

Araştırma Makalesi

ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ¹

Ebru KANYILMAZ POLAT² ORCID ID: 0000-0002-3396-0791

ÖZET

Engelli bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılımlarının en iyi yollarından biri istihdam edilmeleridir. Türkiye’de çalışabilir durumda olan engelli nüfusun önemli bir kısmının işgücüne dahil olmadığı bilinmektedir. Diğer yandan istihdam halinde olanlar da çalışma yaşamında önemli sorunlarla karşı karşıyadırlar. Bu sorunların başlıcaları; işyerindeki fiziki engeller, engelli çalışanlara yönelik tutum ve önyargılar, vasıfsız işlerde, düşük ücretlerle çalışmak zorunda olmaları, terfi imkanlarının yoksunluğudur. Bu çalışmanın amacı engelli çalışanların karşılaştıkları sorunların Çanakkale ili örneğinde incelenmesidir. Kota sistemi ile istihdam edilen 9 engelli çalışanla nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler Maxqda Analytics Pro 2020 programı ile analiz edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler “işe giriş süreci, işin niteliği ile ilgili sorunlar, kariyer sorunları, tutumlar ve beklentiler” temaları altında gruplandırılmıştır. Katılımcıların en yoğun olarak değindikleri sorunlar; niteliklerinin altında işlerde çalışmaları, açık işlerin engellilere uygun olmaması ve olumsuz işveren tutumudur. Engelli çalışanlar engelli olmaları dolayısıyla hiçbir şey yapamayacaklarına dair inançların yıkılmasını istemektedirler. Toplumun ve işverenlerin kendilerine güvenmeleri halinde daha verimli olacaklarını ifade etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: *Engelli, Engelli Çalışan, Engelli İstihdamı, Engelli Sorunları*

Research Article

QUALITATIVE RESEARCH STUDY TOWARDS REVEALING WORK-LIFE RELATED PROBLEMS FACED BY THE DISABLED: THE CASE OF ÇANAKKALE PROVINCE

ABSTRACT

One of the best ways for individuals with disabilities to participate in economic and social life is giving them employment opportunity. A significant portion of the population who are disabled can not work in Turkey although they can be included in the labor force. On the other hand, those who are in employment also face important problems in working life. The main of these problems are; physical barriers in the workplace, attitudes and prejudices towards disabled employees, having to work in unskilled jobs with low wages and lack of promotion opportunities. The purpose of this study was to examine the problems faced by disabled employees in the case of Çanakkale. A qualitative research was carried out with 9 disabled employees employed with the quota system. Data were collected with a semi-structured interview form. The data obtained from the interviews were analyzed with Maxqda Analytics Pro 2020 program. Obtained data from the interviews has been grouped under the themes of job entrance process, problems related to the nature of job, career problems, attitudes and expectations. The problems that the participants addressed the most were; their jobs were inferior jobs, vacant jobs were not suitable for the disabled and negative employer attitude. Employees with disabilities demanded society to desert their beliefs that the disabled can do nothing. They state that if society and employers trusted themselves, they would be more productive.

Keywords: *Disabled, Disabled Worker, Disabled Employment, Disabled Problems*

¹ Bu çalışma 18-20 Haziran 2019 tarihinde TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi’nde sunulan “Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği” başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, ekanyilmaz@comu.edu.tr.
Makale Geliş Tarihi/Received: 25.06.2020, Makale Kabul Tarihi/Accepted: 06.11.2020.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze engelli bireylerin toplumsal yaşamda kendilerini kabul ettirmeleri ve diğer bireylerle eşit olanak ve haklara sahip olmaları konusunda bazı olumsuzluklar yaşadıkları bilinmektedir. Toplumun diğer bireyleri tarafından acıma ve üzüntü gibi olumsuz duygularla yaklaşıl原因 engelliler, “eksik” ya da “farklı” görülerek dışlanmakta ya da ayrıştırılmaktadır. Bu dışlamalar engellileri sosyal yaşamdan uzak kalmaya itmekte, özellikle çalışma yaşamına katılımları önünde önemli bir set oluşturmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü rakamlarına göre dünya nüfusunun % 15'i bir tür engel ile yaşamını sürdürmektedir. Bu rakam herhangi bir erişim engeli ile karşılaşmaları durumunda dünyada ne kadar çok engellinin toplumdan izole ve bağımlı yaşamak zorunda olduğunu gözler önüne sermektedir. Engelli bireylerin toplumsal yaşama katılmaları, birilerine bağımlı olmaktan kurtulmaları, engellerine uygun şekilde yeteneklerini kullanma fırsatı elde edebilmeleri çalışma yaşamına katılmaları ile mümkün olacaktır.

Engellilerin istihdamının sağlanması bir zorunluluktur. En temel haklardan olan istihdam hakkına erişemeyen engelliler kayıt dışı ve marjinal işlerde çalışmak zorunda kalacaklardır (Orhan, 2015: 79). Engellilik kavramı tıbbi bir kısıtlılığın yanı sıra toplumun oluşturduğu sosyal, psikolojik ve fiziksel engeller nedeniyle engelli bireyleri ayrımcılık, dışlanma, temel haklara erişememe noktasına taşımaktadır. Bu bireylerin yoksullaşması, güçsüzleşmesi ve toplumsal engellerden kurtarılmaları bir zorunluluktur. Engelli bireylere istihdam olanağı sunulması toplumla uyumları ve sosyo-ekonomik anlamda korunmalarının başlıca yoludur.

2. ENGELLİ KAVRAMI VE TÜRLERİ

Tarih içinde engellilere yok edilmesi gereken, lanetli, kusurlu insanlar gözüyle bakıldığı ve dışlandıkları görülmektedir. Zaman içinde “engelli” bireyleri tanımlamak için sakat, özürlü gibi kavramlar kullanılmıştır. “Engelli” kavramı esasen sosyal ve sağlık alanında karmaşık ve dinamik pek çok boyutu olan tartışmalı bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü bu kavram karmaşasını gidermek üzere çeşitli sınıflandırmalar yapmış ve herkes tarafından kullanılabilir ortak bir tanım geliştirmeye çalışmıştır (Bilsin ve Başbakkal, 2014: 66).

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1980 yılında yaptığı tanımda engellilik “bir insanda sağlık açısından normal kabul edilecek yetkinlik ve becerilerin akranlarına nazaran eksik ya da kısıtlı olması” şeklinde tanımlanmıştır (WHO, 1980: 143). Benzer şekilde Engelliliğe Karşı Ayrımcılık Yasasında engelli kavramı; “bir kişinin normal günlük faaliyetlerini gerçekleştirme becerisinde özenli ve uzun dönemli olumsuz etkileri olan fiziksel ya da zihinsel bozukluk olarak” tanımlanmıştır (www.equalityni.org). Bu tanımlarda kişilerin özürlü ya da sakat olması dolayısıyla yaşadıkları dezavantajlı durumlara vurgu yapılarak kavram bir sağlık sorununa indirgenmiştir. Diğer bir ifade ile tanımda kavram sakat ya da özürlü olması dolayısıyla yaşanan dezavantajlı durumları ifade etmek üzere kullanılmıştır (Özateş Gelmez, 2018: 193).

Kişilerin sağlık durumlarını ön plana çıkararak bu yaklaşım “tıbbi model” olarak adlandırılmaktadır. Yakın geçmişe kadar engelli tanımlarına hakim olan tıbbi model, kişilerin bedensel durumlarına vurgu yaparak “sakat” algısı yarattığından Dünya Sağlık Örgütü yeni bir sınıflandırma geliştirmiştir. Dünya Engellilik Raporu’nda yer alan bu sınıflandırmada bireysel ve çevresel faktörlerin bir arada ele alınmıştır. engelli tanımı işlevsellik, yetiyitimi, sağlık durumu dinamiklerinin “biyo-psiko-sosyal” bir etkileşimle ele alındığı yeni bir boyut kazanmıştır. Diğer bir ifade ile “sosyal model” olarak adlandırılan yeni yaklaşımlarda kişilere engel olan faktörün sağlık sorunları değil, toplumsal engellemeler olduğu vurgulanmaktadır (WHO, 2011: 4; Kazou, 2017: 27).

Türkiye’de de 2013 yılına kadar bu kavramlarla ilgili bir netlik olmadığı görülmektedir. Sakat kavramı “ortopedik özürlü” olarak da ifade edilmiştir. Bireyin yapı ve biçiminde onun bedensel yeteneklerini engelleyen ya da tamamen ortadan kaldıran fiziksel bozukluk ya da eksiklik olarak tanımlanmaktadır. Özürlü tanımı; doğuştan ya da sonradan meydana gelen bir nedenle fiziksel, zihinsel, psikolojik ve duygusal yetenek kaybına uğramış; toplumsal yaşama katılımı, uyumu, günlük ihtiyaçlarını karşılama güçlüğü nedeniyle bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve desteğe ihtiyaç duyan kişi olarak yapılmaktadır (Şişman, 2011: 175).

Engelli kavramı ise “hareket yeteneği sınırlı” olan bireyleri çağrıştırdığı ve “sakat” ve “özürlü” kelimelerindeki olumsuz anlamları bertaraf ettiği için günümüzde daha çok tercih edilmektedir. Türkiye’de de 2013 yılında ilgili kanunlardan “özürlü, çürük, sakat” gibi kavramlar çıkarılarak hepsini kapsayacak şekilde “engelli” kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Resmî Gazete, Sayı: 28636). Bu çalışmada da kavram birliği sağlanması açısından “engelli” kavramı kullanılmaktadır.

Genel kullanımında ise doğuştan ya da sonradan yaşanan bir hastalık veya kaza sonucunda hareket yeteneği sınırlanmış bireyler “engelli” olarak ifade edilebilmektedir (Öztürk, 2011: 17). Türkiye’de 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanunda engelli kavramı; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal yetilerde çeşitli düzeylerde kayıp yaşayan ve topluma katılımı açısından diğer bireylerle eşit olanakları olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2018: 356).

Devlet İstatistik Enstitüsü, Türkiye Özürülüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan 2002 tarihli “Türkiye Özürülüler Araştırması” raporunda engellilik türleri meydana geliş nedenlerine göre altıya ayrılmaktadır. Zihinsel engel, görme engeli, işitme engeli, dil ve konuşma engeli, ortopedik engel ve süregelen hastalıklar bu sınıflandırmayı oluşturmaktadır.

• Zihinsel engel; kişilerin uyumsal davranışlarını azaltan zihinsel işlevlerin, gündelik sosyal ve pratik becerilerinin sınırlılığıdır. Bu yetersizlik grubu “eğitilebilir”, “öğretilebilir”, “ağır” ve “çok ağır” olmak üzere kendi içinde ayrılmaktadır. Çok ağır zihinsel engel grubu bütünüyle bakıma muhtaçken, ağır düzeydekiler belirli ölçülerde öz bakım becerilerini gerçekleştirebilmektedir. Eğitsel sınıflandırma içindeki “öğretilebilir” grup ise çok temel düzeyde eğitim alabilir ve basit mesleki eğitimlerden faydalanabilir (Arslan ve Altıntaş, 2014: 172).

