irtibata geçilip onların fikirleri doğrultusunda işin niteliklerine göre engellilere eğitim verilmelidir. Engelli bireyin niteliğine göre iş aramaktansa, işin niteliğine göre engellilerin eğitilmesi istihdam sorununda çok daha pratik çözümler üretecektir.
- İşverenlerin istihdam edeceği engelli bireyler bu kurslardan talep edilmelidir. Ayrıca bu kursların bünyesinde oluşturulacak uzman ekip ve danışmanlar tarafından engellinin iş yerine adaptasyonu, çalışma şartları ve haklarını aldıklarına dair kontrolü ve takibi yapılmalıdır.

- Üniversitelerin bünyesinde engelliler için çıraklık bölümlerinden başlamak üzere iş ve meslek bölümleri açılıp, buralara özel eğitimli öğretmenler ve danışman rehberlik hizmetleri imkanları sunulmalıdır.
- “Engelli Kotası” kapsamında mevzuatta yer alan “50 kişi ve üstü çalışanı olan...” ibaresi çok daha alt sınırlara çekilmelidir. Ayrıca işverenlere çalıştırmaktan kaçındıkları engelli bireyler için kesilen idari para cezaları yükseltilmeli ve yaptırımlar caydırıcı bir boyuta getirilmelidir.
- Özel sektöre uygulanan yaptırımlar, %3 engelli kotasını doldurmayan Kamu Kurumlarına da uygulanmalıdır.
- Engelli bireyleri, yasanın mecbur kıldığı oranın çok daha üstünde istihdam eden veya engelli çalıştırmak zorunda olmadığı halde engelli işçi çalıştıran işverenlere sağlanan prim destekleri arttırılmalı ve teşvik ödemeleri yapılmalıdır.
- İşverenlerin engelli bireyler için sağlayacağı eğitim, kurs, engellinin işyerinde kullanacağı araç gereçler ve işyeri fiziki koşulların sağlanması için harcanacak tutarlara, Devlet tarafından ödenek çıkartılmalı ve oluşturacağı uzman ekip tarafından kontrolleri sağlanmalıdır.
- Ayrıca işveren tarafından engelliler için sağlanan araç gereç ve ekipmanların, vergi diliminden çıkartılması gerekir.
- Engelli bireylerin ailelerinin masraflarının çok daha fazla olacağı gerekçesiyle gerekli maddi manevi destek sağlanmalıdır.
- Engelli aileler başta olmak üzere bütün topluma engelli farkındalığının aşılması için herkesi içine alıp kaynaştıracak projeler, reklamlar ve kampanyalar yürütülmeli ve bunların sayıları arttırılmalıdır.
- Toplumun engellilere ayrımcı bakış açısının değişmesi için “Ağaç Yaş iken Eğilir” mantığıyla henüz ilkokul ve ortaokul çağındaki çocuklara, “engelli” ve “engellilik” kavramlarından bahsetmek gerekir.
- İlçe ve köylerde yaşayan engelliler, muhtarlar tarafından tespit edilip belediyelere bildirilmelidir.
- İl merkezlerine bağlı ilçe ve köylere yakın yerlere mesleki eğitim kursları açılmalıdır. Ayrıca engellilerin ulaşımı da belediyeler tarafından sağlanmalıdır.
- Engelli bireylerin kuracağı kendi iş yerlerine gerekli mali, teknik destek ve faizsiz kredi imkanları sağlanmalıdır.

- Engellilerin çoğu, iş ve eğitim imkanından ziyade sosyal yardım talep etmektedirler. Bu durumun değişmesi için doğru politikalar izlenmeli ve engellilerin üretime katkı sağlanması hususunda daha teşvik edici yöntemler bulunmalıdır.
- Engellilerin sadece basit ve küçük işlerde çalışabileceği algısı yok edilmeli, doktor, uzman, mühendis vb. meslek gruplarına karşı da yönlendirici eğitimlere imkân verilmelidir.
- Özel sektörde %3, kamu sektöründe %4 engelli birey çalıştırma zorunluluğu oranları daha yüksek seviyelere çekilmelidir.
- Engelli kadın bireylerin istihdamı için ayrıca bir çalışma yapılıp, onların da en az erkekler kadar çalışma hayatının içinde olmaları sağlanmalıdır.
- Engelli kotası dışında ki diğer engelli istihdam yöntemlerinin de daha aktif olması için yeni düzenlemeler yapılıp süreç geliştirilmelidir.
- Yurtdışında uygulanan, aslında bizim kanunumuzda da yer alan ancak uygulamada kendini çok gösteremeyen bazı iş kollarının tamamen engelli çalışanlar için ayrılması hususunun üzerinde durulmalıdır.
- Kamu ve özel sektörde engelli açığı ivedilikle doldurulmalıdır.
- Engelli çalışanlar için oluşturulan fiziki çalışma koşulları ve alınan İSG önlemleri, özel ekip ve kurum tarafından sıklıkla kontrol edilmelidir.
- Engelliler için gerekli iş ekipmanları sağlanmalı aksi durumda yaptırım uygulanmalıdır.
- Birçok sağlıklı bireyin iş kazaları sebebiyle engelli kaldığı bilinmektedir. Bu husus da İSG önlemlerinin daha sıkı denetimler altında tutulması, işveren ve çalışanlara etkin eğitim verilmesi gerekmektedir.

### **5.2.1. İş Arayan Engelli Bireylerin Üzerine Düşen Görevler**

Engelli bireylerin de bu süreçte üzerine düşen yapmaları gereken önemli hususlar vardır. Öncelikle kendilerini iş arkadaşlarıyla, amirleriyle, müdürleri veya patronlarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilmek ve kendilerini, isteklerini doğru anlatabilmek adına iletişim, davranışsal ve psikolojik anlamda gerekli kurslara gidip eğitim almaları gerekmektedir. Çalışan engelli bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında ne yazık ki genelinin ilkökul mezunu olduğu hatta çoğunun okur yazar bile olmadıklarını bilmekteyiz. Belediyelerde, Devlet dairelerinde ofis işlerinde çalışan engelli bireylerin çok daha bilinçli ve eğitime önem verdiklerini bu noktada kendilerine yatırım yapmaya devam ettiklerini görmekteyiz ki bu da çalıştıkları mevkilerden anlaşılacağı üzere eğitimin onlara katkısını bir kez daha

göstermektedir. Ancak bu sayı oldukça yetersizdir. Elbette ki herkes üniversite okusun demiyoruz ama en azından bilgisayar, yabancı dil, muhasebe gibi alanlarda kendilerini geliştirmeleri günümüzde hatta gelecekte nitelikli iş bulmaları konusunda onlara fayda sağlayacaktır. “Ben engelliyim, beni mecbur çalıştıracaklar” algısından bir an önce kurtulup iş disiplinine önem vermeli ve bu bilincin oluşmasına destek olmalıdırlar. İş verenlerin “biz sana ücretini ödeyelim ancak sen işe gelme” tekliflerine asla sıcak bakmamalıdırlar. Çünkü engelli bireyin çalışması sadece para kazanmak anlamında değil, her anlamda hayatın içinde olmalarını, üretebilmelerini “Bizde Varız” diyebilmelerini sağlamaktadır. Engelli bireyler, STK’lar, Dernek, Vakıf ve Engelli Merkezlerine gitmeli burada benzer durumdaki arkadaşlarıyla birlik olmalı ve hakkını, hukukunu iyi bilmelidir. Bütün bunları sadece iş arama süreçlerinde değil iş bulduktan sonrada yapmalı her daim gelişime açık olmalıdır. Devletin, toplumun bu durumda elbette ki desteği katkısı çok önemlidir. Ancak engelli bireylerin, sürekli sosyal yardım alarak tüketen bir birey mi yoksa çocuklarına maddi manevi destek ve örnek olacak, üreten bir çalışan hatta belki patron olmayı mı istediklerine önce kendileri karar vermelidir. Engelli kişilerin, mücadeleleri, hırsları, umutları, yaşama aşkı ve inançları sayesinde pencere arkasından dışarıyı seyretmek yerine “bizde varız, buradayız” deyip hayatta ki rollerini seçmelidirler. Ancak bu şekilde aktif olarak hayatın içinde yer alabilirler.

## KAYNAKLAR

- Açıkkel, Y. (2010). *Hadisler ışığında görme engelliler ve bazı öneriler*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- ADA, Americans with Disabilities Act Standarts for Accessible Design, 7 Kasım 2019 tarihinde <https://www.ada.gov/1991standards/adastd94-archive.pdf> adresinden erişildi.
- Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2006). *Türkiye’de büyük kentlerin gecekondu ve çöküntülü mahallelerinde yaşanan yoksulluk ve sosyal dışlanma*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Akardere, S. S. (2005). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*. Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., ve Yılmaz, Z. (2004). *Özürlülerin istihdamı raporu*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını.
- Akkaya, S. (2002). *Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Sakatlık Ve Sakatların İstihdamı*. Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2008). *İş kanunu şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Altan, Z. (1976). *Sakatlar ve Türkiye’de çalışma sorunları*. Ankara: İktisadi ve Ticari ilimler Akademisi Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Genel nüfus içinde yaş grubu ve cinsiyete göre en az bir engeli olan nüfus 2011*. 20 Ekim 2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> adresinden erişildi.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Engel grubunun dağılımı 2011*. 25 Ekim 2019 tarihinde <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/içerik/64> adresinden erişildi.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin yıllara göre dağılımı*. 26 Ekim 2019 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> adresinden erişildi.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Engelli birey çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde kota açığı/ fazlası*. 25 Ekim 2019 tarihinde <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler> adresinden erişildi.
- Ardoğan, R. (2011). Ekolojik düzeni okumada iki yanlı: sosyal yardım ve öjenik. *Kahramanmaraş Sütçü İmam İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (18).
- Atatürk Üniversitesi. (2014). 8. engelsiz üniversiteler çalıştayı. 25 Eylül 2019 tarihinde <http://depo.btu.edu.tr/dosyalar/engelsiz/Dosyalar/sonucbildirge.pdf> adresinden erişildi.
- Avcı, N. ve Ersoy, Ö. (2001). *Özel gereksinimli olan çocuklar ve eğitimleri*. Ankara: Yapa Yayınevi.
- Aydın, Y. (1991). *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi Ve Zonguldak Örneği*. Yüksek Lisans, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aysoy, M. (2003). *Yoksulluk açısından özürsüzlük, yoksulluk sempozyumu*. İstanbul: Deniz Feneri Yayınları.
- Ayyıldız, M.T. ve Anbarlı Bozatay Ş. (2018). Türkiye’de engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları. *Kesit Akademi Dergisi*, 14(3), 75-93.