- Görme engeli; bir ya da iki gözde kısmi ya da tam görme kaybı ya da bozukluğu görme engeli olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan göz protezi kullanan, gece ve renk körlüğü olanlar da görme engelli olarak değerlendirilmektedir (Yıldız vd. 2017: 64).
- İşitme engeli; bir ya da her iki kulakta var olan kısmi ya da tam işitme kaybı işitme engeli olarak tanımlanmaktadır. İşitme cihazı kullanan kişiler de işitme engelli olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2011: 22).
- Dil ve konuşma engeli; herhangi bir sebeple konuşamama, konuşmanın hızında, akıcılığında, seste yaşanan bozukluklardır. Gırtlığı olmayan, konuşmak için alet kullanan, kekeme, dil, dudak, damak, çene yapısında bozukluk olanlar da konuşma engelli kabul edilmektedir (DİE, 2004: 10).
- Ortopedik engel; kas ve iskelet sistemindeki eksiklik, yetersizlik ve fonksiyon kaybıdır. Ellerde, kollarda, bacak, parmak ve omurgalardaki kısıklık, eksiklik, fazlalık, yokluk, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü gibi rahatsızlıklar da bu grup içerisinde değerlendirilmektedir. Ayrıca Serebral Palsi (beyin felci), spastik ve spina bifida (bel açıklığı) hastaları da ortopedik engel grubunda yer almaktadır (ATA-AOF, 2019: 8).
- Süreğen hastalıklar; kişilerin çalışma yeteneklerini engelleyen sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. Kalp damar hastalıklarından, sindirim sistemi, cilt, deri hastalıkları, kanserler, psikolojik hastalıklar vb. geniş yelpazede hastalar bu gruba girmektedir (Öztürk, 2011: 22).

Bu engel türlerinin bir kısmı fiziksel ve tıbbi olarak bireylerin eğitim, adalet, ulaşım, sosyal olanaklar gibi temel haklara ulaşımını engellemektedir. Diğer bir yönden ise engelli kavramı kişisel özür, eksiklik ve kusurlardan ziyade kişinin önüne çıkarılan engelleri vurgulamaktadır. Engelli bireyler toplumun tutum, önyargı ve bakış açısının sonucu olarak önlerine sürülen dışsal bir sınırlandırma ile mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Ertürk vd. 2014: 378). Bu açıdan engelli kavramı toplumsal hayata katılımında, iş bulma ve istihdam edilebilirliği açısından toplumdaki diğer bireylere oranla kısmen ya da tamamen yoksunluk içinde bulunan bireyleri ifade etmektedir (Altan, 2006: 189). Engelli vatandaşların karşılaştıkları en önemli toplumsal engellerden biri istihdam hakkına ulaşmaktır.

3. ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Engelli bireylerin sosyal politikalar kapsamına alınmaları 19. yy.'nın son çeyreğine denk gelmektedir. 1. Dünya Savaşı sonrasında sağlık ve mesleki açıdan rehabilite edilmeleri söz konusu olmuştur. Böylece engelli bireylerin sağlam niteliklerinin geliştirilmesi ve engelleri ile yaşayabilir duruma gelmeleri için hizmetler verilmeye başlanmıştır. 2. Dünya Savaşı sonrasında ise engellilerin çalışma ve sosyal yaşama katılmaları için pek çok ülkede yasal düzenlemeler yapıldığı görülmüştür (Altan, 2006: 192).

Engellilerin sosyal yaşama katılmaları ve başkalarına muhtaç olmadan yaşayabilmelerinin belki de en önemli yolu istihdam edilmeleridir. Günümüzde engelli vatandaşların eğitimi, istihdamı, sosyal yaşama katılmaları ile ilgili yasal düzenlemeler giderek artmaktadır. Gelişmiş toplumlarda engellilerin istihdamının artırılması için iş yerlerinde fiziki ortamlar uygun hale getirilmektedir. Çeşitli engel gruplarının çalıştırılabileceği işler yasalarla belirlenmektedir. Çalışma yaşamında özel politika geliştirilmesi gereken gruplar arasındaki engellilerin iş kazası geçirmemeleri, fiziksel anlamda uygun hale getirilmiş ortamlarda çalışmalarını için önlemler alınmaktadır (Güler, 2015: 126). Ancak tüm düzenlemelere rağmen hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde engellilerin istihdam oranları düşük seyretmektedir. 2002 yılı Özürlü Araştırması raporuna göre Türkiye’de engelli nüfusun işgücüne katılım oranı % 21,71 iken, işgücüne dahil olmayan engellilerin oranı % 78,29’dur (DİE, 2004: 14). Engelli nüfusun rapora göre istihdam durumu Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Engelli Nüfusun İstihdam Durumu (2002)

	Erkek	Kadın	Toplam
İşgücüne Katılım Oranı	32,22	6,7	21,71
İşsizlik Oranı	14,57	21,54	15,46
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	67,78	93,29	78,29

Kaynak: DİE, 2004: 15

Engelli nüfusun % 78’inin işgücüne dahil olmadığı görülmektedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus çeşitli nedenlerle iş aramıyor, çalışma niyetine giremiyor anlamına gelmektedir. İşgücüne katılan engelli nüfus içinde istihdam halinde olanların oranı ise yalnızca % 20’de kalmaktadır (Şen, 2017: 231). Türkiye’de çalışabilir durumda 2 milyon engelli olduğu söylenmekle birlikte istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık olarak 180 bindir (www.bloomberght.com/bakan-selcuk-istihdam-edilen-engelli-sayisi-180-bini-asti-2202868 (Erişim Tarihi: 17.06.2020)). Bu sonuçlar Türkiye’de engelli nüfusun önemli bir kısmının üretime katılmadığını göstermektedir.

İşgücüne dahil olan kısıtlı orandaki engelli nüfusun ise % 16’ya yakını işsizdir. Engelli istihdamını özel sektör ve kamu sektöründe arttırmak için devlet eliyle alınmış bazı önlemler mevcuttur. Engelli istihdamını arttırmak üzere devlet tarafından getirilen “kota yöntemi, korumalı işyeri, engelli çalışanlara yönelik sübvansiyonlar, teşvikler, mesleki eğitim kamuda engelliler için tahsis edilmiş kadrolar” başlıca örnekler arasındadır (Durmaz, 2017: 263). Bu politikalar eliyle sağlanan istihdam sayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Engelli Çalışanların Kamu ve Özel Sektöre Göre Sayısı

YILLAR ³	ENGELLİ ÇALIŞAN SAYISI (50+İŞYERİ SAYISI)		ENGELLİ ÇALIŞAN SAYISI (50-İŞYERİ SAYISI)		ENGELLİ AÇIK KONTENJAN SAYISI	
	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU	ÖZEL
2019	15.928	101.377	1.037	8.328	3.958	16.938
2018	14.453	97.893	1.033	8.916	4.775	17.871
2017	10.323	102.751	466	23.232	2.988	8.296
2016	10.822	92.413	387	20.336	3.003	7.783
2015	10.696	84.370	472	22.037	2.736	7.145
2014	10.422	84.706	712	23.637	2.717	6.520
2013	11.804	80.434	700	23.075	2.990	5.820
2012	12.358	77.547	931	25.250	3.043	5.475

Kaynak: İşkur “İstihdamı Zorunlu Kontenjanları” İstatistiklerinden Derlenmiştir (www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/) (Erişim Tarihi: 17.06.2020).

Tablo 2’ye göre yıllar itibari ile kamu ve özel sektörde kota yöntemine göre istihdam edilen engellilerin sayısı artmıştır. Elli ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde çalıştırılması gereken engelli sayısı % 3, kamu iş yerlerinde ise % 4 olarak belirlenmiştir (Şişman, 2011: 195). Bu nedenle elliden az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan engellilerin sayısı oldukça düşüktür. Hala ülkede önemli ölçüde engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. Türkiye’deki işletmelerin önemli bir kısmının elliden az işçi çalıştıran işyerleri olduğu düşünülürse küçük ve orta boy işletmelerde de engelli istihdamını arttıracak önlemlerin önemi ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan engelli bireylerin istihdamla ilgili bu hakları konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Orhan (2015) tarafından yapılan araştırmada engellilerin kendilerine yönelik istihdam haklarının tamamını bilmedikleri, konuyla ilgili bütüncül bir algıya sahip olmadıkları belirlenmiştir (Orhan, 2015: 93).

Engellilerin istihdam edilmesini engelleyen pek çok neden bulunmaktadır. Bir kısım engelli vatandaşın “çalışma yaşamına girmek” gibi bir talebinin olmaması ve ailelerinin aşırı korumacı bir tutum sergilemesi işgücüne katılım oranlarını düşürmektedir. Engellilerin istihdam edilebilirliğini azaltan başlıca sebepler; sağlık ve eğitim hakkına erişim engeli, aşırı korumacı tavırlar, engellilere karşı yanlış tutum, önyargı ve ayrımcılık, niteliğinin altında ya da üstünde işlerde çalıştırılma olarak sayılabilir.

³ 2020 Yılı Nisan Ayı, diğer yıllar Aralık ayı sayılarıdır.

Sağlık ve Eğitim Hakkına Erişim

Sağlık ve eğitim haklarına erişim engelleri dolaylı olarak işgücüne katılım oranlarını da düşürmektedir. Türkiye Engelliler Araştırması sonuçlarına göre engelli vatandaşların yaklaşık % 47'sinin engel durumlarına yönelik tedavileri yapılmamaktadır. Aynı rapora göre engelli nüfusun % 48'inin sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Bu durum binlerce insanın rehabilitasyon ve işgücüne katılma fırsatlarının ellerinden alınması anlamına gelmektedir (Şen, 2017: 232). Engelli istihdamının artırılması için öncelikle tedavi olanaklarına her engelli bireyin yeterince erişebilmesi sağlanmalıdır.

Diğer yandan engelli bireylerin önemli bir kısmı engelinden dolayı eğitim olanağından yoksundur. Bazı engel türleri kişilerin engelsiz bireylerle aynı ortamda eğitimine olanak verirken bazılarının özel eğitim merkezlerinde eğitim almaları gerekmektedir. Bir kısmı ise engel oranına göre eğitilebilir grupta yer almamaktadır.

Türkiye'de engelli nüfusa ilişkin güncel sayılara ulaşılamamaktadır. 2002 yılında gerçekleştirilen Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre 6 yaş ve yukarı engelli nüfus içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 36, 33'tür. Kırsal alanda % 43'lere yükselen bu oran Türkiye'nin doğu kesimlerinde % 52'lere varmaktadır (DİE, 2004: 8-9). Bu oranlar engelli vatandaşların ne kadar büyük oranda eğitime erişim engeli ile karşı karşıya olduğunu gösterir niteliktedir. Bu araştırmanın yapıldığı 2020 yılına kadar getirilen 8 yıllık zorunlu eğitim, artan özel eğitim olanakları gibi düzenlemelerle bu oranlarda bir düşme olduğu tahmin edilmekle birlikte yine de eğitime erişim engelinin önemli bir sorun olduğu söylenebilir.