- Braddock, D. L. ve Parish, S. L. (2011). *Sakatlığın kurumsal tarihi, sakatlık çalışmaları: sosyal bilimlerden bakmak*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Bell, D. ve Heitmueller, A. (2009). The disability discrimination act in the UK: helping or hindering employment among the disabled?. *Journal of Health Economics*, 28(2), 465-480.
- Bilgin, K. U. (2000). Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(5), 21-38.
- Biçerli, K. (2005). Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltırmı. *Çimento İşveren Dergisi*, 19 (6), 6-15.
- Biçerli, K. (2009). *Çalışma ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım-Yayın.
- Burcu, E. (2002). Üniversitede okuyan özürlü öğrencilerin sorunları: Hacettepe-Beytepe kampüsü öğrencileri örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 19(1).
- Burcu, E. (2004). Görme özürlü öğrencilerin eğitimlerine ilişkin düşünceleri ve sorunları: Ankara örneği. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 4(2), 23-47.
- Burcu, E. (2007). *Türkiye’de özürlü birey olma temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerine bir araştırma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Burcu, E. (2013). Engelli gençlik ve sosyal riskler. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 32-45.
- Büyük Larousse. (1993). *Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi*,(3).
- Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği, 15 Kasım 2019 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060816-9.htm> adresinden erişildi.
- Castell, M. ve Himanen, P. (2002). *The information society and the welfare state the finnish model*. Oxford University Press.
- Cimşir, E. (2019). Türkiye’de mesleki rehabilitasyon hizmetleri ve ihmal edilmiş bir alan olarak rehabilitasyon danışmanlığı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 19(1), 114-124.
- Coşkun, R. (2009). *Engelliler ve istihdam*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Cranford, C., Vosko, L. ve Zukewich, N. (2003). Precarious employment in the canadian labour market: a statical portrait. *Just Labour*, (3).
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal dışlanma. *Sosyal Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 83-104.
- Çakmak, N. M. (2008). Amerika Birleşik Devletleri’ndeki engelli tanımı hakkında bir inceleme. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (57), 51-62.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (ÇSGB). *Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023)*. 7 Ekim 2019 tarihinde <http://www.uis.gov.tr/announcements/27102017/> adresinden erişildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (ÇSGB). *9. Genel kurul çalışma raporu*. 24 Ekim 2019 tarihinde [http://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel\\_kurul\\_raporu.pdf](http://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf) adresinden erişildi.
- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı iş yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.