Temel eğitim sonrası Milli Eğitim Bakanlığı ve İşkur gibi kurumlar engellilere yönelik mesleki eğitim olanakları sunabilmektedir. Günümüzde engellilere yönelik ayrılan kontenjanlar ve yapılan özel sınavlarla engellilerin yükseköğretime erişim olanakları da arttırılmaktadır. Engelli öğrencilere özel olarak yurt ve burs imkanı sağlanmaktadır (Şişman, 2011: 190).

Tedavi ve eğitim hizmetleri yanında engellilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması için gerekli adımlardan bir diğeri de mesleki rehabilitasyondur. ILO'nun 154 sayılı sözleşmesi ile her üye ülkenin mesleki rehabilitasyon amacı ile engelli bireye uygun bir iş sağlamak, o işte ilerleme olanakları sunmak yolu ile topluma uyum sağlamalarını kolaylaştırma görevinden bahsetmektedir (Altan, 2006: 200).

Aşırı Korumacı Tavrılar

Engelli aileleri, çocuklarını koruma içgüdüğü ile bazen çocukların bireysel gelişimini desteklemek yerine herşeyi onlar adına yapma eğilimindedirler. Temel bakımlarında, eğitim yaşamında, eğitim yaşamı sonrasında ailelerin çocukları yerine pek çok görevi üstlendikleri görülmektedir. Aileler eğitim ya da iş yaşamı için bile olsa çocuklarını başka şehirlere göndermek istememektedir. Böyle bir tavırla büyütülmüş engelli

bireylerin de bazen kendilerini toplumdaki soyutladıkları, aileleri olmadan bağımsız hareket edemedikleri görülebilmektedir. Çalışma yeteneğinde olan bazı engellilerin bile aşırı korumacı aile tutumu nedeniyle iş aramadıkları ve işgücüne dahil olmayan nüfus içerisinde kaldıkları görülmektedir. Ailelerin bu konuda bilinçlendirilmesi, yöreklendirilmesi, engelli çocukların eğitim ve rehabilitasyonla yetenek ve becerilerine yönelik işler bulabileceği konusunda inanç oluşturulması büyük önem taşımaktadır (Bilgin, 2000: 9).

Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak engelli istihdamı kanuni düzenlemelerle de arttırılmaktadır. Bu durum son derece yerinde bir uygulama olmakla birlikte sadece “istihdam edilsinler” mantığı ile gerçekleştirilmesi halinde bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Örneğin istihdam eşleştirmeleri sadece İşkur tarafından yapılmaktadır. İşkur’un ise kendisine gelen engelli işgücü taleplerini ve engelli işgücü arzını eşleştirme stratejileri detaylı incelemeler, nitelik analizleri çerçevesinde gerçekleştirilmemektedir. Bu durum işe uygun olmayan engelli işçi yerleştirmeleri ve düşük motivasyon, verimsizlik ve yüksek işgücü devri gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Devletin korumacı yaklaşımının bilimsel ve akılcı eşleştirmelerle de desteklenmesi gerekmektedir.

Engellilere Karşı Yanlış Tutum, Önyargular ve Ayrımcılık

Toplumun bir kesiminde engelli vatandaşların tamamının bakıma muhtaç, hiçbir işini göremeyen, bağımlı oldukları görüşü mevcuttur. Yapılan bir araştırmada engellilerle herhangi bir etkileşimi olmayan bazı bireylerin engelli vatandaşların daha içine kapanık ve düşük özgüvene sahip olduğunu düşündüğü görülmüştür (Çakır vd. 2019: 215). Engellilerin diğer bireylere göre daha düşük verimlilikle çalışacağı, sadece sosyal nedenlerle istihdam edildikleri gibi düşünceler de mevcuttur (Baybora, 2006: 233). Diğer yandan bu kişilere acıyarak bakmak da engellilerin çalışma yaşamında yeteneklerinin geri planda kalmasına neden olmaktadır (Bilgin, 2000: 7).

Çalışma arkadaşları da engelli çalışanlara yönelik olumsuz tutum takınabilmektedir. Engellilere yapılan pozitif ayrımcılık, daha fazla izin kullanmaları ya da bazı işlerden muaf olmaları diğer çalışanlarca tepki çekebilmektedir. Benzer bir bakış açısı yöneticiler ve işverenler cephesinde de görülmektedir. İşverenlerin engelli bireyleri çalıştırmaları durumunda yeterince esnek olamayacakları, beklentilerini karşılayamayacakları, işyerine bir katkısı olmayacağı konusunda kaygı duydukları görülmektedir (Öztürk, 2011: 29; Çakır vd. 2019: 221-222).

Sosyal yaşamda ve işgücü piyasalarında dezavantajlı bir kesim olarak pozitif ayrımcılık uygulanan engelli bireyler bazı durumlarda işverenlere ek maliyetler yükleyebilmektedir. Örneğin bir engelli bireyin istihdam edilmesi için işyerinde uygulanması gereken güvenlik önlemleri ve fiziksel düzenlemeler işverene ek maliyetler yüklemektedir (Yenihan ve Yılmaz, 2019: 206). Diğer bir maliyet de engelli işçilerin çoğunluğunun seçilmiş işlerde çalıştırılabilmesidir. Bu durum işveren

açısından daha verimsiz bir çalışana yüksek ücret ödemek olarak algılanabilmektedir. Diğer yandan “herhangi bir yasal zorunluluk olmasaydı da engelli çalıştırdım” diyen işverenler de söz konusudur. Bu işverenler engellilerin işlerine daha fazla sarıldıkları, özverili çalıştıkları, motivasyonlarının yüksek olduğu inancı taşımaktadırlar (Durmaz, 2017: 255; İyem ve İslamoğlu, 2019: 323). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İşkur tarafından 2019 yılında gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması’nda “açık işlerinizde engelli istihdam etmek ister misiniz?” sorusuna “fark etmez” ve “isterim” yanıtı veren işverenlerin oranında geçen yıllara göre artış olduğu belirtilmiştir (İşkur, 2019: 54). Trabzon’da kota uygulaması ile engelli istihdamı zorunluluğu olmayan işverenlerin engelli istihdamı konusunda orta derecede olumlu tutumları olduğu görülmüştür (Gönülaçan, 2016: 121).

Engelli vatandaşlarla ilgili üzerinde durulması gereken diğer bir nokta işsizlik ve düşük ücretlerdir. Engelliler genel olarak işgücü piyasalarına girişte, iş bulmakta dezavantajlı konumdadırlar. İstihdam edilmeleri halinde ise statüsü, ücreti ve vasıf düzeyi düşük işlerde istihdam edilme eğilimleri yüksektir. Bu durum engelli vatandaşların kayıt dışı sektörde çalışma ve yoksulluk oranlarını da tetiklemektedir (Durmaz, 2017: 257- 258).

Niteliğin Altında Ya da Üstünde İşler

Engelli vatandaşların eğitim olanaklarına erişimleri, bu kişilerin istihdam edilebilirliğini bir adım ileriye götürmektedir. Yetersiz eğitim almış, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetine ulaşamamış engelli vatandaşların işgücü piyasası beklentilerine sahip olması beklenemez. Oysaki bazı engel türleri yüksek eğitim de dahil olmak üzere her türlü eğitim becerisine sahiptir. Bu bireyler yeterli eğitim erişimine kavuşabilmeleri halinde nitelikli ve yüksek pozisyonlu istihdam olanaklarına kavuşabileceklerdir.

Devletin engelli istihdamını arttırmak üzere koyduğu kurallar çerçevesinde yapılan istihdamların bir kısmı sadece “görev” haline dönüşmektedir. Bazı işveren mülakatlarında işverenler engellileri sadece kanuni bir zorunluluk olarak istihdam ettiklerini belirtmişlerdir. Engelli vatandaşların niteliğine uygun iş bulmakta zorlandıklarını belirten işverenler bu durumun engelli motivasyonunu ve mutluluğunu düşürdüğünü ifade etmişlerdir (Zaim Gökbay vd., 2011: 7).

İşkur tarafından yapılan yönlendirmelerde işverenler ve engelliler açısından bir nitelik eşleşmesi yapılmamaktadır. Bu durum bazen işveren açısından uygun olmayan bir engelli istihdamına, bazen ise engellinin niteliğinin çok altında bir işe yerleştirilmesine neden olabilmektedir. Hatta bazen işverenlerin sırf yasal zorunluluğu karşılamak için engelliye ücret ödeyip çalıştırmadıkları görülmektedir (Öztürk, 2011: 33- 34). Engelli istihdamında öncelikle işveren beklenti ve engelli yetenek ve yetkinliklerinin eşleştirilmesi her iki tarafın çalışma yaşamında verimlilik ve mutluluğu açısından önem taşımaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Engelli bireylerin topluma kazandırılmasının en etkili yollarından biri istihdam edilebilirliktir. İstihdam edilmek engelli bireyi ekonomik olarak aktif hale getirip “bağımlı ve bakıma muhtaç” algısından kurtaracaktır. Diğer yandan istihdam edilmesi engelli bireyin topluma katılım ve uyumunu sağlayacaktır. Bu anlamda engelli bireylerin istihdam edilmeleri önündeki engellerin ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu sorunların belirlenmesi engellilerin işsizlik oranlarının, işgücü devir oranlarının azaltılması, istihdam edilebilirliklerinin artırılması açısından pek çok önlemin alınmasına olanak sağlayacaktır. Engelli bireylerin daha mutlu bir çalışma ortamına kavuşması, motivasyonları ve iş tatminlerinin artırılmasına hizmet edecektir.

Bu araştırmada Çanakkale ilinde özel sektörde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada amaca yönelik sonuçların elde edilebilmesi için nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim, bilinen ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgu, durum ve kavramlara odaklanarak, katılımcıların konuyla ilgili deneyimlerinin ortak anlatımı ile konuyu açıklamaya çalışmaktadır. Böylece olgubilim, bir olgu ile ilgili bireysel deneyimleri evrensel nitelikteki açıklamalara indirgemektir (Aydın, 2013: 77).

4.1. Çalışma Grubu

Araştırmada Türkiye’deki engelli işgücünün yaşadığı sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Türkiye’deki engelli nüfus ve işgücü ile ilgili düzenli bir veri sunumu yapılmamaktadır. 2019 yılında çalışabilir durumda olan engellilerin sayısının 2 milyona, istihdam edilenlerin sayısının ise 180 bine yaklaştığı belirtilmektedir (www.hurriyet.com.tr/ ik-yeni-ekonomi/istihdam-engeli-41044639 (Erişim Tarihi: 17.06.2020)).

Dolayısıyla engelli işgücü sayısı net olarak bilinmemektedir. Sakatlar Derneği, Çanakkale Şubesi başkanı ile yapılan yüz yüze görüşmede 2018 yılının ilk yarısında Çanakkale ilinde 8732 engelli olduğu bilgisi verilmiştir. Bunlardan 3000 tanesinin çalışabilir durumda olduğu belirtilmiştir. Ancak kaç tanesinin istihdam halinde olduğu net olarak bilinmemektedir.