- Dalbay, R. S. (2009). *Özürü Yakinlarının Özürülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Beklentileri Ve Memnuniyet Dereceleri, Isparta Örneği*. Yüksek Lisans, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Danış, M. Z. (2005). Toplum temelli bakış anlayışı. *Öz Veri Dergisi*, 1(2).
- Akreditasyon Merkezi. (DEB). *Engelliler için evrensel standartlar kılavuzu*. 5 Aralık 2019 tarihinde [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod\\_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/9260/mod_resource/content/0/engelliler-icin-evrensel-standartlar-kilavuzu.pdf) adresinden erişildi.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1).
- Demirel, E., Tikici, M. ve Çetin, C. (2011). *Türk iş yaşamında ayrımcılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Devlet istatistiki Enstitüsü Başkanlığı ve Özürülüler İdaresi Başkanlığı. (DİE ve ÖZİDA) (2004). *Türkiye engelliler araştırması 2002*. Ankara: Devlet istatistik Enstitüsü Matbaası.
- Dostoğlu, N., Şahin, E. ve Taneli, Y. (2009). Evrensel tasarım: tanımlar, hedefler, ilkeler tasarımı kapsayıcı yaklaşım: herkes için tasarım. *Mimarlık Dergisi*, 361(347), 23-27.
- Döke, A. ve Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Turkey. Disability and vocational rehabilitation in rural settings. *Challenges to service delivery [E-reader version]* (pp. 399-419).
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2017). *Çalışma yaşamında özel gruplar*. İstanbul: Ekin Yayınları.
- Durmuşoğlu, H. (2005). *İşverenin Özürü Eski Hükümlü Ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu*. Yüksek Lisans, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Duymer İşitme Cihazları. *İşitme kaybı türleri*. 25 Eylül 2019 tarihinde <https://www.duymer.com.tr/> adresinden erişildi.
- Ekenci, M. T. (2012). Türkiye sağlık araştırmasının engelliliğe ilişkin yaygınlık ölçümü açısından incelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmalar Dergisi*, 35(2), 35-112.
- Engelliler Hakkında Kanun. 15 Kasım 2019 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> adresinden erişildi.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetler Genel Müdürlüğü. *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni: Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı*. 20 Ekim 2019 tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr> adresinden erişildi.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2011). *İşgücü piyasasının özürülüler açısından analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Engelli Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, (2019). Engelli ve yaşlı istatistik bülteni mayıs 2019. 15 Kasım 2019 tarihinde [https://ailevecalisma.gov.tr/media/6598/bu-iten\\_may%C4%B1s2019\\_20190624-1.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/media/6598/bu-iten_may%C4%B1s2019_20190624-1.pdf) adresinden erişildi.
- Engelsiz Yaşama Derneği. (EY-DER). 7 Kasım 2019 tarihinde <https://ey-der.com/az-gorenler/islevsel-gorme-degerlendirmesi-ve-egitimi/> adresinden erişildi.
- Ergün, M. (2006). İşverenlerin özürülülerine yönelik tutumları ve öğrenme güçlüğü olan bireylere yaklaşımları. *Öz Veri Dergisi*, 3(1), 377-708.
- Eripek, S. (2004). *Özel eğitim*. Eskişehir: Açık öğretim Fakültesi Yayını.



- Eripek, S., Özsoy, Y. ve Özyürek, M. (2002). *Özel eğitime muhtaç çocuklar, özel eğitime giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Ertekin, Ö. (2004). *İş kanunu (gerekçeli eski yeni yasa karşılaştırmaları rapor ve görüşlü)*. Ankara: Adil Yayınevi.
- Eryücel, E. (2017). *Öjenik bağlamında batı ülkelerinde ve Türkiye’de politika yapımı üzerine karşılaştırmalı analiz*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Yayınları.
- European Statistical Office. (EUROSTAT). (2001). *Disability and social participation in europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of The European Communities.
- European commission. (2010). *European Disability Strategy 2010-2020, Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Brussels
- Geist, C. S. ve Calzaretta, W. A. (1982). *Placement handbook for counseling disabled persons*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Gelir İdaresi Başkanlığı. 7 Kasım 20019 tarihinde <https://www.gib.gov.tr/yardim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari> adresinden erişildi.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). *Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi*. *Akademik İncelemeler Dergisi*, (8), 363.
- Genç, Y. (2015). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35(2), 65-92.
- Giritli, İ., Bilgen, P. ve Akgüner, T. (1998). *İdare hukuku*. İstanbul: Der Yayınları.
- Goffman, E. (1965). Stigma:notes on the management of spoiled identity. *Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall*, (8).
- Gökmen, F. (2007). Türkiye’de özürlü haklarının gelişimi. *Öz Veri Dergisi*, 4(2).
- Groce, N. E. (2006). *People with disabilities: social Injustice and public health*. New York: Published in Cooperation with the American.
- Gül, İ. I. (2006). *Fiziksel Engellilerin Uluslararası Hukukta Korunması Ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansımaları*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, Y. (2003). *Farklı gelişen çocuklar: özel eğitime giriş*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezi. (2017). *Engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için teknik yardım projesi ihtiyaç analizi*. 15 Ekim 2019 tarihinde <http://hacettepemeslekirehabilitasyon.org.tr/file/IhtiyacAnaliziRaporu.pdf> adresinden erişildi.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı: Sakarya Örneği*. Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hughes, B. ve Paterson, K. (1997). The social model of disability and the disappearing body: towards a sociology of impairment . *Disability and Society*, 12(3), 325-340.
- İstanbul Geliştirme ve Değerlendirme Komisyonu. (2007). *İstanbul istihdam raporu*. İstanbul: İstanbul İl Valiliği Yayınevi.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (İSGGM). *Kişisel koruyucu donanımlar*. 15 Kasım 2019 tarihinde [http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](http://kkd.isggm.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) adresinden erişildi.
- Kaleli, E. (2008) *Geleceğin Mekanlarında Engelliler ve Evrensel Tasarım Kavramına Bir Bakış. 1. Ulusal İç Mimarlık Sempozyumu: 22-24 Ekim 2008*, İstanbul: Oranj Matbaası.