Çanakkale İşkur Müdürlüğü 2019 yılı istatistiklerinde ilde elliden fazla işçi çalıştıran özel sektör işyeri sayısı; 108, kamu işyeri sayısı ise 21 olarak belirtilmiştir. Bu işyerlerinde çalışan engelli sayıları kamuda 145, özel sektöre 575 kişi olarak gerçekleşmiştir. Elliden az işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde ise çalışan engelli sayısı 126, kamu sektörü 4 olarak gerçekleşmiştir. Engelli kontenjan açığı özel sektörde 29, kamu sektöründe 25 kişi olarak belirtilmiştir (www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/ (Erişim Tarihi: 17.06.2020)).

Çanakkale ilinde engelli istihdam edilen işyerlerinin tespiti için Çanakkale İşkur İl Müdürlüğü’ne başvurulmuştur. Katılımcıların seçimi konusunda araştırmacının herhangi bir etkisinin olmaması ve rastlantısal bir seçim yapılabilmesi için olasılıklı

örnekleme yöntemlerinden basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Güler vd. 2015: 90- 91).

50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinden kura yöntemi ile 12 işyeri tespit edilmiştir. Görüşme için izin almaları gerektiğini ifade eden iki işyerindeki çalışanlara ulaşılamamış, onların yerine iki adet daha kura çekilerek katılımcılar belirlenmiştir. Diğer yandan elde edilen verilerin desteklenmesi için Türkiye Sakatlar Derneği, Çanakkale Şubesi Başkanı ve Çanakkale Görme Engelliler İl Temsilcisi ile de görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

12 işyerindeki çalışanlarla görüşme hedeflenmekle birlikte görüşmelerden elde edilen verilerin kendini tekrar etmesi üzerine görüşmeler dokuzda sonlandırılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın çalışma grubunu Çanakkale ilinde özel sektörde çalışan 9 engelli çalışan oluşturmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşme tekniği nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmacı tarafından “yarı yapılandırılmış görüşme formu” hazırlanmıştır. Soruların hazırlanması aşamasında öncelikle detaylı literatür taraması yapılarak soru havuzu oluşturulmuştur. Konuyla ilgili çalışmalar yapmış iki akademisyen de soru havuzuna katkı yapmıştır. Daha sonra araştırmacı ve akademisyenler birlikte soru havuzundan gereksiz soruları elemişlerdir. Soru eleme araştırmacı ve akademisyenlerin tam olarak görüş birliğine varmalarına kadar devam etmiştir. Böylece soru formuna son şekli verilmiştir. İki engelli çalışan ve Görme Engelliler İl Temsilcisi ile pilot görüşme gerçekleştirilmiş, soru formunda herhangi bir değişikliğe gerek olmadığı görüldüğü için bu iki pilot görüşme analize de dahil edilmiştir.

Katılımcılar ile gerçekleşen görüşmelerin tamamı 2019 Nisan ayı içinde bir haftalık zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar telefonla aranarak araştırmanın amacı anlatılmış ve görüşme yapmak için randevu istenmiştir. Katılımcıların verdiği randevular çerçevesinde görüşmeler araştırmacı tarafından şahsen gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmıştır. Katılımcıların isimlerinin tamamen gizli tutulacağı, verdikleri bilgilerin ise sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı bilgisi verilmiştir. Daha sonra deşifreyon yapmak üzere görüşmelerin ses kaydının alınması için izin alınmıştır. Soruları varsa yanıtlanarak görüşmelere başlanmıştır. Görüşmeler 26 dakika- 63 dakika aralığında sürmüştür.

Toplanan veriler Maxqda Analytics Pro 2020 nitel analiz programı ile içerik analizi tekniği kullanılarak yorumlanmıştır. Günümüzde nitel araştırmalar da nicel araştırmalar gibi bilgisayar programları aracılığı ile analiz edilebilmektedir. Bu programlar ayrıca kodların saklanması, kodlara daha kolay ulaşılması, kodlamalar üzerinde değişiklik yapılması ve başka dosyalar ile ilişkilendirilmesinde de büyük kolaylık sağlamaktadır (Coşkun İlgar ve İlgar, 2014: 44). Maxqda programı bahsedilen avantajlar ile tema ve kodlamaların frekans ve yüzdesel dağılımlarını

sistemli bir şekilde vermesi ve şematize etmesi açısından tercih edilmiştir. İçerik analizi; yazılı ya da görsel veriler araştırmanın konusu ile ilişkili olarak oluşturulan tema/ kategoriler çerçevesinde anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Elde edilen veri setinde kullanılan kelime, cümle ya da resimlerin kullanım sıklığı belirlenerek temalar/kategoriler altında toplanmakta ve sayısal hale getirilen bu temalar/kategoriler üzerinden yorumlama ve anlamlandırma yapılmaktadır (Ertugay, 2019: 61).

4.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda verilerin araştırmacı tarafından ne kadar inandırıcı, ikna edici, uygun olarak yorumlandığı sorusu “geçerlik ve güvenirlik” kavramlarını gündeme getirmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlilik analiz sonuçlarının güvenilir, inandırıcı, savunulabilir ve başka çalışmalar ve kişiler için de genellenebilirliğini sağlamaktadır (Güler vd. 2015: 372- 373). Araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ise güvenirlik kavramı ile ilişkilidir. Araştırmanın güvenirliliği iç ve dış güvenirlik olarak ele alınmaktadır. Dış güvenirlik araştırmanın şeffaf bir biçimde rapor edilmesi ve diğer veri kaynaklarının açıkça belirtilmesi ile sağlanmaktadır. İç güvenirlik ise verilerin başka uzman ve araştırmacılar tarafından da benzer şekilde kodlanması ve puanlanması ile desteklenmektedir (Baltacı, 2019: 381). Diğer yandan araştırmacı görüşmeleri yüksek kalitede bir ses kayıt cihazına kaydetmiş ve bunları yazıya aktarmışsa güvenirlik arttırılabilir (Creswell, 2013: 253). Bu çerçevede araştırmada gerçekleştirilen aşamalar şöyle özetlenebilir;

- İlk olarak ses kaydı alınan görüşmeler yazılı döküm haline getirilmiştir. Yazılı hale getirilmiş veriler birkaç kez okunmuştur.
- Görüşme sürecinde toplanan veriler, birbirine benzeyen temalar altında bir araya getirilmiştir. Verilerdeki paragraflar, cümleler ve kelimeler kodlama yapılabilmesi için işaretlenmiştir.
- Aynı işlem konuyla ilgili bir uzman tarafından da ayrıca yapılmıştır.
- Daha sonra araştırmacı ve uzman tarafından yapılan kodlamalar bir araya getirilerek karşılaştırılmış, farklı düşünülen kodlamalarda uzlaşma sağlanmıştır.

Güvenirlik için “kodlar arası görüş birliği” yaklaşımı kullanılmıştır. Bu aşamada veriler birbirinden habersiz şekilde araştırmacı ve bir uzman tarafından kodlanmakta, sonrasında bu kodlamalar karşılaştırılarak tutarlılık oranları hesaplanmaktadır. Tutarlılık oranları % 80’in üzerinde bulunması durumunda yapılan kodlamaların güvenirliliğinin yüksek olduğu kanaatine varılmaktadır. Bu araştırmada “*Güvenirlik= Aynı Kategoriye Kodlanan Öge Sayısı(Görüş Birliği) / Toplam Kodlanan Öge Sayısı(Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)*” formülü kullanılmıştır (Güler vd. 2015: 357; Karaman, 2018: 652). Buna göre güvenirlik= 0.81 olarak bulunmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

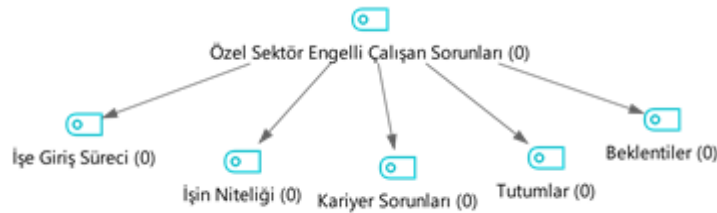
Araştırmada özel sektörde çalışan 9 engelli ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Sayı	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek
Yaş	34	37	36	30	40	27	34	42	28
Medeni Durum	Bekar	Bekar	Evli	Bekar	Evli	Bekar	Bekar	Evli	Bekar
Eğitim	Ortaokul	İlkokul	Lise	Önlisans	Ortaokul	Önlisans	Ortaokul	Ortaokul	Lise
Görevi	Depo Sorumlusu	Temizlik Elemanı	Bekçi	Operatör	Geçici İşler	Bayi Operatör Yardımcısı	Depo Sorumlusu	Büro Personeli	Büro Personeli
Toplam Gelir	4000	5500	6000	2500	4000	6000	4000	3000	3000
Çalışma Süresi	6 yıl	20 yıl	15 yıl	9 yıl	15 yıl	5 yıl	6 yıl	6 Yıl	3 Yıl
Engel Durumu ve oranı	İşitme %52	Ortopedik % 55	Görme % 46	Görme % 49	Süreğen %58	Süreğen % 68	İşitme %52	Ortopedik % 80	Ortopedik % 82

Tablo 3’ e göre katılımcıların tamamı erkek olup, 6’sı bekar, 3’ü evlidir. Katılımcıların en genci 27, en yaşlısı 42 yaşındadır. Engel durumuna göre ise katılımcıların 3’ü ortopedik, 2’si görme, 2’si işitme ve 2’si süreğen hastalık grubunda yer almaktadır.

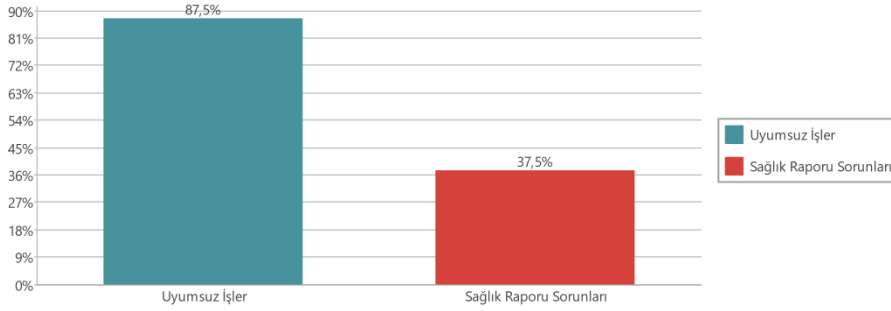
Görüşmelerden elde edilen veriler “işe giriş süreci, işi niteliği ile ilgili sorunlar, kariyer sorunları, tutumlar ve beklentiler” adı altında toplam beş temada yoğunlaşmıştır. Temalar altında toplam 49 adet kodlama yapılmıştır. Kodlar frekans tabloları ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları aracılığı ile görselleştirilmiştir. Temalar Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Temalara İlişkin Kod Matrisi

5.1. İşe Giriş Süreci Temasına ilişkin Bulgular

İşe giriş süreci teması altında katılımcıların değindikleri sorunlar engellilere sunulan uyumsuz iş olanakları ve engelli raporunun alınması ile ilgili sorunlar alt kodlarında yoğunlaşmıştır.