- Kalkınma Bakanlığı. (2015). *Onuncu kalkınma planı (2014-2018) özürlülere sunulan hizmetlerin etkinleştirilmesi çalışma grubu raporu*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği*. Basılmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karakoç, İ. (2000). *İstanbul Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Özürülülerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar*. Basılmamış Lisans Bitirme Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karataş, K. (2001). *Özürülülerin istihdamı ve çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları*. Ankara: Federasyon Yayını.
- Kayacı, E. (2007). *Özürülüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kayıhan, H. ve Köse, B. (2018). Türkiye’de ve dünyada mesleki rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri Dergisi*, 3(1), 30-41.
- Keskin, D. (2001). *Özürülülerin istihdamında istihdam koşullarının ve biçiminin önemi, görme özürülüler için rehabilitasyon deneyimleri yeni rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları*. Ankara: Körler Federasyonu Yayını.
- Kırkıncıoğlu, M. (1995). *Çocuk ruh sağlığı*. İstanbul: Esin Yayınevi.
- Koca, D. ve Yılmaz, M. (2017). *Engelliler için mekân düzenlemelerinde kapsayıcı tasarım*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Kolat, S. (2007). Avrupa Birliği’nde özürülülere yönelik ayrımcılıkla mücadele. *Öz-Veri Dergisi*, (4)2, 2-9.
- Kolat, S. (2009). *Avrupa Birliği sosyal politikası çerçevesinde özürülülere yönelik ayrımcılıkla mücadele ve Türkiye’deki yansımaları*. Ankara: Özürülüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2013). *İşsizlikle mücadelede emek piyasası: Türkiye ve AB ülkeleri*. Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Köksal, A. (2010). *Türkiye’de Engelli İstihdamı Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Köten, E. ve Erdoğan, B. (2014). *Engelli gençler, sosyal dışlanma ve internet*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.
- Kraus, L., Lauer, E., Coleman, R., and Houtenville, A. (2018). *2017 Disability Statistics Annual Report*. Durham, NH: University of New Hampshire.
- Kuddo, A. (2012). *Public employment services and activation policies*. The World bank. Social protection and labor. Discussion paper. No. 1215.
- Kuzgun, K. İ. ve Aydın, D. (2005). Türkiye’de işgücü piyasasında engelli kadının yeri. *Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu*, 223-231.
- Maloney, M. (1979). *Mental retardation and modern society*. New York: Oxford University Press.
- Martinez, K. (2011). Employment of People with Disabilities. *Autism Advocate*.
- Meşhur, H. (2004). Özürülülerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2).

Mevzuat Bilgi Sistemi, 7 Ekim 2019 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18493&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=acil%20durum> adresinden erişildi.

Michener, H. and Delamater, J. (1999). *Social psychology*. Fort Worth, Tx and Orlando, Fl, Harcourt, Brace.

Mont, D. (2007). *Measuring disability prevalence*. Washington: World Bank.

Murat, S. (2009). Genel olarak özürllere yönelik çalışmalar ve ismek örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 23.

Mutluoğlu, L. (2001). *Örgün Mesleki Eğitim Ve Çıraklık Eğitimi İçerisinde Özürlülerin Mesleki Eğitimi*. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.

Mülayim, A. (2009). *Bedensel Özürlüler İçin Mimari Mekân Tasarımı*. Yüksek lisans, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Nagae, A. (2015). Disability employment and productivity. *Japon Labor Review*, 12(1)

Orhan, S. (2002). *Sosyal Çocuklarının Sosyal Rehabilitasyonu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Orhan, S. (2013). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları durum analizi ve öneriler*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

Osunluk, H. ve Uğurlu, B. (2006). Özürlü kadınlar ve ayrımcılık. *Öz Veri Dergisi*, 2(1).

Öz, S. C. ve Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.

Özaydın, L. (2002). *Yerleştirme ve engellilere yönelik el ilanları*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi.

Özgökçeler, S. ve Alper, Y. *Özürlüler kanunu’nun sosyal model açısından değerlendirilmesi*. 12 Kasım 2019 tarihinde <http://www.berjournal.com/ozurlulerkanunu%E2%80%99nun-sosyal-model-acisindan-degerlendirilmesi> adresinden erişildi.

Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek, S. (1997). *Özel eğitime muhtaç çocuklar: özel eğitime giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.

Özsüer, S. (2011). *Görme yetersizliği olan çocuklar, özel eğitim*. İstanbul: Lisans Yayınları.

Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. İstanbul: Müsiad Cep Kitapları.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). (1999). *I. Özürlüler şurası çağdaş toplum yaşam ve özürlüler*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). (2005). *II. Özürlüler şurası yerel yönetimler ve özürlüler: komisyon raporları ve genel kurul görüşmeleri*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). (2009). *İstihdam- 4. Özürlüler Şurası, komisyon raporları ve genel kurul görüşmeleri*. Ankara: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). (2010). *Türkiye özürlüler araştırması 2002*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). (2013). *Özürlülüğe dayalı ayrımcılığın ölçülmesi araştırması 2010*. Ankara: Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.

Özürllüer İdaresi Başkanlığı. (ÖZİDA). 2010 Yılı faaliyet raporu. 5 Aralık 2019 tarihinde [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler\\_Idaresi\\_2010FAALIYETRAPORUSON\\_10\\_05\\_11.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jBVT6%2BOzurluler_Idaresi_2010FAALIYETRAPORUSON_10_05_11.pdf) adresinden erişildi.

Pamuk, S. P. (2002). *Çalışma Yaşamında Özürllüelerin İş Doyumu Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Samek, M. ve Ara, G. (2002). *Active labour market prorammes for people with disabilities*. Italy: Institute of Social Research.

Sapançalı, F. (2003). *Sosyal dışlanma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Saraoğlu, A. R. (2008). *Sosyal devlet bağlamında çalışma yaşamında engellilerin korunması. "hukusal düzenlemelerin istihdam politikaları üzerindeki etkileri sempozyumu*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Oditoryum.

Seçkin, H. (1978). Sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu. *Hukuk Dergisi*, 1(1).

Selçuk, G. N., Kınalı, N. ve Erdoğan, M. (2014). *Engelsiz turizm açısından destinasyon yönetim örgütünün önemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Sheldon, A. (2003). *Changing Technolgy*. London: Sage.

Seyyar, A. (1999). Özürllülüğün tanımlamasındaki sosyal faktörlerin önemi. *Saray Rehabilitasyon Dergisi*, (2).

Seyyar, A. (2002). Almanya'da mesleki eğitim ve istihdam kurumu olarak özürllüer çalışma atölyesi. *Mercek Dergisi*, (6) 22

Seyyar, A. (2006). Türkiye'de sosyal devlet olgusu. *Sosyal Politikalar Dergisi*, (01),34-38.

Seyyar, A. (2011). *Çocuk hakları bağlamında özürllü çocukların toplum hayatına tam katılımın teminine yönelik sosyal politikaların Türkiye boyutu*. İstanbul: Türkiye Çocuk Hakları Kongresi.

Silver, H. (1995). *Reconceptualizing social disadvantage: three paradigms of social exclusion*. Geneva: social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses, Ed: Gerry Rodgers vd, International Institute for Labour Studies.

Si-ser İşitme Cihazları. *İşitme kaybı dereceleri*. 25 Eylül 2019 tarihinde <https://www.siser.com.tr/> adresinden erişildi.

Stone, D. L ve Cotella, A. (1996). Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy Of Management Rewiew*, 21(2).

Şahin, H. (2004). Engellilik kimin sorunu? Bireyin mi, toplumun mu?. *Öz Veri Dergisi*, 1(1), 3-56.

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

2013 tarihli 28833 sayılı Korumalı İşyerlerinde Hakkında Yönetmelik.7 Kasım 2019 tarihinde

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> adresinden erişildi.

Taş, H. Y. (2011). İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova İŞKUR örneği. *Sosyal Siyasal Konferansları Dergisi*, 61(2).