Şekil 2. İşe Giriş Sürecinde Yaşanan Sorunlar Temasına Yönelik Frekanslar

Engeli katılımcıların iş arama süreçlerinde karşılarına çıkan sorunlar yoğunlukla kendilerine uygun olmayan açık işlerle karşılaşmalarıdır. Özel sektörde İşkur aracılığı ile iş arayan katılımcılar İşkur tarafından gönderildikleri açık işlerde engel durumlarına uygun olmayan iş tanımları ile karşılaşabilmektedir. Örneğin ortopedik engelli iş arayanlardan ağır yük taşınması istenmesi, uzun süre ayakta duracak görevler verilmesi duruma örnek olarak gösterilebilir. Bazı katılımcıların aktardıkları deneyimler şu şekildedir;

K7: Seni ayakta görünce direkt sağlam muamelesi yapıyor zaten, engelli gibi davranmıyor. Sağlamsan işimize yararsın gözüyle bakıyor. Benden de aynı işi yapmam bekleniyor. Yine de yapmaya çalışıyordum. Beşinci kattan altıncı kattan dolap taşıdığımı biliyorum. 60- 70 kilodan aşağı dolap yok. Adam iki tane dolap taşıyor sen bir tane taşıyorsun, bu sefer sorun oluyordu.

K9: Görüşmeye gittim, kamyonun üzerine çıkıp mal saymam gerektiğini söylediler. Normal insan yapamaz onu, ben tekerlekli sandalye ile nasıl çıkacağım kamyonun üstüne...Engelimden dolayı kabul etmedim.

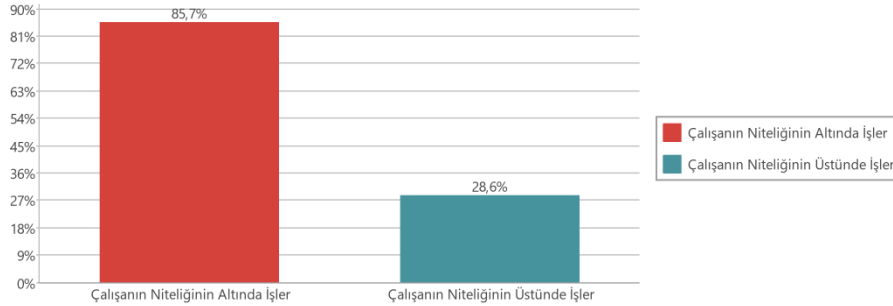
Diğer işe giriş aşaması sorunu ise engelli bireylerin aldıkları sağlık raporları ile ilgilidir. İşkur'da engelli statüsünde iş başvurusu yapmak için engelli vatandaşların engel oranlarını gösterir sağlık raporları almaları gerekmektedir. İşkur'a engelli kaydı yapmak için 14 yaşını doldurmak ve engel oranının en az % 40 olarak sağlık kurulu raporu ile tespit edilmesi gerekmektedir (Kayacı, 2013: 59). Katılımcılardan bazıları rapor oranlarının birkaç puan düşüklüğünden dolayı engelli statüsünde iş başvurusu yapamadıklarını, ancak engelli oldukları için de yaptıkları iş başvurularında "sen engellisin" diye kabul edilmediklerini ifade etmişlerdir. Diğer bir katılımcı doktorların raporunu uzaktan muayene ile yazdığını belirtmiştir. Engelli bireyin engelli raporu alamaması devlet nezdinde "sağlam" olarak iş aramak zorunda

bırakılmaları, işverenler tarafından ise “sen engellisin” diye iş verilmemesi gibi bir ikilem yaratabilmektedir. Katılımcıların konuyla ilgili aktardıkları bazı bilgiler aşağıda verilmiştir.

K4: Ben çok sıkıntı yaşadım. Tam 8 yıl engelli raporu alamadım. İşe başvurduğumda işveren “sen engellisin” dedi. Doktora gittim “sen engelli değilsin” dediler. Oran 32 çıkıyordu. Engelli raporu almaya yetmiyordu. Tam 8 sene biri sen engellisin diye iş vermedi, devlet de sen engelli değilsin diye rapor vermedi. Çok arada kaldım. İş bulamadım. Kendimi bir boşlukta hissettim. Nereye kadar annenin eline bakacaksın. Çalışmadım. Başhekime çıktım. “Sana rapor veremiyoruz” dedi. Ben de “o zaman rapor almak için diğer gözümü de mi çıkarayım, belimi mi kırıp bacağımı mı koparıp geleyim” dedim.

5.2. İşin Niteliği Temasına İlişkin Bulgular

Yapılan görüşmelerde katılımcılar yaptıkları işin niteliklerinin çok altında ya da çok üstünde olduğu konusuna yoğunlukla değinmişlerdir. Bazı katılımcılar eğitimini aldıkları işi yapamamaktan şikayet ederken bazıları ise kendilerinden beklenen sorunlulukların engel durumlarına uygun olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların verdikleri yanıtların % 85.7’si çalışanın niteliğinin altındaki işler alt kodunda yoğunlaşmıştır.



Şekil 3. İşin Niteliği Temasına Yönelik Frekanslar

“Kota Yöntemi” ile yapılan istihdamlarda işverenler kota sayısı kadar engelli istihdamı için İşkur’a başvuru yapmaktadır. Katılımcıların ifadelerine göre engelli birey İşkur tarafından yönlendirildiği iş yerine giderken herhangi bir nitelik örtüşmesi yapılmamıştır. Engelli katılımcılar işverenlerin genel olarak temizlik işlerinde çalışmalarını istediklerini belirtmektedir. Hatta bazılarının eğitim düzeyleri ve nitelikleri başka işler yapmaya uygun da olsa işveren engelli vatandaşı uygun olduğu bu iş yerine temizlik gibi işlere yönlendirmektedir. Konuya ilişkin bazı ifadeler şöyledir;

K4: Şimdi operatörlük yapıyorum. Eğitimini aldığın işi yapmadım. “Ben boşuna mı okudum” dedim. Hem de gece okudum. Akşam 8 den sonra okula gittim. İki yılda bana yaklaşık 25-30 milyar masrafı oldu. Hadi neyse “okuduk öğrenmişimizdir bir şeyler” dedik artık kafaya takmadık. Ama kendi işimi yapmayı isterdim.

K1: Kariyerime uygun olan bir iş bulamadım, yani o tarz işleri bulamadım. Aslında benim işlerim idari işlerdi ona göre bir iş bulamadım.

K2: Çok korumacılar, ben o kadar korumacılık sevmiyorum.”Sen yapamazsın” falan diyorlar. Ben de onlara söylemeden yapıyorum, sonradan haberleri oluyor.

K9: Benim bir sürü arkadaşım var. Mesela ziraat mühendisi ama temizlik görevlisi olarak girdi mecburen.

Bu ifadeler kota sistemine göre yapılan bazı yerleştirmelerde engelli işgücünün nitelik eşleştirmesi yapılmadan istihdam edildiğini göstermektedir. İşverenler sadece kota sayısını tutturmayı hedeflerken, uzun süre iş arayan engelli bireyler bazen niteliklerinin altında da olsa işleri kabul etmek durumunda kalmaktadırlar.

Konunun diğer boyutu ise engellilerin yapamayacakları işlerin kendilerinden beklenmesidir. Niteliklerinin üstünde işler yapmak durumunda olan engelli işverenler bir süre sonra işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Hatta bu durumda kendilerinin “iş beğenmez” olarak değerlendirildiklerini ancak “sağlam” bir insandan beklenebilecek bu işleri uzun süre yapmalarının mümkün olmadığını belirtmektedirler. Bu durum Çanakkale Görme Engelliler İl Temsilcisi’nin ve Sakatlar Derneği Başkanının örneklendirdiği bazı durumlarla da ortaya konmuştur.

K7: Ağır işte çalıştım. Engelli kadrosundan alıyor seni ama hiç oturtmuyor, sürekli ayaktasın. İhtiyacı olan arkadaşlar çıkamıyor. Giriyorsun, iş ağır geliyor. İki gün, üç gün gidiyorsun olmuyor.

Çanakkale Görme Engelliler İl Temsilcisi: Bizi arıyorlar, öyle nitelikler sayıyorlar ki, sağlam insan yapamaz. Biz de onlara siz “engelsiz engelli” arıyorsunuz” diyoruz.

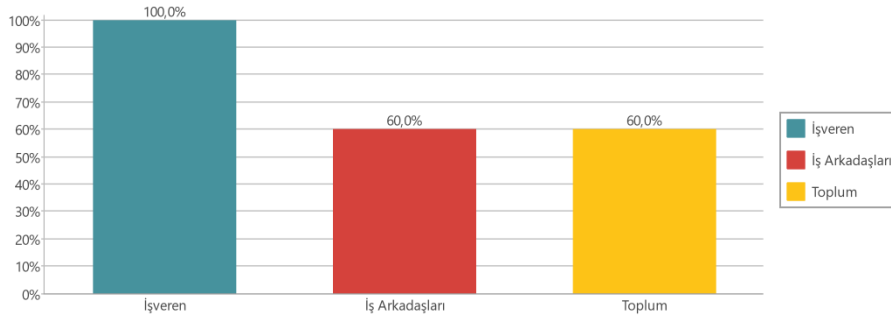
Türkiye Sakatlar Derneği, Çanakkale Şube Başkanı: Bir firma diyor ki bana, “en sağlam engelliye ver”... Özel sektör maalesef ayakta, yürüeyebilen, şikayet etmeyen ama en fazla % 40 engelli olan engelliye istiyor. Bu da çok büyük bir sorun yaratıyor bize...Engelliye engelli olarak görmüyor, kanunda çıkan bir gereklilik olarak görüyor... Hangi kurum olursa olsun önce engellinin çalışacağı masayı, yeri, zemini söyleyecek, biz ona uygun engelliye yönlendireceğiz. Engelliye çağırıyor, işe uygun olup olmadığına bakıyor.

Bu ifadeler engelli istihdamında önemli bir eşleştirme sorununa işaret etmektedir. Katılımcı ifadelerindeki benzer sorunlar işçi- işveren eşleştirmelerinin işin gereklilikleri ve engelli bireyin nitelikleri göz önünde bulundurulmadan yapıldığı izlenimi vermektedir. Esas amaç engelli bireylerin istihdamı kadar “engelli bireylerin

en uygun şekilde istihdamı” olmalıdır. Eğitim durumu, deneyimler, istekler göz önünde bulundurularak hem işverenlerin engelli de olsa çalışandan en yüksek verimi almasına, hem de engelli bireyin en aktif biçimde istihdama katılmasına yardımcı olacaktır. Yaşanan eşleştirme sorunlarının bir diğer nedeni de işsizlik oranlarının yüksekliği olarak görülmektedir. İşsizlik oranlarının yüksekliği iş arayan bireylerin seçme şanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. Benzer şekilde iş arayanların sayısı yüksek olduğu dönemlerde işverenler bütün alternatifler arasında engelli işçi seçmek istemeyebilmektedirler.