- Tezcan, T. *Sakatların hayatı deneyimleri ve çıkarımları*. 8 Ekim 2019 tarihinde <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/110809-sakatlarin-hayati-deneyimleri-ve-cikarimlar-tolga-tezcan.html> adresinden erişildi.
- Toplu, A. (2009). *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı*. Yüksek Lisans, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Toplumsal Haklar ve Araştırma Derneği. (TOHAD). Mevzuattan uygulamaya engelli hakları izleme raporu, 2014 rapor özeti: Erişebilirlik, eğitim, çalışma hayatı ve sağlık verileri- analizleri. 15 Ekim 2019 tarihinde [http://www.engellihaklariizleme.org/tr/files/belgeler/ozet\\_2014.pdf](http://www.engellihaklariizleme.org/tr/files/belgeler/ozet_2014.pdf) adresinden erişildi.
- Tören, Z. *Sakatlık çalışmaları*. 8 Ekim 2019 tarihinde <https://www.engelliler.biz/forum/sakatlik-calismalari-inisiyatifi/111550-sakatlar-ve-bulma-sureci-zeliha-toren.html> adresinden erişildi.
- Tufan, İ. ve Arun, Ö. (2006). *Türkiye özürlüler araştırması 2002: ikincil analiz*. (Proje no: SOBAG-104K077). Ankara: TÜBİTAK.
- Tuncay, C. (1995). Çalışma süreleri ve istihdam türlerinde esnekleştirme. *İstihdam Dergisi*, (20).
- Türk Dil Kurumu. 5 Eylül 2009 tarihinde <http://tdk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (TÜİK). (2007). *Stratejik Plan, 2007-2011*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (TÜİK). (2010). *Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Yayınevi
- Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK. (2013). *Nüfus ve konut araştırması 2011*. Ankara: TÜİK Yayınevi.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). *Özel istihdam büroları faaliyetleri (yaş gruplarına göre)*. 7 Kasım 2019 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> adresinden erişildi.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). 7 Kasım 2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/> adresinden erişildi.
- Uşan, M. F. (2003). Mesleki eğitim ve istihdam, devlet personel rejimi ve iş mevzuatı. *Aylık İnternet Dergisi*, 15.
3. Verimlilik Kongresi. (1998). *Çalışan ve çalışmak isteyen özürlülerin verimliliğinde mesleki iyileştirme*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Vural, M. (2011). *İşitme yetersizliği olan çocuklar, özel eğitim*. İstanbul: Lisans Yayınları.
- Yavuz, Ç. ve Akagündüz, N. (2004). *Çocuk olmak gelişim sürecinde rehberlik*. İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz Veri Dergisi*, 1(2).
- Quinn, G. ve Degener, T. (2002). *The moral authority for change: human rights values and the worldwide process of disability reform*. United Nations, New York and Geneva: The Current Use and Future Potential of United Nations Human Rights Instruments in the Context of Disability.
- World Health Organization. (WHO). (2001). *ICF işlevsellik, yeti yitimi ve sağlığın uluslararası sınıflandırılması*. Çevirisi: Ankara Bilge Matbaacılık.

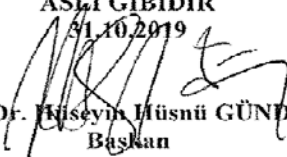
World Health Organization. (WHO). *World Report on Disability 2011*. 5 Kasım 2019 tarihinde [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf) adresinden erişildi.

15 Eylül 2019 tarihinde <http://www.milliyet.com.tr/pembenar/dikkat-bu-hastalik-cok-sinsi-1293080> adresinden erişildi.



## EKLER

EK-1

<b>T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ</b>		
<b>Toplantı No:</b> 2019/05	<b>Toplantı Tarihi:</b> 31.10.2019	<b>Madde No:</b> 02
<b>Özü:</b> Üniversitemiz Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çiğdem SELÇUK YILDIRIM'ın tez çalışması gereği yapacağı anket çalışması için etik kurul raporu talebinin görüşülmesi.		
<p>Üniversitemiz Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çiğdem SELÇUK YILDIRIM'ın tez çalışması gereği yapacağı anket çalışması için etik kurul raporu talebi görüşüldü. Bilimsel Araştırma ve Yayın Alt Komisyonu tarafından gerekli inceleme yapılarak, Çiğdem SELÇUK YILDIRIM'ın "İş Hayatında 25-45 Yaş Arası Fiziksel Engelli Bireylerin İstihdamı İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Araştırma Örneği" adlı tez çalışması gereği uygulayacağı anket çalışmasının etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.</p>		
Prof. Dr. Hüseyin Hüsnü GÜNDÜZ Başkan (İmza)		
Prof. Dr. H. Tamer DODURKA Üye (İmza)	Prof. Dr. Ahmet Mucip GÖKÇEN Üye (İmza)	Prof. Dr. Mustafa KARA Üye (İmza)
Prof. Dr. Oğuz ÖZYARAL Üye (İmza)	Prof. Dr.-İng. Ahmet CAN Üye (İmza)	Prof. Dr. İlyas Erdal KEREY Üye (İmza)
Prof. Dr. İlhan OSMANŞAHİN Üye (İmza)	Prof. Dr. Nihal ÖREN Üye (İmza)	Dr. Öğr. Üyesi Ali Niyazi İNAL Üye (İmza)
Dr. Öğr. Üyesi Atilla AYDIN Üye (İmza)	Öğr. Gör. Bahar ATMACA DEMİR Raportör (İmza)	
<b>ASLI GİBİDİR</b> 31.10.2019  Prof. Dr. Hüseyin Hüsnü GÜNDÜZ Başkan		

## İŞ HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMI

\* Gerekli

### BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu çalışma, İstanbul Rumeli Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çiğdem SELÇUK YILDIRIM tarafından Yüksek Lisans Tezi kapsamında, Prof. Dr. Ahmet CAN danışmanlığında yürütülmekte olan bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Bu araştırmanın amacı doğuştan veya sonradan engelli olan bireylerin iş hayatındaki istihdamı ve yaşadığı zorluklara sebep olan faktörleri araştırmaktır. Araştırma kapsamında sizden 15 dakika sürecek bir ölçek çalışmasına katılmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Sizden herhangi bir maddi talepte bulunulmayacak ve çalışmaya katıldığınız için bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırmaya katılımınız için teşekkür ederiz. Çalışma ile ilgili bir sorunuz olduğu takdirde aşağıdaki e-mail adresi üzerinden araştırmacı ile iletişime geçebilirsiniz.