5.3. Tutumlar Temasına İlişkin Bulgular

Engelli bireylerin günlük yaşamları ve çalışma yaşamlarında bazı olumsuz tutumlarla karşılaştıkları bilinmektedir. Katılımcılara işverenlerin, iş arkadaşlarının ve toplumun kendilerine karşı tutumları hakkında ne düşündükleri sorusu yöneltilmiştir. Tutumlar temasına ilişkin frekanslar Şekil 4’de verilmiştir.



Şekil 4. Tutumlar Temasına Yönelik Frekanslar

Katılımcılar kendilerine karşı olan olumsuz tutumlarla ilgili en yoğun olarak işveren tutumuna değinmişlerdir. İşverenlerin engellileri sadece kanuni bir zorunluluk olarak istihdam etmek istemesi, engelli kontenjanından çalıştırılsa bile engellilerden engelsiz insan performansı beklenmesi, engelli bireylerin işgücü devir hızının yüksek olması, engellilere “hiçbir şey yapamaz” gözüyle bakılması katılımcıların değindikleri bazı noktalardır.

K2: Güven sorunu var. Yapamaz, edemez, dışlanıyor yani... Patronlar tarafından da çoğu zaman olumsuz, “nasılsa yapamayacak, neden para vereyim ki” mantığı...

K6: İnsanı engelli diye yaftalıyorlar, önce işi yapıp yapmayacağına bakmaları daha iyi olur diye düşünüyorum.

Yapılan bazı çalışmalarda da işverenlerin engelli çalıştırmaya çok olumlu bakmadıkları görülmektedir (Genç ve Çat, 2013: 368). İstanbul, Ankara, Kocaeli

ve Sakarya’da engelli çalışanlarla gerçekleştirilen nicel bir çalışmada katılımcılar işverenlerin engelli çalışanlara karşı önyargıları olduğu ifadesine % 55,7 oranında katılmışlardır (Orhan, 2013: 125). Konya’daki çalışmada katılımcıların % 45’i işverenlerin kendilerine karşı tutumlarını olumsuz olarak değerlendirirken, % 42’si olumlu olarak değerlendirmiştir (Anıl, 2019: 64). Bazı çalışmalarda ise işverenlerin engelli çalıştırmak konusunda olumsuz bir tutumları olmamakla birlikte (Hasırcıoğlu, 2006: 78; Eren, 2010: 107), engel oranı düşük bireylerin çalıştırılmak istendiği (Hasırcıoğlu, 2006: 89- 90) ve en az çalıştırılmak istenen engel grubunun zihinsel engelli bireyler olduğu görülmektedir (Güneş ve Akçamete, 2014: 7).

Benzer sorunlar iş arkadaşları ile ilgili de dile getirilmiştir. Engelli statüsü ile işe alınan bazı çalışanların mesaiye kalmamaları, bazı işlerden muaf olmaları zaman zaman diğer çalışanlarca eleştirilmektedir. Hatta engel düzeyi farklı oranlarda olan engelli çalışanlar arasında bile bazen mesaiye kalma gibi konularda anlaşmazlık çıkabilmektedir. Konuyla ilgili engelli görüşü şu şekildedir;

K9: Nöbet olayı, ben % 82 engelliyim, o % 42. “Neden K9 nöbete gelmiyor” diyor. Ya da normal mesai arkadaşlarında da oluyor bu. Yani K9 neden mesaiye kalmıyor diye tabi tepkiler oluyor ister istemez.

Araştırmada katılımcıların altı tanesi iş arkadaşları ile herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Tuzla’da gerçekleştirilen çalışmada da engelli çalışanlar “iş arkadaşlarım bana ayrımcılık yapmaz” ifadesine katılmışlardır (Kağnıcıoğlu vd. 2019: 164). İstanbul, Ankara, Kocaeli ve Sakarya’da gerçekleştirilen çalışmada ise katılımcılar engelli çalışanlar ile engelsiz çalışanlar arasında uyum problemi olduğuna dair görüş belirtmişlerdir (Orhan, 2013: 125). Başka bir çalışmada engelli çalışanlar iş arkadaşlarından en çok bekledikleri şeylerin kendilerine karşı önyargısız olunması, anlayışlı olunması ve güvenilmek olduğu görülmüştür (Eren, 2010: 116). Katılımcıların işveren ve iş arkadaşları yanında toplumun olumsuz tutumuna dair görüşleri mevcuttur.

K4: İnsanlar tarafından da dışlanıyor. Engelli birçok şeyi yapabilir. “Engelli yapamaz” dediler mi dışlıyorlar. Aslında bizimle birlikte yaşasalar engelimizi fark etmezler bile ama dışardan bakmıyoruz deseler de bakıyorlar.

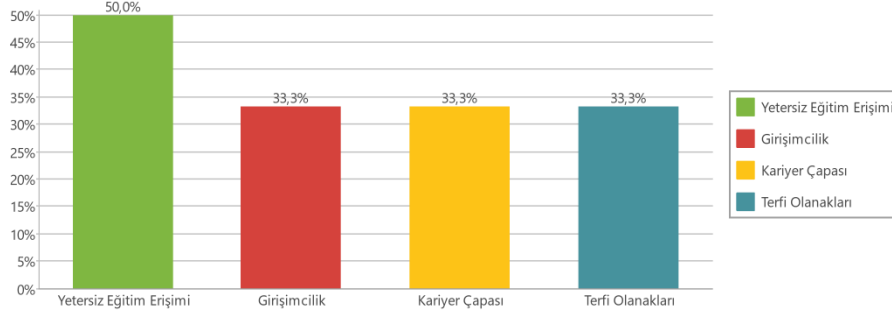
Literatüre bakıldığında engellilere yönelik toplumun olumlu tutumu olduğunu gösteren çalışmalar (Gençtürk ve Korkut, 2020; Küçükşen vd., 2017, Akyıldız, 2017, Ünal ve Yıldız, 2017) yanında olumsuz tutumu (Özgökçeler ve Bıçkı, 2010; Aslan ve Şeker, 2011) olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur. Isparta’da üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmada öğrencilerin engellilere

yönelik olumlu tutum içinde oldukları belirlenmiştir. Kız öğrencilerin olumlu tutum puanları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur (Gençtürk ve Korkut, 2020: 122). Siirt'te engelli çocuğu olan ailelerle gerçekleştirilen araştırmada ise engelli çocuğu olan aileler toplumun ve hatta geniş ailelerinin kendilerini dışladığı ve engelli çocukları olmasının kendilerinin suçuymuş gibi baktıklarını belirtmişlerdir (Aslan ve Şeker, 2011: 458- 459). Konya'da hemşirelerin engellilere yönelik tutumları hakkında yapılan araştırmada hemşirelerin engelli hastalara karşı tutumları olumlu olmakla birlikte Tıp Fakültesi hastanesi hemşirelerinin devlet hastanesi hemşirelerine göre olumlu tutum puanı daha yüksektir (Küçükşen vd., 2017: 100). Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Hizmetler Bölümünde engellilere yönelik eğitim alan öğrencilerin engelli tutum ölçeği skorlarının yükseldiği görülmüştür (Şahin ve Güldenoğlu, 2013: 230). Çanakkale ve Bursa'da Kent Konseyinde görev alan engellilerden % 68'i "kendilerine karşı toplumun dışlayıcı tutumu olduğuna yönelik görüş belirtmişlerdir (Özgökçeler ve Bıçkı, 2010: 328- 329).

Elde edilen sonuçlar engelli bireylere yönelik olumsuz bakış açısının günümüzde de devam ettiğini gösterir niteliktedir. Engelli bireylerin sosyal yaşamda ve iş yaşamında karşılaştıkları pek çok sorunun en önemli nedeni bu kişilere olan olumsuz tutumlardır. Bedensel engellerine rağmen pek çok işi yapma yetisine sahip binlerce engelli birey işverenlerin, iş arkadaşlarının ve ailelerinin "yapamaz" etiketi nedeni ile niteliklerinin altındaki işlere mahkum edilmektedirler.

5.4. Kariyer Sorunları Temasına İlişkin Bulgular

Araştırmada istihdam halinde olan bireylerin terfi olanakları ve kariyer imkanları araştırılmıştır. "Engellilere çalıştığınız işlerde yükselme imkanınız var mı?" sorusu yöneltilmiş ve verdikleri yanıtlar dört alt kodda yoğunlaşmıştır. Alt kodlara ilişkin frekanslar Şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 5. Kariyer Sorunları Temasına Yönelik Frekanslar

Katılımcılar kariyer olanakları söz konusu olduğunda öncelikle geçmişte yaşadıkları eğitime erişim engelinden bahsetmişlerdir. Daha farklı eğitim olanakları olsaydı başka bir pozisyonda olabileceklerini ifade eden katılımcılar Türkiye’de engelli nüfusa yönelik eğitim sorununa da dikkat çekmişlerdir.

K1: Ortaokulda 3 sene işitme cihazsız okudum. Öğretmenler kurulu ile geçtim. Hiçbir şey anlamadım ama sonra kitap okuyarak kendimi geliştirdim. O zamanki sosyal şartlar böyle değildi.

K9: Okullar uygun değildi. Hala birçok okul uygun değil. Asansör yok, binalar eski. İlk katına bile ulaşamayan devlet okulları var. Ben bilgisayar alanında elektrik elektroniğe ilgim vardı küçükken. Ama endüstri meslek lisesi uygun değildi, Anadolu Lisesine gitmek zorunda kaldım. Belki daha başka yerlerde olabilirdim.

Engellilerin eğitim erişim engeli başka çalışmalarda da ortaya konmaktadır. Bursa ve Çanakkale ilinde gerçekleştirilen araştırmada engelli katılımcılar öğrencilik yaşamlarında pek çok engel ve zorlukla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir (Özgökçeler ve Bıçkı, 2010: 326- 327). Katılımcıların öğrencilik dönemlerine denk gelen yıllarda Türkiye’de engellilere uygun okul sayısının çok az oluşunun bu sonuçları doğruladığı düşünülebilir.

Diğer yandan engelli bireylerin girişimcilik hedefi ve planları olduğu ama bu planlarını gerçekleştirmek üzere emekli olmayı bekledikleri görülmüştür. Ülkenin ekonomik durumunda cesaret edememe ve yeterli sermayeleri olmaması bu ertelemelerin nedenleri arasındadır. Kariyerle ilgili engelli bireylerin yaşadıkları diğer önemli bir sorun da engelli çalışanların kendi kendilerine uyguladıkları kariyer çapalarıdır. Diğer bir ifade ile bazı durumlarda katılımcıların kendilerine ve topluma yönelik önyargıları nedeni ile terfi etme çabalarının da olmadığı belirlenmiştir.

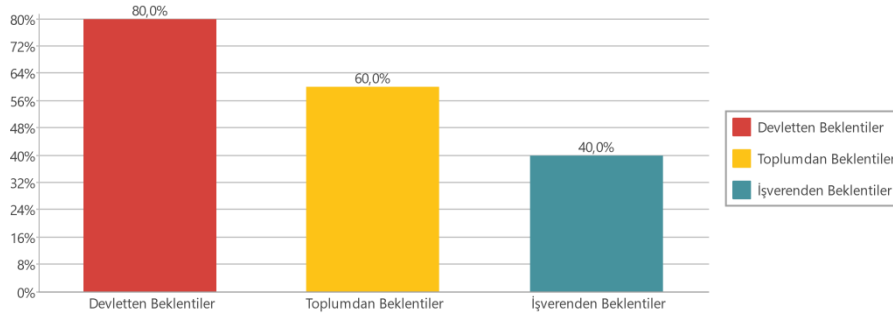
K2: Benim kariyerim hiçbir zaman olmadı. Yükselme çabam da olmadı. Büyük hayaller kurup yıkılınca sen de yıkılıyorsun.

Diğer yandan katılımcılar çalıştıkları işte terfi olanağı olmadığını da belirtmişlerdir. Zaten belli görevlerde istihdam edildiklerini ve başka işlerde çalışmalarına izin

verilmediğini belirten katılımcılar terfi olanağı eksikliğine değinmişlerdir. Tuzla'da gerçekleştirilen nicel bir çalışmada engelli çalışanlar engellilerin genel olarak vasıf düzeyi, statü ve ücreti düşük, çalışma koşullarının kötü olduğu ve terfi imkanlarının sınırlı olduğu işlerde çalıştırıldığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Aynı görüşlere işverenler katılmamıştır (Kağnıcıoğlu vd., 2019: 164). İşverenlerin engelli çalışanlara olan bakış açısının bu sonuçları doğurduğu düşünülmektedir. Pek çok işveren sadece yasal bir zorunluluk nedeni ile engelli istihdam ederken, pek çoğu da bu kimselerin basit görevlerde istihdam edilebileceklerine inanmaktadır. Bu bakış açısı engelli bireylerin terfi olanakları düşük olan pozisyonlarda istihdam edildikleri ya da terfi imkanlarından faydalandırılmadıkları görülmektedir.

5.5. Beklentiler Temasına İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcılara işverenden, toplumdan ve devletten ne gibi beklentileri olduğu sorulmuştur. Katılımcılar en yoğun olarak devletten, sonra toplumdan beklentilerinden bahsetmişlerdir. Beklentiler teması alt kodlarına ilişkin frekanslar Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Beklentiler Temasına Yönelik Frekanslar

Katılımcılar öncelikle devletten engellilere yönelik istihdam olanaklarının artırılması, erişim engellerinin kaldırılması, işyerlerinin engelli ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi beklentisi içindedirler. Daha sonra ücretlerin iyileştirilmesi beklentisi katılımcıların değindiği konular arasındadır. Sakarya'da gerçekleştirilen araştırmada katılımcılar devletten olan beklentilerini kendilerine eğitim olanağının sağlanması, kendileri ile ilgili yasal düzenlemelere ilişkin denetimlerin yapılması, %3 olan engelli çalıştırılması kotasının yükseltilmesidir (Eren, 2010: 118). İşgücü Analizi Raporu'nda engelli çalıştırmayan işyerlerinin % 48'i buna gerekçe olarak 50'nin altında çalışanları olduğunu belirtmişlerdir (Şen, 2018: 146). Diğer bir çalışmada engelli katılımcılar devletin caydırıcı

cezalarının arttırılmasını beklemektedirler (Öztürk, 2014: 181). Engelli çalışanlar emeklilik hakları konusunda yapılmış düzenlemelerden memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. Toplumdan ise engellilere kötü gözle ve acıyarak bakılmaması ve iç içe olunması gibi talepler söz konusudur.

İşverenlerden olan beklentiler; çalışma ortamının uygun hale getirilmesi, yapabilecekleri işlerde çalıştırılmak, terfi olanaklarının sağlanması olarak sayılabilir. Orhan (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada engelliler kendilerine uygun fiziki ortamların hazırlanması halinde daha verimli çalışacaklarını ifade etmişlerdir (Orhan, 2013: 126). Konya’da çalışan engellilerin işverenlerden beklentileri fiziki düzenleme, engelli duyarlılığı ve olumlu tutum temalarında yoğunluk göstermiştir (Anıl, 2019: 60). Sakarya’da yapılmış olan araştırmada engellilerin işverenlerden beklentileri kendilerine önyargısız davranılması, güvenilmesi ve eşit davranılmasıdır (Eren, 2010: 117).

Engelli çalışanların olumsuz istihdam koşulları nedeni ile hak kaybı yaşadıkları benzer çalışmalarla da ortaya konmuştur. Bu konuda katılımcıların yasalardan ve devletten önemli beklentileri mevcuttur.

Katılımcıların bu araştırmada verdikleri yanıtların tema ve alt kodlara yönelik ağırlıkları Şekil 7’de gösterilmektedir. Maxqda Programı ile elde edilen kod matrisinde katılımcıların verdikleri yanıtların sayısal değerleri ile hangi ifadeleri ne kadar yoğun olarak belirttikleri görülmektedir.

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	TOP...
Özel Sektör Engelli Çalışan Sorunları										0
İşe Giriş Süreci										0
Uyumsuz İşler	■	■		■	■		■	■	■	7
Sağlık Raporu Sorunları				■		■		■		3
İşin Niteliği										0
Çalışanın Niteliğinin Üstünde İşler			■				■			2
Çalışanın Niteliğinin Altında İşler	■	■	■	■	■				■	8
Kariyer Sorunları										0
Terfi Olanakları	■	■								2
Girişimcilik		■				■				2
Kariyer Çapısı		■		■						2
Yetersiz Eğitim Erişimi	■							■	■	3
Tutumlar										0
İşveren		■		■		■	■		■	5
İş Arkadaşları				■			■		■	3
Toplum		■		■		■				3
Beklentiler										0
İşverenlerden Beklentiler	■			■			■	■		4
Devletten Beklentiler				■	■					2
Toplumdan Beklentiler	■			■				■	■	4
TOPLAM	6	7	3	10	3	4	5	6	5	49

Şekil 7: Tema ve Alt Kodlara İlişkin Kod Matrisi

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelli tanımı aslında sakat ya da özürlü tanımlarından daha geniş olarak sadece tıbbi bir bakış açısını yansıtmamaktadır. Kavram, “toplumun bakış açısını” da içermesi bakımından daha geniş kapsamlıdır. Engel kavramı bireylerin sahip olduğu bazı sağlık ve ruhsal sorunlardan kaynaklanabildiği gibi toplumun haksız önyargı ve tutumları da engellilerin sosyal yaşama katılımını engelleyebilmektedir. Engelli bireylerin topluma kazandırılması ve sosyal adaptasyonunun belki de en önemli aracı istihdam edilmeleridir.

Günümüzde engelli bireylerin çalışma yaşamına ve sosyal yaşama katılmaları için pek çok sosyal politika önlemi alınmaktadır. Ancak buna rağmen engelli istihdamının yeterli seviyede olmadığı bilinmektedir. 2002 Yılı Özürlü Araştırması’nda engelli nüfusun % 80’e yakınının işgücüne dahil olmadığı görülmektedir. Geri kalan işgücüne dahil nüfusun ise sadece % 20’si istihdam halindedir. Bu sonuçlar binlerce engelli vatandaşın bağımlı yaşadığı, ekonomik özgürlüğünün olmadığı ve çalışma isteği ve yeteneğinde olanların önemli bir kısmının bile üretken olmadıklarını gösterir niteliktedir. Engellilere her alanda fırsat eşitliği sağlanması, çalışma yaşamına katılmalarının artırılması sadece engelliler için değil toplumlar için de faydalı olacaktır.

Engellilerin istihdama katılmamasının yanında üzerinde durulması gereken diğer önemli bir konu da engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlardır. Engelli çalışanların işyerlerinde fiziki engellerle karşılaştıkları, yeteneklerinin altında ya da üstünde işler yapmak durumunda kaldıkları, ayrımcılık ve ön yargılarla mücadele ettikleri, nispeten düşük vasıf gerektiren, düşük ücretli işlerde çalıştırıldıkları bilinmektedir. Oysaki her sağlıklı birey gibi engellilerin de değişik yetenekleri, eğitimleri, vasıf düzeyleri bulunmaktadır. Engelli istihdamında her bireyin eğitimi, yeteneği ve isteklerine uygun açık işlere yönlendirilmeleri hem işverenlerin hem de engellilerin memnuniyetlerini arttıracaktır.

Bu çalışmada Çanakkale’de özel sektörde çalışan engelli bireyler üzerinde nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Kota yöntemi ile engelli çalıştıran 108 özel sektör işyerinden kura usulü ile belirlenmiş 9 çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre Çanakkale ilinde istihdam halinde olan engelli katılımcıların en yoğunlukla değindikleri sorunlar sırası ile niteliklerinin altında işler, açık işlerin engellilere uygun olmaması, olumsuz işveren tutumu ve devletten beklentilerdir.

Katılımcılar İşkur aracılığı ile yerleştikleri işyerlerinde yapabilecekleri işlerin altında nitelikte işler yapmakta olduklarından bahsetmişlerdir. Bir kısmı eğitime uygun olmayan işler yapmaktadırlar. Bir kısmı ise temizlik işi ya da vasıfsız işler yaptıklarını ancak aslında çok daha vasıflı işler yapmaya ehil olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan katılımcılar yaptıkları pek çok iş başvurusunda “bir engellinin yapması için uygun olmayan işlerle” karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Örneğin bedensel engelli kişilere “ağır eşya taşıma, kamyonun üzerine çıkarak çuval sayma” gibi işler yapmaları gerektiği söylenmiştir.

Katılımcıların en yoğunlukla değindikleri diğerk nokta olumsuz işveren tutumudur. İşverenlerin engelliler için “her işi yapamaz, beceremez, nasılsa iş yapamayacak neden ücret vereyim” gibi bir bakış açısı olduğu katılımcıların ifadeleridir. Engelliler kendilerine güven duyulması halinde daha çok şey yapabileceklerini belirtmektedirler.

Engelli istihdamının artırılması ve işgücü devir hızının düşürülmesi için devletten beklentiler katılımcıların en yoğun olarak değindikleri dördüncü kod olmuştur. Katılımcılar engelli kotasında artışın engelli istihdamını arttıracakını belirtmektedirler. Diğerk yandan hem fiziksel erişim engellerin aşıldığı, hem de engellilerin detaylıca analiz edilmiş yeteneklerine uygun iş olanaklarının sunulduğu işyerleri ile engelli eşleştirmesi yapılması konusunda İşkur’a önemli görevler düşmektedir.

Araştırmaya katılan engellilerin çoğunluğu kendilerine güvenilmesi halinde çok daha başarılı işler yapabileceklerini belirtmektedirler. Bu nedenle aşırı korumacı bir beklenti içerisinde değillerdir. Eğitimi aldıkları işleri de yapabileceklerini, kendilerine ön yargılı yaklaşılmaması gerektiğini ve terfi olanakları olan nitelikli iş beklentilerini dile getirmişlerdir.