Araştırmacı: Çiğdem SELÇUK YILDIRIM (cgdm.selcuk@hotmail.com)

Danışman: Prof. Dr. Ahmet CAN  
İstanbul Rumeli Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü  
Fen Bilimler Enstitüsü



Sayın katılımcı,

Sorulara içtenlikle yanıt vermeniz çalışma sonucunun geçerliliği bakımından çok önemlidir. Bu çalışmada kullanılacak bilgiler BİLİMSEL ARAŞTIRMA İÇİN KAYNAK NİTELİĞİNDEDİR.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1. Adınız ve soyadınız?

.....

2. Adres ve telefon numaranız?

.....  
.....

3. Yaşınız? \*

.....

4. Cinsiyetiniz? \*

Erkek

Kadın

5. Medeni Haliniz? \*

Bekar

Evli

6. Eğitim Durumunuz? \*

Sadece okuma-yazma biliyorum.

İlköğretim

Ortaokul

Lise

Üniversite

Lisansüstü

7. Engel Sebebiniz? \*

Doğum Öncesi

Hastalık

Kaza

Diğer:

8. Engellilik düzeyiniz? \*

1.Derece Engelli (%80-%99)

2.Derece Engelli (%60-%79)

3.Derece Engelli (%40-%59)

9. Engel türünüz? \* (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Ortopedik-fiziksel

Görme

İşitme

Dil ve konuşma

Zihinsel

10. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0-1 yıl

1-5 yıl

5-10 yıl

10 yıl ve üzeri

11. Gelir düzeyinizi nasıl tanımlarsınız? \*

Kötü

- Orta
  - İyi
  - Çok iyi
12. İş ve meslek edinmelerde güçlük yaşıyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
13. İş yerinde yaptığınız işten memnun musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
14. Eğitim durumunuz ve mesleki yeterliliğinize uygun pozisyonda çalışığınızı düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
15. Kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
16. İş konusunda kendinizi geliştirebilmeniz için gerekli imkanlar sağlanıyor mu?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
17. Engellilere sağlanan ek imkanların diğer çalışanlar arasında huzursuzluk çıkardığını düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
18. İşverenlerin engellilerin mesleki eğitimi için kaynaklarının gereksiz harcanacağı düşüncesine katılıyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
19. Yaptığınız işte engel durumunuzdan dolayı zorlandığınızı düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
20. Yaptığınız işte verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım

- Bilmiyorum
- 21. İş yerinizde engel durumunuza yönelik fiziki düzenlemeler yapıldı mı?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 22. Yaptığımız işle ilgili engel durumunuza yönelik araç gereç kullanıyor musunuz?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 23. İşveren ve iş arkadaşlarınız işle ilgili fikirlerinize önem veriyor mu?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 24. İş arkadaşlarınızla arkadaşlık kurmada zorlanıyor musunuz?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 25. Hiç iş kazası geçirdiniz mi?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 26. Engelli çalışanların iş kazalarına sebep olma olasılığının yüksek olduğu düşüncesine katılıyor musunuz?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 27. İş yerinde mobbinge (psikolojik şiddet baskısı) uğruyor musunuz?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 28. Engelli çalışan kendi ile benzer statüde olan engelsiz bireyle aynı saygınlığı görüyor mu?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 29. Engellilerin işten kaytarma eğiliminde olduğu düşüncesine katılıyor musunuz?
  - Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
- 30. Engelli çalışanlar için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığını düşünüyor musunuz?

- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
31. Engelli çalışanların azim ve çalışkanlığının diğer çalışanlara örnek olduğunu düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
32. Geçmiş iş tecrübelerinizde yaşadığımız iş kazası sebebiyle işinize son verildi mi?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
33. “Engelliler diğer çalışanların iş yükünü arttırıyor.” düşüncesine katılıyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
34. İş yerinizde başarılarınıza yönelik ödül sistemi var mı?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
35. İş yerinde kendinizi güvende hissediyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
36. İş hayatında engelli bireylere yeterli sayıda iş imkânı sağlandığını düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum
37. Engelli bireylerin kısa sürede iş bulabildiğini düşünüyor musunuz?
- Evet
  - Hayır
  - Kararsızım
  - Bilmiyorum

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Çiğdem YILDIRIM

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Konya- 14.05.1986

Yabancı Dili: İngilizce

Medeni Hali: Evli

İletişim: 0546 223 85 89 / cgdmselcuk@hotmail.com

### **Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)**

Lise: Antalya Lisesi 2004

Ön Lisans: Atatürk Üniversitesi- İş Sağlığı ve Güvenliği (2018)

Lisans: Anadolu Üniversitesi- İşletme Fakültesi (2016)