Elde edilen sonuçlardan hareketle engellilerin çalışma yaşamında daha refah içerisinde çalışabilmesi için alınabilecek bazı öneriler mevcuttur. Türkiye’de engelli istihdamının artırılması için öncelikle toplumun ve işverenlerin engelliler hakkında bilgilendirilmesi önemli bir noktadır. Toplumsal önyargıların kırılması engellilerin toplumsal bütünleşmesi için önemli bir adımdır. Anaokulundan başlayarak “farkındalık” oluşturacak etkinlik ve derslerin müfredatlara sokulması bu konuda farkındalığı yüksek nesiller yetiştirmek için önemli bir adım olacaktır. Diğerk yandan toplumsal farkındalık için sivil toplum kuruluşları ve devlet tarafından düzenlenecek etkinlikler artırılmalıdır. Böylece engellilere yönelik olumsuz tutumlar azaltılabilecektir.

Çalışma yaşamında engellilerin yaşadığı zorlukların önlenmesine yönelik alınabilecek diğerk bir önlem de eğitim ile ilgili olabilir. İlkokuldan yüksek öğrenime erişim engelleri engelli çalışanların niteliklerinin altında işlere mahkum olmasına neden olmaktadır. Yapılacak projelerle her ilde hatta ilçede bir okul seçilerek engelli öğrencilere uyumlu bir sınıf oluşturulmalıdır. Engelli öğrencilerin en yakındaki “erişilebilir” sınıflarda kendilerine uygun eğitim olanağının önü açılmalıdır. Bu konuda yüksek bütçeli Avrupa Birliği projelerinden destek alınabilir. Hatta üniversitelerde bu konuda proje yapılmasını desteklemek için özel çağrılar ve destekler söz konusu olmalıdır. Temel eğitim yanında mesleki eğitim, staj olanakları ile mesleki donatılarının artırılması sağlanmalıdır.

Engelli istihdamı ile ilgili diğerk önemli sorun “istihdamda eşleştirme” sorunudur. Kota yöntemi engelli istihdamı açısından önemli bir araç olmakla birlikte İşkur’un bu işyerlerinin beklentileri ve engellilerin niteliklerini analiz edilmesi, deneme süreleri ile engellilerin işyerine uygun olup olmadığının pilot uygulamalarının yapılması uygun işçi-iş eşleştirmeleri için kullanılacak yöntemler olabilir.

Araştırmada karşılaşılan bir sorun da “sağlık raporu” ile ilgilidir. Engelli raporu alabilmek için gereken % 40 oranına ulaşamayan ancak yakın olan engelliler iş bulmada “engelli- sağlam” handikapı yaşamaktadırlar. Örneğin engel oranı % 36 olan birey işgücü piyasasında “engelli” diye iş bulamazken, “engeli yeterli değil” diye de engelli raporu alamamaktadır. Bu noktada % 40’a yakın engel oranı olan bireyler için de ara bir düzenleme yapılabilir. Engel oranı % 30- 40 arasında olan bireyler için de 50’den az işçi çalıştıran işyerleri için uygun kotalar getirilebilir. Bu araştırmada engelli çalışanların girişimcilik fikirleri olduğu ancak kendilerine ve çevreye olan güvensizliklerinden dolayı bu fikirlerini hayata geçirmek konusunda çabalamadıkları görülmüştür. Engelli bireylerin istihdamı sadece bağımlı çalışan açısından desteklenmemeli ve engellilerin girişimci olması konusunda da özel projeler, destekler ve hibeler sunulmalıdır. İşkur ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü bu konuda kapsamlı bir çalışma başlatabilir. Özellikle yüksek öğrenim mezunu engellilere ulaşarak girişimcilik fikirleri olanlara özel eğitimler, destekler verilerek bu kimselerin üretime katılmaları desteklenmelidir. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda engelli bireylerin girişimcilik eğilimleri incelenebilir.

KAYNAKÇA

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İşkur, (2019), *2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu*, <https://media.iskur.gov.tr/34629/turkiye.pdf> (Erişim tarihi: 17.06.2020).

Akyıldız, S., (2017), Öğretmen Adaylarının Engelli Bireylere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 39, 141- 169.

Altan, Ö. Z., (2006), *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1477, Açık Öğretim Fakültesi Yayın No: 790, Eskişehir.

Anıl, A., (2019), *İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Arslan, H. & Altıntaş, G., (2014), Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 165- 186.

Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi (2019), *Engellilikle İlgili Genel Bilgiler ve Temel Kavramlar*, Ünite 1, Yayınlanmamış Ders Notu, www.siirt.edu.tr/dosya/personel/ata-aof-engellilerle-sosyal-hizmet-siirt-2019926102112764.pdf (Erişim tarihi: 12.06.2020).

Aslan, M. ve Şeker, S.,(2011), *Engellilere Yönelik Toplumsal Algı ve Dışlanmışlık (Siirt Örneği)*, Sosyal Haklar ve Uluslararası Sempozyumu 3, 25-26 Ekim, Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bildiriler Kitabı, Petrol-ış Yayımları No: 116, 449- 464.

Baltacı, A., (2019), Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 368- 388.

Baybora, D., (2006), Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Cilt: 0, Sayı: 51, İstanbul, 229- 269.

Bilgin, K. U., (2000), Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, *Kamu- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Temmuz, Cilt: 5, Sayı: 4, Ankara, 21- 38.

Bilsin, E., Başbakkal, Z., (2014), Dünyada ve Türkiye’de Engelli Çocuklar, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 2, 65- 78.

Coşkun İlgar, S., İlgar, M.Z., (2014), Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Programları Kullanılması, *İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 5, 31- 78.

Çakır; Ö. Ay, E., Küçük, H., Ayas, İ. vd. (2019), *Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutumların Tespiti*, TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi, 18- 20 Haziran 2019, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma Kitabı, Ankara, 213- 225.

Devlet İstatistik Enstitüsü (2004), *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, Temmuz.

Durmaz; Ş., (2017), Engellilik ve İşgücü Piyasası, *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 15, 249- 276.

Eren, A., (2010), *Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ertugay, F., (2019), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma/ Esnek Desen Araştırması: Alana İlişkin Zorluklar, Sorunlar ve İmkanlar, *Nitel Sosyal Bilimler*, Cilt: 1, Sayı: 1, 48- 68.

Ertürk, K. L., Şimşek; A. A., Songür; D. G. & Şengül, G., (2014), “Türkiye’de Engeli Farkındalığı ve Engelli Bireylerin Adalet Web Erişebilirlikleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *Bilgi Dünyası Dergisi*, 15 (2), 375- 395.

Genç, Y. & Çat, G., (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 363- 393.

Gençtürk, Z. & Korkut; G., (2020). Üniversite Öğrencilerinin Engelli Bireylere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, *Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 10, Sayı: 19, Bahar, 105- 126.

Gönülalan, A., (2016). Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3, 111- 130.

Güler, Z., (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2005/ 2, 117-134.

Güneş, N. & Akçameşe; G., (2014), Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 3., 1- 15.

Hasırcıoğlu, A., (2006), *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*, *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.*

İyem, C. & İslamoğlu, E., (2019), *İşverenlerin Engelli İstihdamına Yönelik Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*, TAEM Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi, 18- 20 Haziran 2019, Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma Kitabı, Ankara, 317- 326.

Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., Belgin, N., (2019), Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemi Olarak Kota Yönteminin Sorunları, *Karatahta/ İş Yazıları Dergisi*, sayı: 14, Ağustos, 155- 170.

Karaman, A., (2018), Ürün Bilinirliği ve Tercihini Belirlemede Ürün Uzmanlarının Rolü: Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 646- 663.

Kayacı, E., (2013), “Türkiye’de Engelli İşçi İstihdamı”, *İstihdamda 3i Dergisi*, Sayı 9, Nisan, Mayıs, Haziran, 58-61.

Kazou, K., (2017), Analysing the Definition of Disability in the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: is it Really Based on a “Social Model” Approach, *International Journal of Mental Health and Capacity Law*, Cilt: 23, 25-48.

Küçükşen; K., Kaya; Ş. D., Uludağ, A., vd. (2017), Sağlık Çalışanlarının Engellilere Yönelik Tutumlarının Örgüt Kültürü Açısından Değerlendirilmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 42, Mart, 91- 101.

Orhan, S. (2013), *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*, ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/42/dosya-42-6486.pdf> (Erişim Tarihi: 20.06. 2020).

Orhan, S., (2015), Türkiye’de Engellilerin Bilinç Düzeyi: Engellilere Sunulan İstihdam Hakları Üzerinden Bir Araştırma, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 31, Kış, 73- 98.

Özateş Gelmez, Ö. S., (2018), Engelliliğe İlişkin Varsayımların Keşfi: “Görmezden Gelme” ya da “Normal Dışı Görme”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 5, 192- 200.

Özgökçeler, S. & Bıçkı, D. (2010), *Özürülülerin Sosyal Dışlanma Boyutları: Bursa ve Çanakkale Örneklerinden Yansıyanlar*, II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Denizli, 311- 337.

Öztürk, K., (2014), *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.

Öztürk, M., (2011), *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, MÜSİAD Cep Kitapları: 30, İstanbul.

Şahin, F., Güldenoğlu, B., (2013), Engelliler Konusunda Verilen Eğitim Programlarının Engellilere Yönelik Tutumlar Üzerindeki Etkisi, Amasya Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 214- 239.

Şen, M., (2017), “*Çalışma Yaşamında Özel Engelliler*”, Edt: Salih Dursun, Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında Özel Gruplar, Ekin Yayınları, Bursa.

Şen, M., (2018), Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 2, Aralık, 129- 152.

Şişman; Y., (2011), Türkiye’de Özürülülere Yönelik Yasal Düzenlemeler, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, Cilt: 1, 169- 221.

Tokol, A., (2018), “Engellilere Yönelik Sosyal Politikalar”, Edt: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa.

Ünal, V. & Yıldız, M. (2017), Üniversite Gençliğinin Engellilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Sivas Örneği, *The Journal of Academic Social Science Studies*, No: 57, 341- 358.

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

Yıldız, Z., Yıldız, S., Karaçayır, E., (2017), Dünyada ve Türkiye’de Engelli Turizmi Pazarının Değerlendirilmesi, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Cilt: 5, sayı: 2, 61- 80.

Zaim Gökbay, İ.; Ergen, A.; Özdemir, N. (2011), Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: “Engelsiz Eğitim”, *Öneri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 36, 1- 8.

World Health Organization, (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*, Geneva.

apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequenc
(Erişim Tarihi: 01.09.2020).

World Health Organization, (2011), *World Report on Disability*, Dünya Sağlık Örgütü Yayınları, Malta. www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter1.pdf?ua=1
(Erişim Tarihi: 20.09.2020).

www.bloomberght.com/bakan-selcuk-istihdam-edilen-engelli-sayisi-180-bini-asti-2202868 (Erişim Tarihi: 17.06.2020).

www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi-istihdam-engeli-41044639 (Erişim Tarihi: 17.06.2020)).

www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler (Erişim Tarihi: 17.06.2020).

www.equalityni.org
www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/DefinitionofDisability07.pdf (Erişim Tarihi: 07.09.2020).